

El TS fija como doctrina que es nulo el despido de una trabajadora como reacción frente al anuncio de su matrimonio, al discriminar a la mujer y suponer una represalia a quien ejerce su derecho a elegir libremente el estado civil

Se discute en el pleito si la extinción de la relación laboral de una trabajadora por razón de su matrimonio implica una discriminación incardinable en el art. 14 de la CE.

Señala la Sala que si bien el citado precepto no alude al estado civil como una de las circunstancias frente a las cuales proscribe el trato discriminatorio, su fórmula abierta no lo excluye. Por su parte la doctrina constitucional ha establecido que el cambio de estado civil no puede tomarse como causa de un trato desfavorable ni siquiera cuando el mismo se realiza en oposición al ideario de la entidad empleadora. A su juicio debe calificarse como nulo el despido surgido como reacción al anuncio que la trabajadora realiza acerca de su futuro matrimonio al suponer una discriminación de la mujer y una represalia frente al ejercicio del derecho a elegir libremente el estado civil.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 09/02/2022

Nº de Recurso: 1871/2020

Nº de Resolución: 130/2022

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

En Madrid, a 9 de febrero de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Asociación Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA), representada y defendida por la Letrada Sra. Martínez Vieito, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 3 de junio de 2020, en el recurso de suplicación n.º 397/2020, interpuesto frente a la sentencia n.º 637/2019 de 26 de noviembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Santiago de Compostela, en los autos n.º 513/2019, seguidos a instancia de D.ª Otilia. contra dicha recurrente y el Ministerio Fiscal, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida D.ª Otilia., representada y defendida por el Letrado Sr. Feijoo Borrego.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26 de noviembre de 2019, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Santiago de Compostela, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: “Que debo estimar parcialmente la demanda presentada a instancias de Da M., contra la entidad ASOC. CLUSTER ALIMENTARIO DE GALICIA en el sentido de declarar la improcedencia del despido efectuado por la demandada con efectos de 25/06/2019, y condenar a la mercantil demandada a que opte por readmitir inmediatamente a la trabajadora demandante en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha efectiva del despido hasta la notificación de esta sentencia a razón de 68,49euros diarios, o bien, a elección del empresario, a la extinción de la relación laboral con abono al demandante de una indemnización de 2.825,34 euros. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato ha percibido la parte demandante, por importe de 1.024,93 euros. La opción por el empresario entre la readmisión del trabajador y la indemnización por despido improcedente deberá ejercitarse en el plazo de 5 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, mediante escrito o comparecencia ante este Juzgado. Transcurrido dicho término sin que el empresario hubiese optado se entenderá que procede la readmisión”.

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

“1.º.- D.ª Otilia. fue contratada por la entidad demandada en virtud de un contrato de trabajo temporal de fecha 03/04/2018, por obra o servicio determinado, para prestar servicios como técnico de proyectos a tiempo completo con una duración, según señala la cláusula tercera del contrato de 03/04/18 hasta "ver cláusulas adicionales", siendo la obra identificada en el contrato cláusulas específicas "la gestión de proyectos europeos". En fecha 1 de enero de 2019, ambas partes conciertan la posibilidad de que la actora pueda desarrollar su trabajo en la forma de teletrabajo de forma puntual y hasta un máximo de 3 días al mes. En fecha 1 de enero de 2019 conciertan que la retribución bruto anual desde dicha fecha pasaría a ser de 25.000euros anuales. (Figura dicha documental unida a la demanda, doc. nº 2 y aportado como doc. nº 1 de la entidad demandada).

2.º.- La actora estuvo fundamentalmente vinculada al proyecto AFHES (vid la primera papeleta de conciliación donde así lo afirma la actora, unida a las testificales de la Sra. Susana. y el Sr. Raimundo.).

3.º.- La entidad demandada el 13/06/2018 envió propuesta originaria de proyecto nº de códigoEAPA-1071/2018 AHFES cuyo objetivo era mejorar la capacidad de innovación de la corporación para fomentarla competitividad siendo el presupuesto total de 1.213.047,24 C. En el proyecto inicial se señaló como fecha de inicio del proyecto 01/03/2019 y fecha de finalización 28/02/2022. En la propuesta se señala como fechas del plan de trabajo las siguientes: fechas de preparación del proyecto de 26/4/2016 a 13/06/2018; fechas de proyecto coordinación de 01/03/2019 a 28/02/2022, fechas del proyecto de comunicación de 01/03/2019a 28/02/2022; fechas del proyecto de capitalización de 01/03/2019 a 31/01/2022; fechas del marco para la innovación y crecimiento en alimentos saludables y estilos de vida de 01/03/2019 a 01/06/2020 fechas de edificio inteligencias para la innovación y crecimiento en alimentos saludables y estilos de vida de 01/06/2019a 01/07/2020 y fechas de servicios de apoyo para la innovación y crecimiento en alimentos saludables y estilos de vida, de 01/09/2019 a 10/01/2021. (Vid doc. nº 8 de la entidad demandada).

4.º.- En el proyecto definitivo se identifica en relación con la entidad demandada socio 1, personas de contacto a la actora y Da A. y como socio principal al CLUSTER. Se señala, que podrá contratar refuerzo del equipo para la coordinación de AHFES en cuanto a los subcontratistas estos serán responsables únicamente de cuestiones técnicas, bajo la supervisión de los socios. En la propuesta definitiva se modifican algunas fechas del plan de trabajo, y se señalan las siguientes: fechas de preparación del proyecto de 26/4/2016 a 13/06/2018; fechas de proyecto coordinación de 01/03/2019 a 28/02/2022,

fechas del proyecto de comunicación de 01/03/2019a 28/02/2022; fechas del proyecto de capitalización de 01/03/2019 a 31/01/2022; fechas del marco para la innovación y crecimiento en alimentos saludables y estilos de vida de 01/03/2019 a 30/06/2020 fechas de edificio inteligencias para la innovación y crecimiento en alimentos saludables y estilos de vida de 01/06/2019a 31/07/2020 y fechas de servicios de apoyo para la innovación y crecimiento en alimentos saludables y estilos de vida, de 01/09/2019 a 31/10/2021. En el proyecto se señala en la explicación del presupuesto a fin de asegurar la calidad precio que "considero rentable contar con conocimientos específicos de asistencia externa que ayudaran al líder del proyecto con tareas administrativas que requerirían una dedicación significativa de tiempo de personal y aumentaría sustancialmente el presupuesto sin aumentar a los resultados" (Vid doc. n° 9 de la entidad demandada).

5.º.- El 14/02/2019 se firma contrato de subvención EAPA- 071/2018 AHFES (vid doc. n° 11 de la entidad demandada).

6.º.- El 4 y 5 de junio de 2019 se celebran reuniones de lanzamiento del Comité Directivo, a los que acudió la actora, junto con el Sr. Raimundo. y la Sra. Adela. entre otros. (Vid doc. n° 12 de la entidad demandada).

7.º.- La entidad demandada inició en mayo de 2019 expediente NUM000, procedimiento de adjudicación, abierto simplificado, para la contratación de la prestación de servicios de apoyo a la gestión económica administrativa del proyecto EAPA- 1071/2018 financiado con cargo al programa INTERREG ESPACIOATLANTICO cofinanciado por el FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL. (Vid doc. n° 13, n° 14 y n° 15 del ramo de prueba de la entidad demandada).

8.º.- Finalizado el 30/05/2019 el plazo para la presentación de las proposiciones para la contratación de los servicios de apoyo a la gestión económica administrativa del proyecto EAPA-1071/2018 financiado con cargo al programa INTERREG ESPACIO ATLANTICO cofinanciado por el FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL, la entidad demandada resuelve la adjudicación a favor de la empresa ECONET SL (vid doc. n° 16 de la entidad demandada).

9.º.- En fecha 19/06/2019 se firmó el contrato de prestación de servicios entre la ASOCIACION CLUSTERALIMENTARIO DE GALICIA y la entidad ECONET SL, señalándose como objeto del contrato el apoyo a la gestión económico administrativa del Proyecto concretándose en la realización de los siguientes trabajos servicios: control presupuestario de la ejecución del proyecto, articulación de informes de auditoría del proyecto, plan de evaluación, elaboración de plantillas para la gestión eficiente del consorcio del proyecto a la hora de organizar las reuniones del proyecto, formación sobre reporting en proyectos financiados por InterregEspacios Atlánticos y como duración del contrato desde la fecha de la firma del mismo hasta el cierre del Proyecto previsto el 28/02/2022 (doc. n° 17 del ramo de prueba de la demandada).

10.º.- La actora envió email al Sr. Raimundo. el 7/06/19 comunicándole que el 24 de agosto se iba a casar y que iba a pedir los 15 días de licencia matrimonial de manera que del 26 al 9 de septiembre sería el periodo de licencia matrimonial y del 5 al 23 de agosto vacaciones de verano (doc. n° 6 y 7 de la actora).

11.º.- El día 21 de junio de 2019, se celebró reunión con todos los empleados, donde el Sr. Raimundo.les informó que todas las fechas del periodo vacacional de los empleados fueron aceptadas (hecho no controvertido).

12.º.- El mismo día 21 de junio la actora pidió a I. que le confirmara si le fueron concedidas las vacaciones y los 15 días establecidos por Ley, a lo que ésta le responde en sentido afirmativo (doc. n° 8. 9 y 10 del ramo de prueba de la actora y testifical de la Sra. Camino.).

13.º.- E1 24/06/2019 la Sra. Carmela envía email a la actora, donde se hace constar que su porcentaje mensual de asignación al Proyecto AFHES era del 100% desde 1 01/03/2019 al 28/02/2022 (figura en la carpeta de correos enviados de A. a la actora cuya copia se aporta por la actora en la vista).

14.º.- El día 25 de junio de 2019 el Sr. Raimundo. llamo a la actora a fin de comunicar su cese por fin de contrato, rehusando la actora a afirmar el documento porque estaba fechado el 9 de junio (doc. nº 11 de su ramo de prueba y hecho no controvertido).

15.º.- En fecha 27/06/2019 la actora recibe burofax de la demandada donde se señala que con fecha de 25de junio de 2019 se le comunico su despido por finalización de la obra o servicio en dicha fecha, indicando que se le remitía comunicación por medio de burofax, al negarse a recibir el escrito, adjuntando liquidación de haberes y nómina de fecha 25 de junio de 2019 (figura burofax unido a la demanda como doc. nº 3 y se aporta el escrito como doc. nº 2 de la entidad demandada).

16.º.- La actora contrajo matrimonio el 24 de agosto de 2019 (doc. nº 1 de su ramo de prueba).

17.º.- La entidad demandada comunico a la red Linkdin tras la finalización de su contrato que la actora ya no era trabajadora de la entidad (doc. nº 18, 19 y 2 de la actora en relación con el doc. nº 5 de la demandada)

18.º.- En la entidad demandada hay empleados cuyo estado civil es casado (declaración del Sr. Raimundo., vid doc. nº 29 del ramo de prueba de la entidad demandada no impugnado).

19.º.- La entidad demandada suscribió contrato de trabajo temporal con N. el día 02/07/2019 de obra o servicio determinado, para prestar servicios como técnico proyectos innovación a tiempo completo desde el02/07/2019 a "ver cláusulas", siendo el objeto del contrato (vid cláusulas específicas) "puesta en marcha de proyectos de innovación e I+D" (doc. nº 19 del ramo de prueba de la demandada).

20.º.- La entidad demandada abono a la actora la cantidad de 1.024,93 euros en concepto de indemnización por fin de contrato (hecho no controvertido).

21.º.- La actora instó acto de conciliación ante el SMAC el día 27/06/19, ampliada el 09/07/19, que se celebró el día 16/7/19, finalizando con el resultado de sin avenencia (vid las dos papeletas de conciliación presentadas y certificación del acta de conciliación unidas a la demanda, doc. nº 4, 5 y 6 de demanda)".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 3 de junio de 2020, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Da. Otilia. frente a la sentencia de26 de noviembre de 2019 del Juzgado de lo Social nº 2 de Santiago de Compostela, dictada en los autos nº513/2019, que revocamos. Todo ello estimando la demanda en su día presentada en los siguientes términos:1.- Declaramos la nulidad del despido por causa de discriminación. 2.- Condenamos a la parte demandada a la inmediata readmisión de la trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir. Siendo el módulo de cálculo a tal efecto el de 68,49 euros/día. 3.- Condenamos igualmente a la empleadora demandada a abonara la parte actora una indemnización de 15.000 euros. 4.- La parte actora deberá reintegrar la indemnización percibida al cese (1.024,93 euros), una vez esta sentencia sea firme".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Martínez Vieito, en representación de la Asociación Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA), mediante escrito de 17 de julio de 2020, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Sevilla)de 11 de octubre de 2012 (rec. 3575/2011). SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 14, 32 y 10 CE así como el art. 37.3 ET.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 1 de diciembre de 2020 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de febrero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y alcance del debate casacional.

En esencia, y con los matices que expondremos, se discute ahora si la extinción de la relación laboral con una trabajadora por razón de su matrimonio implica una discriminación incardinable en el art. 14 de nuestra Constitución (CE).

1. Antecedentes relevantes.

Reproducida más arriba la crónica judicial, cuya rectificación descartó la Sala de suplicación, interesa ahora destacar algunos datos de ella:

A) La trabajadora viene desempeñando sus funciones con adscripción mayoritaria al proyecto AFHES, cuya fecha de finalización estimada era el año 2022.

B) El 7 de junio de 2019 la trabajadora comunica a la empresa que iba a pedir los días de licencia matrimonial del 26 al 9 de septiembre en tanto pensaba contraer matrimonio, como así ocurrió, el 24 de agosto de 2019.

C) El 24 de junio de 2019 la empresa confirma a la trabajadora que su porcentaje mensual de asignación al proyecto AFHES era del 100% hasta el 28 de febrero de 2022.

D) El 25 de junio de 2019 la empresa comunica a la trabajadora su cese por fin de contrato.

E) El 27 de junio de 2019 la trabajadora recibe un burofax notificándosele su cese por finalización de obra o servicio con fecha de 25 de junio.

F) A ello se añade que, a los pocos días del despido de la actora, el 2 de julio de 2019, se contrató a otra técnica de proyectos, que era de la misma categoría que la actora.

2. Sentencias dictadas en el procedimiento.

A) Mediante su sentencia 637/2019 de 26 de noviembre el Juzgado de lo Social n.º 2 de Santiago de Compostela estima parcialmente la demanda, declara que la empresa ha realizado un despido improcedente y condena a la empresa a las consecuencias inherentes a ello.

Examina la relación laboral y concluye que la misma se ha trabado en fraude de ley desde la perspectiva de su temporalidad, por lo que no puede considerarse de duración de terminada. "Por lo que la comunicación de fin de contrato constituye un despido".

Acto seguido expone las razones por las que la calificación de improcedencia es la adecuada, que no la de nulidad: el artículo 32 CE no alude a su vulneración por ser mujer; la razón del despido aparenta ser el cambio de estado civil y, sin embargo, en la empresa existen personas casadas trabajando, por lo que no concurren indicios de discriminación. Considera que no se ha acreditado la existencia de indicios de vulneración del derecho a la igualdad y que el derecho a contraer matrimonio está ubicado fuera de la sección de derechos fundamentales y libertades públicas.

B) Mediante su sentencia de 3 de junio de 2020 la Sala de lo Social del TSJ de Galicia estima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora (rec. 397/2020). Su fallo declara la nulidad del despido por causa de discriminación, condena a la inmediata readmisión, con abono de salarios dejados de percibir, y al abono a la parte actora una indemnización de 15.000 euros, así como a que la trabajadora reintegre a la empresa de la indemnización percibida al cese (1.024,93 euros).

Manteniéndose inalterado el relato fáctico de la sentencia de instancia, la censura jurídica se centra en la infracción del art. 55.5 ET, 4.2 c) ET y 17 ET, arts. 14, 32 y 10.2 CE, en relación con el art. 11.2 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. Concluye que el despido es nulo por vulneración de la prohibición de discriminación por razón de estado civil, circunstancia por la que no cabe discriminación.

Explica que nuestro ordenamiento sí contempla la prohibición de discriminar por razón de estado civil, no solo por así preverlo el ET y la citada Convención sino también porque posee encaje constitucional en el artículo 14. Existen indicios de discriminación, sin que la empleadora haya aportado una justificación objetiva y razonable de su decisión extintiva.

3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.

A) Con fecha 17 de julio de 2020 la Abogada y representante de la empresa formaliza su recurso de casación unificadora, estructurado en un único motivo.

Expone que el matrimonio no tiene la condición de derecho fundamental, ya que el derecho a contraerlo se encuentra en el art 32 CE y el derecho a obtener permisos y licencias laborales por tal causa en el art 37.3 ET, por lo que no ha existido vulneración de derecho fundamental, Aunque el despido de la actora respondiera a su decisión de contraer matrimonio y disfrutar de la licencia inherente a tal acto no puede calificarse de despido nulo por vulneración de derecho fundamental. No estamos ante un derecho fundamental cuya infracción pueda arrastrar la nulidad del cese empresarial. El despido debe considerarse como improcedente, en definitiva.

B) Con fecha 8 de enero de 2021 el Abogado y representante de la trabajadora formaliza su impugnación al recurso. Advierte que no está en juego el derecho a contraer matrimonio o el de disfrutar del correspondiente permiso, sino la calificación que merece la decisión empresarial de extinguir el contrato por tal motivo. El art.10 CE y la jurisprudencia constitucional respaldan la doctrina de la sentencia recurrida, sostiene.

C) Con fecha 4 de febrero de 2021 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS, decantándose por la desestimación del recurso.

4. Normas invocadas en el procedimiento.

Sin perjuicio de que podamos traer a colación otras previsiones, para comprender mejor la discusión habida, interesa recordar el tenor de las prescripciones sobre las que ha versado.

A) El artículo 10.2 CE prescribe que "las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España".

Su artículo 14 proclama que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Asimismo, el artículo 32.1 dispone que "El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica".

B) El artículo 11.2 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 (BOE 21 marzo 1984), a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, exige

que los Estados tomen medidas adecuadas para "Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil".

C) El artículo 4.2.c) ET reconoce el derecho de quienes trabajan a "no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil...".

El artículo 17.1 ET dispone que "se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de [...] estado civil,...".

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Tanto la impugnación al recurso cuanto el Informe del Ministerio Fiscal consideran concurrentes las identidades pedidas por el artículo 219.1 LRJS. Sin embargo, por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS.

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre las sentencias comparadas. Aunque no se requiere una identidad absoluta, sí es preciso que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

La parte recurrente invoca como referencial la STSJ Andalucía (Sevilla) de 11 de octubre de 2012 (rec.3575/2011), aclarada mediante dos Autos posteriores, que estima parcialmente los recursos de suplicación interpuestos por las representaciones legales de la parte actora e INYSUR INGENIERÍA S.L., ambos formulados contra la sentencia de instancia que declara la improcedencia del despido.

La actora prestaba servicio en un Proyecto de Seguridad Vial como arquitecta. Comunicó a la dirección de la empresa con varios meses de antelación, que el día 6 de marzo se casaría. La empresa la despidió el 26 de febrero.

La trabajadora alega que el despido, que tuvo su causa en la petición del permiso por celebración de matrimonio, atenta contra derechos fundamentales constitucionales, y ello la habilita para ser acreedora de una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la conducta de la empresa.

La sentencia expone que "no es posible mantener que la conducta de la empresa atente contra derecho fundamental alguno, puesto que ni el derecho a celebrar matrimonio (art. 32 de la Constitución Española), ni el derecho a obtener permisos o licencias laborales por dicha celebración (art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores), constituyen un derecho de los incluidos en el Título I, Capítulo II, Sección 1.ª de la Constitución Española (arts.14 a 28 CE). Por ello, el despido no podría ser

calificado de nulo en ningún caso. De ello deriva la desestimación de la petición de indemnización por violación de derechos fundamentales esgrimida por la actora".

3. Consideraciones específicas.

El análisis comparativo de ambas resoluciones conduce a considerar que entre ambas sentencias concurre la preceptiva contradicción en los términos que venimos exigiendo.

En ambos supuestos se trata de trabajadoras que anuncian que van a contraer matrimonio siendo extinguida por la empresa su relación laboral en atención a tal anuncio.

Las pretensiones coinciden (la declaración de nulidad del despido por vulneración de derecho fundamental), así como sus fundamentos decisivos (arts. 14 y concordantes CE; art. 4 ET).

Sin embargo, las soluciones son diametralmente opuestas. La sentencia recurrida declara la nulidad por vulneración de derecho fundamental y la ofrecida de contraste entiende que no existe tal vulneración porque el cambio de estado civil no queda protegido como derecho fundamental.

Despejemos también la duda suscitada por la impugnante, afirmando que, al margen del modo en que el escrito de formalización se haya estructurado, lo cierto es que en él sí apreciamos la denuncia de las concretas normas que considera infringidas.

TERCERO.- Doctrina concordante.

Pese que no exista un precedente del todo idéntico y que pueda pensarse que nuestra doctrina carece de toma de posición sobre la materia, lo cierto es que tanto en otros casos cuanto en la jurisprudencia constitucional hallamos basamentos más que suficientes como para resolver de manera frontal y segura la duda suscitada. A tal fin vamos a recordar, sucintamente esas tendencias.

1. Jurisprudencia constitucional.

A) Las tempranas sentencias constitucionales sobre la suspensión forzosa del contrato para las trabajadoras de la Compañía Telefónica Nacional de España que contraían matrimonio anudaron su carácter discriminatorio a la pertenencia al sexo femenino. Con arreglo a su doctrina, esa construcción "constituye una discriminación por razón del sexo, pues no se hace derivar idéntica consecuencia en relación con el personal masculino de la misma empresa que contrajera matrimonio, y la claridad no discutida de tal apreciación nos releva de la necesidad de analizar la concurrencia de otra posible causa de discriminación derivable no del diferente trato por razón del sexo, sino de la consecuencia jurídica que se vincula al hecho mismo del matrimonio" (STC7/1983 de 14 febrero).

B) En numerosas ocasiones se ha puesto de manifiesto que la lista de circunstancias frente a las cuales se protege constitucionalmente frente a situaciones discriminatorias no es cerrada. "El derecho a la igualdad tiene así un carácter general que comprende a los servidores públicos y actúa, en el acceso a la función pública, y a lo largo de la duración de la relación funcional, de modo que los ciudadanos no deben ser discriminados para el empleo público o una vez incorporados a la función pública. La edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el art. 14, pero no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, carácter de circunstancia personal que debe predicarse de la edad..." (STC 117/2011, de 4 de julio).

C) En conexión estrecha con la cuestión aquí suscitada está la doctrina acerca de la imposibilidad de que el acceso al matrimonio comporte consecuencias desfavorables en el plano laboral. Es el caso de la profesora de Religión que se casa con persona divorciada. Al hilo del mismo expone la STC 51/2011 de 14 abril lo siguiente:

Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) tiene declarado, como nos recuerda la STEDH de 13 de septiembre de 2005 asunto B. y L. contra Reino Unido, § 34, que el ejercicio del derecho fundamental al matrimonio y a fundar una familia, garantizado por el art. 12 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH) "plantea consecuencias sociales, personales y legales. Está sujeto a las legislaciones nacionales de los Estados contratantes, pero las limitaciones en ellas introducidas no deben restringir o reducir el derecho de tal manera o hasta tal punto que perjudiquen la esencia del derecho (véase Sentencia Rees contra el Reino Unido de 17 octubre 1986, § 50, y Sentencia F. contra Suiza de 18 diciembre 1987, § 32)".

Asimismo debe recordarse que la conexión entre el derecho al respeto a la vida privada y familiar garantizado por el art. 8 CEDH (que se corresponde con el derecho a la intimidad personal y familiar proclamado por el art. 18.1 CE) y el derecho a contraer matrimonio reconocido por el art. 12 CEDH (que se corresponde con el art. 32.1 CE) ha sido reconocida reiteradamente por el TEDH (entre otras, SSTEDH de 17 de octubre de 1986, asunto Rees contra Reino Unido; 11 de julio de 2002, asunto I. contra Reino Unido; y 18 de abril de 2006, asunto Dickson contra Reino Unido); que asimismo ha reconocido (por todas, STEDH de 18 de diciembre de 1986, asunto Johnston contra Irlanda) la relación existente entre los referidos derechos y la prohibición de discriminación proclamada por el art. 14 CEDH (en términos similares al art. 14 CE).

2. Doctrina de la Sala.

A) La STS 944/2017 de 29 noviembre (rcud. 1326/2015), recopilando abundante jurisprudencia constitucional y propia se expresa en los siguientes términos:

El art. 14 CE contiene dos normas diferenciadas. La primera, enunciada en el inciso inicial, prescribe la igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley (o de otras disposiciones jurídicas) por parte de los poderes públicos. La segunda norma del art. 14 CE, que se extiende al ámbito de las relaciones entre particulares, establece la prohibición de discriminaciones, ordenando la eliminación de las conductas discriminatorias en función del carácter particularmente rechazable de los motivos de diferenciación que las inspiran. Estos motivos son los específicamente enunciados en el art. 14 CE ("nacimiento", "raza", "sexo", "religión", "opinión") y los que deban ser incluidos en la cláusula genérica final ("cualquier otra condición o circunstancia personal o social").

La cláusula final del art. 14 CE no comprende cualquier tipo de condición o circunstancia de los individuos o de los grupos sociales, "pues en ese caso la prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta". Los factores de diferenciación comprendidos en ella son aquellas condiciones o circunstancias que "históricamente han estado ligadas a formas de opresión o segregación de determinados grupos de personas".

B) La STS 799/2021 de 20 julio (rcud.4669/2018), sobre consecuencias desfavorables de contraer matrimonio civil por parte de una profesora de Religión católica, recuerda que la valoración de la idoneidad personal para seguir prestando el servicio, desde la perspectiva de la Iglesia, no puede prevalecer sobre el derecho de la demandante a elegir libremente (dentro del respeto a las reglas de orden público interno español) su estado civil y la persona con la que desea contraer matrimonio, lo que constituye una opción estrechamente vinculada al libre desarrollo de la personalidad y a la dignidad humana (art. 10.1 CE).

3. Recapitulación.

De cuanto antecede derivan las premisas o postulados que van a servirnos para resolver derechamente la disparidad doctrinal suscitada. Son las siguientes:

A) Si bien el artículo 14 CE no alude al estado civil como una de las circunstancias frente a las cuales proscribiera el trato discriminatorio, lo cierto es que su fórmula abierta no lo excluye.

B) La libre elección del estado civil constituye un aspecto inherente a la dignidad y libertad de las personas(art. 10.1 CE), por lo que debe proibirse el trato diferenciado en función de tal circunstancia.

C) El alcance que posee el derecho a la no discriminación resulta modulado por su contemplación internacionalista (art. 10.2), de modo que la doctrina del TEDH aboca a que el estado civil de las personas sea considerado como una de las circunstancias personales por razón de la cual no cae el trato peyorativo que nuestra Ley Fundamental proscribe.

D En particular, el matrimonio de la mujer no puede comportar para ella una consecuencia tan desfavorable como es el despido; la Convención de 1979 vincula ambas magnitudes (feminidad, matrimonio) y explicita la ilicitud de ello.

E) La jurisprudencia constitucional ha subrayado que el cambio de estado civil no puede tomarse como causa de un trato desfavorable ni siquiera cuando el mismo se realiza en oposición al ideario de la entidad empleadora.

F) Nuestra doctrina no ha vacilado a la hora de considerar nulo el despido de una profesora de Religión basado en que había contraído matrimonio en condiciones contrarias a las admitidas por la Iglesia católica.

CUARTO.- Resolución.

1. Fijación de doctrina.

A) Conviene reiterar el alcance del debate que se ha suscitado en esta ocasión.

No se discute ya si el cese de la trabajadora se corresponde con la terminación de un contrato de duración determinada, siendo pacífico que la respuesta es negativa.

Tampoco está en discusión la causa del despido, admitiéndose que deriva de la anunciada celebración del matrimonio que la trabajadora realiza.

La discrepancia ha surgido acerca de si estamos ante un despido improcedente o nulo, girando las respectivas posiciones alrededor del alcance objetivo que posea el artículo 14 CE.

Tal y como hemos venido adelantando, consideramos que debe calificarse como nulo el despido surgido como reacción al anuncio que la trabajadora realiza acerca de su futuro matrimonio.

B) Históricamente, el matrimonio de la mujer se ha asociado al surgimiento de responsabilidades y "cargas "familiares. Es decir, el papel que ha venido desempeñando la mayoría de la población femenina en su núcleo convivencial le ha reportado una sobrecarga de tareas ("doble jornada"), al ser ella quien asumía mayoritaria ypreferentemente la llevanza del hogar, la crianza de la prole y la atención a los mayores.

Para el beneficio y la productividad empresarial, entendida en términos economicistas, resultaba menosinteresante una empleada con estado civil de casada que soltera. De ahí que la excedencia forzosa pormatrimonio se considerase no solo ilegal sino también discriminatoria.

La asociación entre matrimonio y circunstancias frente las que no cabe discriminación parece inherenteal concepto de libertad y dignidad de la persona, Cuando se trata del matrimonio de la mujer ya no cabeargumentar en términos dubitativos, sino que debe afirmarse con claridad. Adoptar una decisión peyorativapara una trabajadora como consecuencia de que anuncia o contrae matrimonio es, sencillamente, infligirle untrato discriminatorio y opuesto al artículo 14 CE, No es algo meramente prohibido por el legislador ordinario,sino que queda bajo el manto protector de la Ley Fundamental.

C) Hace ya tiempo que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,dispuso que "la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un

principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas" (art. 4.º).

La solución propugnada por el recurso que vamos a desestimar no solo desconoce el verdadero alcance del artículo 14 CE, de las normas internacionales que lo desarrollan o de la doctrina acuñada por cuantos Tribunales vienen afanándose en aplicar ese conjunto ordenador, sino que también nos llevaría a desconocer el mandato recién transcrito.

D) Despedir a una trabajadora como reacción frente al anuncio de su matrimonio, además y aunque este enfoque haya permanecido ajeno al debate procesal hasta el momento, también supone una represalia frente al ejercicio del derecho a elegir libremente el estado civil. La nulidad del despido, por así decirlo, posee doble causalidad: discrimina a la mujer y represalia a quien ejerce su derecho.

E) La solución que acogemos es también la reclamada por la abundante regulación de la Unión Europea en materia de no discriminación laboral por razón de género, abarcando tanto las directas cuanto las indirectas.

Bastará ahora con recordar que el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea no solo garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social, sino que expresamente proclama que "toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad" y, en muchas ocasiones, el matrimonio de la mujer se subsume en tal categoría.

2. Desestimación del recurso.

A) Por cuanto hemos venido exponiendo, vamos a desestimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la empresa, pues consideramos que la doctrina acertada se encuentra en la sentencia recurrida, tal y como ha informado el Ministerio Fiscal.

B) El artículo 235.1 LRJS prescribe que "La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita". La desestimación del recurso de casación unificadora de la Asociación Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA), por cuanto ha sido impugnado y no goza del referido beneficio, ha de comportar su condena en costas. De acuerdo con el criterio aplicado por esta Sala, procede que las fijemos en cuantía de 1.500 euros para cada impugnante.

C) El artículo 228.3 LRJS prescribe que "La sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos".

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Asociación Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA), representada y defendida por la Letrada Sra. Martínez Vieito.

2.º) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 3 de junio de 2020, en el recurso de suplicación n.º 397/2020, interpuesto frente a la sentencia n.º 637/2019 de 26 de noviembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Santiago de Compostela, en los autos n.º 513/2019, seguidos a instancia de D.ª Otilia, contra dicha recurrente y el Ministerio Fiscal, sobre despido.

- 3) Imponer a la citada entidad recurrente las costas causadas por la intervención procesal de la parte impugnante, en la cuantía de 1.500 euros.
- 4) Acordar la pérdida del depósito constituido para recurrir.
- 5) Disponer que las consignaciones o cauciones constituidas sean destinadas a la finalidad legalmente prevista.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.