



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

El despido de una trabajadora sometida a tratamiento de fecundación es nulo

El Tribunal Supremo, en sentencia de 4 de abril de 2017, ha declarado nulo, por discriminatorio, el despido de una profesora de un colegio religioso que se encontraba en una fase avanzada de un proceso de fecundación in vitro, al no acreditar el colegio para el que trabajaba que la causa del cese no guardaba ninguna relación con dicho tratamiento de reproducción asistida. La sentencia

La trabajadora despedida estaba prestando servicios como profesora de educación infantil y primaria en el Colegio El Salvador-Maristas de Bilbao con una antigüedad del año 2005. Desde el año 2009, se había sometido a diferentes tratamientos de fertilidad de reproducción asistida; el último lo inició el 27 de mayo de 2014. Un mes más tarde, el colegio, que sabía que la profesora estaba sometida a dicho tratamiento, le comunicó por escrito su despido, alegando causas económicas, con efectos del 31 de agosto de ese año. En el momento del despido los óvulos fecundados in vitro no habían sido implantados en el útero de la profesora, estando previsto dicho tratamiento para los días siguientes. La empresa acreditó, en orden a justificar las causas económicas alegadas en la carta de cese, que la unidad infantil/guardería había registrado pérdidas durante 2012 y 2013; sin embargo, los resultados de explotación del colegio durante ese tiempo fueron positivos.

El Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declararon el despido improcedente, condenando a la empresa a su readmisión o al abono de una indemnización de 34.037 euros, sin salarios de tramitación. Entendieron que, aunque existían indicios de que la actuación empresarial pudiera resultar discriminatoria por razón de sexo, los mismos habían quedado desvirtuados por las causas imputadas en la carta de despido. Además, señalaron que la protección que el derecho de la Unión Europea dispensa a la mujer embarazada no alcanza a una trabajadora que, estando sometida a un proceso de fertilización y fecundación in vitro, es despedida cuando aún no le han sido implantados los óvulos.

El Tribunal Supremo, en cambio, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina de la profesora y declara nulo su despido; decisión que obliga a su readmisión y al pago de los salarios de tramitación. En su sentencia, aclara que en este caso no se pretende equiparar la situación de una mujer sometida a fecundación in vitro, a la que aún no le han implantado los óvulos, con la que está embarazada, a los efectos de aplicar automáticamente la 'sanción' de nulidad del despido prevista en el artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, sino que el objeto de debate es la licitud o no de un despido cuando hay indicios de que el mismo obedece al hecho de que una trabajadora está siendo sometida a un tratamiento específico de reproducción asistida, por lo que puede haberse producido una discriminación.

En este supuesto, la Sala de lo Social del alto tribunal explica que corresponde

al demandado -la congregación religiosa titular del colegio- aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Esto puede hacerlo probando que su comportamiento no ha provocado la violación de ningún derecho fundamental del trabajador o demostrando la existencia de algún tipo de circunstancia de entidad suficiente para justificar el acto empresarial que excluya cualquier sospecha de trato discriminatorio.

Sin embargo, la conclusión a la que llega la Sala es que el colegio no ha acreditado que las causas del cese fueron completamente extrañas a la vulneración alegada por la trabajadora. Así, subraya la sentencia, en ningún momento se intentó justificar la procedencia del despido llevado a cabo por causas objetivas, en base a circunstancias económicas, lo que podría haber eliminado cualquier sospecha de comportamiento

considera que la empresa, que reconoció la improcedencia del cese que había articulado por causas económicas, no ofreció una justificación objetiva y razonable, además de suficientemente probada, de que el despido se debiera a razones ajenas a la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo alegada por la profesora, por lo que se declara nulo.

discriminatorio, sino que reconoció expresamente su improcedencia.

Ese reconocimiento, añade la Sala, cuyos efectos procesales en el plano de un despido ordinario podrían ser perfectamente entendibles, no lo eran cuando de lo que se trataba era de dejar patente que en la actuación empresarial existía una "justificación objetiva y razonable" de la decisión extintiva adoptada; justificación

que necesariamente tenía que estar "suficientemente probada" por mandato de la propia ley. A este respecto, afirma que esto resulta objetivamente imposible en este supuesto en el que la empresa

reconoce que el despido era improcedente.

"Mal puede sostenerse que una actuación no ajustada a derecho -reconocida así por su propio autor- constituya una justificación razonable y objetiva de la cuestionada decisión extintiva que, además, resulte proporcionada en función de las circunstancias concurrentes. Antes bien,

el despido producido, precisamente por su carácter ilícito, no cumple con la exigencia legal que excluya el móvil discriminatorio ante un claro panorama indiciario de vulneración del principio de igualdad denunciado por la trabajadora", afirma la Sala Cuarta.

Para la Sala de lo Social, la propia carta de despido no se refiere expresamente a la existencia de causas económicas que motiven el despido, sin cifrar cantidad alguna, por más que mencione la necesidad de reducir el déficit en las aulas de niños de menos de dos años. En este sentido, señala que el déficit de la sección infantil/guardería -aun importante- hay que ponerlo en conexión con la existencia de resultados positivos en la explotación global.

Por último, resalta que el hecho, alegado por la empresa, de que más de la mitad de la plantilla sean trabajadoras y gran parte de éstas sean madres con hijos "tiene que ver muy tangencialmente con los indicios discriminatorios que se sustentan en el sometimiento de la trabajadora a reiterados tratamientos de fertilidad desde el año 2009 y, finalmente al ciclo de reproducción asistida que coincide temporalmente con la decisión extintiva", concluye la sentencia.

La trabajadora prestaba servicio como profesora de educación infantil desde el año 2009

