

NOTAS SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA

1. VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES POR EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA

A continuación, desde el Departamento jurídico de Lúquez Asociados se procede a analizar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 31 de enero de 2023 (Nº de RECURSO 4523/2022, SENTENCIA Nº 501/2023)

Resumen: El Tribunal de Justicia de Cataluña ha estimado el despido nulo de una trabajadora en estado gestante además de estimar parcialmente una indemnización por daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales.

Supuesto de hecho:

- La demandante prestaba servicios en la empresa desde el año 2019 como peón en el sector de elaboración de productos dietéticos y estaba dada de alta en la Seguridad Social.
- En mayo de 2021, comunicó a una de sus compañeras que se encontraba embarazada. A finales de ese mismo mes, manifestó un malestar en la zona abdominal.
- A inicios de junio de ese mismo año la actora inició situación de incapacidad temporal ya que esas dolencias venían derivadas de un embarazo extrauterino. Las diversas complicaciones hicieron que la gestación no pudiera prosperar.
- La demandante causó alta médica el 25 de septiembre de 2021, pero se inició un nuevo proceso de incapacidad temporal al día siguiente sin que siquiera hubiera podido obtener el alta médica debido a que volvía a estar en cinta. La empresa desconocía las causas de esta segunda incapacidad temporal.
- La actora recibió carta de despido el día 5 de noviembre de 2021 con fecha del día 29 del mes anterior.

- Dos de sus compañeras estuvieron en situación de baja médica por embarazo previo en el año 2021 y tras el permiso de maternidad, se reincorporaron sin incidentes.
- Ante esta situación, fue presentada demanda frente al Juzgado de lo social nº3 de Sabadell, que declaró el despido como nulo, pero no estimó una indemnización por vulneración de DDFE al quedar acreditado el desconocimiento de la Empresa del embarazo.
- La parte actora presenta recurso de suplicación ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Explicados los hechos acontecidos y la probable vulneración de los DDFE de la parte actora, el Tribunal aceptó la demanda y la estimó en base a estas Consideraciones jurídicas:

- En la sentencia de primera instancia no se consideró la vulneración de DDFE por el desconocimiento de la empresa del motivo de la segunda incapacidad temporal consecutiva de la demandante. No obstante, la instancia inmediatamente superior toma en cuenta que la empresa si tenía conocimiento de la causa que generó la primera incapacidad temporal, añadiendo que en la carta de despido no se alegó causa alguna. Ergo, no es posible desconectar el despido de la situación que provocó la baja médica ni con el embarazo inicial, habiendo un indicio claro de vulneración de DDFE. Según el Tribunal, esto permite la inversión de la carga probatoria, sin que la empresa haya acreditado ninguna causa extintiva.
- Para dilucidar si existe una vulneración de DDFE real, el Tribunal hace referencia al dolo o a la culpa. Según la doctrina constitucional, no es necesaria una intención lesiva para producir la infracción de un derecho fundamental, sino que basta constatar un nexo causal entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo, tal como recogen las sentencias STC 225/2001, de 26 de noviembre y STC 196/2004, de 15 de noviembre.
- Respecto a la indemnización, el Tribunal estimó parcialmente la solicitada por la demandada siguiendo criterios de antigüedad en la empresa, su derecho a salarios de tramitación y los daños y perjuicios causados, fijándola en la cantidad de 7.501€.

Por tanto, la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó parcialmente la demanda, reconociendo que se había producido una vulneración de DDFE y fijando la indemnización en 7.501€.

Conclusión

En este supuesto el TSJ de Cataluña fija una indemnización adicional por daños morales, a pesar de que la Empresa no era conocedora del embarazo de la trabajadora en el momento del despido, pero sí de la causa de la baja médica que precedía el despido por un embarazo extrauterino, por consiguiente, la vulneración de un derecho fundamental conlleva necesariamente la existencia de una indemnización, sin que se exija cumplida la acreditación de unos determinados y concretos daños y perjuicios. Así pues, atendiendo a la duración de la prestación de servicios y su derecho a salarios de tramitación, el Tribunal estima la indemnización en 7.501 Euros en base a la infracción establecida en el LISOS, cuya sanción en su grado mínimo es prevista en el art. 40.1.c.