

Juzgado de lo Social N.º 1 de Cartagena, Sentencia 104/2018 de 20 Mar. 2018, Rec. 677/2017

Ponente: Contreras de Miguel, Carlos.

Nº de Sentencia: 104/2018

Nº de Recurso: 677/2017

Jurisdicción: SOCIAL

Despido nulo de trabajadora en periodo de prueba tras una baja médica por embarazo de riesgo

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA. Trabajadora embarazada. Extinción durante el periodo de prueba que no requiere justificación empresarial alguna, bastando la simple comunicación de que la prueba no ha sido satisfactoria o no se ha superado, salvo supuesto en que pudiese existir violación de algún derecho fundamental. Despido nulo por discriminación por razón de sexo. La empresa conocía el embarazo de la trabajadora en la fecha de la extinción del contrato, indicio reforzado por el elemento temporal, y es que la decisión se notifica a la actora el mismo día en que se reincorporó tras un período de baja médica por embarazo de alto riesgo. La empresa no ha aportado una justificación objetiva y razonable para la decisión adoptada.

El Juzgado de lo social núm. 1 de Cartagena estima la demanda y declara nulo el despido de la actora, condenando a la empresa demandada a la readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios dejados de percibir.

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º1 DE CARTAGENA

Sentencia nº 104/18

Autos nº 677/17

En CARTAGENA, a VEINTE de MARZO de DOS MIL DIECIOCHO.

SENTENCIA

Vistos en juicio oral y público por el Iltmo. Sr. D. CARLOS CONTRERAS DE MIGUEL, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº1 de Cartagena, los presentes autos nº 677/17 sobre despido, seguidos a instancias de D^a Adelina , asistida por el letrado D. Timoteo Buendía Azorín, contra la empresa "SOCIPHONE, S.L.", representadas por el letrado D. José Luis Valverde Moreno-Manzanera, con citación del MINISTERIO FISCAL, se procede, EN **NO** MBRE DE S. M. EL REY, a dictar la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora presentó ante este Juzgado la demanda que encabeza las presentes actuaciones y, admitida a trámite, se señaló para la celebración del juicio el día 12 de marzo del presente año, el cual tuvo lugar con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

SEGUNDO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales pertinentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La demandante ha venido prestando servicios para la empresa demandada desde el 18 de octubre de 2.016.

SEGUNDO. La actora ostentaba la categoría profesional de dependiente y percibía un salario mensual de 1.142,25 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

TERCERO. En el contrato de trabajo de la actora (indefinido en la modalidad de contrato de apoyo a emprendedores) se pactó un período de prueba de un año.

CUARTO. En fecha 23-8-17 la empresa comunicó a la demandante la extinción de su contrato de trabajo por no haber superado el período de prueba.

QUINTO. En la fecha indicada, la actora se encontraba embarazada, hecho que la empresa conocía desde, al menos, un mes antes.

SEXTO. La demandante ha permanecido en situación de incapacidad temporal por embarazo de alto riesgo desde el 31-7-17 hasta el 22-8-17. El 23-8-17 inició nueva situación de baja, en la que continúa en la actualidad.

SÉPTIMO. La demandante no ostentaba en la fecha del despido ni durante el año anterior al mismo cargo alguno de representación sindical o legal de los trabajadores.

OCTAVO. La demandante presentó papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. El acto de conciliación se celebró sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. En el presente procedimiento la demandante pretende se declare la nulidad de su despido por la empresa demandada, alegando que la decisión extintiva tiene por causa su embarazo, por lo que se trataría de un supuesto de discriminación por razón de sexo prohibido por el artículo 14 de la Constitución. Frente a esta pretensión, la parte demandada se opone alegando que la decisión de resolver el contrato de trabajo de la actora se tomó al amparo del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, por no haber obtenido el rendimiento esperado dentro del período de prueba de un año incorporado a su contrato de trabajo.

SEGUNDO. Planteados así los términos del litigio, hay que comenzar por recordar que aunque es cierto que, en los supuestos en que al contrato de trabajo se incorpora un período de prueba, no se requiere justificación empresarial alguna para su extinción, bastando la simple comunicación de que la prueba no ha sido satisfactoria o no se ha superado, ello quiebra en los supuestos en que pudiese existir violación de algún derecho fundamental, como tiene declarado el Tribunal Constitucional en sentencias 94/1984, de 16 de octubre y 166/1988, de 26 de septiembre, pues lo que aquí se plantea es si la resolución contractual unilateral por el empresario, aun al amparo de la legalidad vigente, concretamente del artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores, ha vulnerado o no el principio de no discriminación por razón de sexo (art. 14 de la Constitución), al traspasar los límites que a la propia legalidad impone la Constitución cuando obliga al respeto de los derechos fundamentales, y es que como dice la primera de las sentencias mencionadas " *el ámbito de libertad reconocido por el art. 14.2 ET no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales, y que aunque la resolución del contrato no esté fundada en motivos tasados, sino en una decisión no motivada, no excluye que desde la perspectiva constitucional sea igualmente ilícita una resolución discriminatoria, ya que esa facultad resolutoria, de la que ha hecho uso la empresa, está limitada en el sentido de que no se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental, como es el de la igualdad recogido en el art. 14 CE*".

Por tanto, deberá determinarse si la decisión de la empresa, formalmente amparada en la facultad para la libre resolución del contrato que al empresario concede el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, puede haber sido motivada por un propósito discriminatorio, y para ello habrá que establecer si se han aportado al proceso indicios de discriminación, en los términos del artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TERCERO. Entrando a valorar las circunstancias concurrentes en el supuesto de autos, es fácil constatar la existencia de un indicio de discriminación, derivado del hecho de que la empresa conocía el embarazo de la trabajadora (así lo reconoció su representante) en la fecha de la extinción del contrato indicio reforzado por el elemento temporal, y es que la decisión se notifica a la actora el mismo día en que se reincorporó tras un período de baja médica por embarazo de alto riesgo (lo que también admitió conocer la primera testigo).

La existencia de indicios de discriminación no implica que el despido deba ser calificado como nulo, sino que, conforme al precepto antes citado, la empresa deberá aportar una "justificación objetiva y razonable" para la decisión adoptada. En este caso, la empresa trata de justificar su decisión explicando que la demandante no había superado los objetivos mínimos de ventas fijados por "Vodafone", cuyos productos comercializa la empresa, y que la decisión de rescindir el contrato de trabajo ya había sido tomada a finales de mayo o principios de junio, cuando no se conocía siquiera el embarazo. Sin embargo, esta justificación no se considera suficiente por dos motivos, uno objetivo y otro temporal.

En cuanto al punto de vista objetivo o probatorio, la empresa (que es la que debe justificar la decisión según lo anteriormente expuesto) no ha acreditado suficientemente el supuesto bajo rendimiento de la demandante, pues solo ha aportado documentos que incorporan gráficas comparativas entre la actora y otras dos trabajadoras, pero su valor probatorio (como documentos privados elaborados por la propia parte y no reconocidos por la contraria) es escaso, y de su contenido pocas conclusiones relevantes pueden obtenerse.

En segundo lugar, no alcanza a comprenderse el motivo por el cual, si a finales de mayo ya se había constatado el bajo rendimiento de la demandante y se había tomado la decisión de extinguir su contrato, se esperó casi tres meses para materializar la decisión y se hizo, precisamente, el día en que la actora se reincorporaba tras un proceso de incapacidad temporal por embarazo de riesgo. En este sentido, tampoco resultaron verosímiles las explicaciones de las testigos, ni de la segunda, que declaró que se le dio un mes más de margen a la actora porque ella misma dijo a los responsables de la empresa que "todos merecemos una oportunidad", ni de la primera, superior jerárquica que reconoció que durante la baja de la trabajadora habló con ella para asegurarle que se adaptaría el puesto de trabajo a su estado, que podría trabajar sentada y, todo ello pese a que la decisión de extinguir su contrato estaba ya tomada y se hizo efectiva el mismo día de la reincorporación.

CUARTO. En conclusión, al no haber desvirtuado la parte demandada los indicios de discriminación anteriormente establecidos, el despido será declarado nulo de conformidad con el artículo 55.5, del Estatuto de los Trabajadores . En consecuencia, la empresa será condenada a readmitir a la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir, todo ello a partir del momento en que finalice la situación de suspensión del contrato de trabajo.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que, estimando la demanda interpuesta por D^a Adelina contra la empresa "SOCIPHONE, S.L.", declaro NULO el despido de la actora y condeno a la empresa demandada a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios dejados de percibir.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución. En cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae y constituir un depósito de 300 euros en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.