

El despido de la trabajadora en tratamiento de fecundación in vitro, nulo por discriminatorio

La justicia acerca su protección a la del embarazo: se invierte la carga de la prueba y cabe indemnización por daños morales

Pedro del Rosal
4 de julio de 2019

Una de las grandes preocupaciones de la legislación laboral (nacional y europea) y de los juzgados y tribunales de lo social es proveer a la mujer de la protección necesaria en todo lo relativo a la maternidad, eliminando cualquier tipo de discriminación que pudiera tener su origen en la misma.

En este sentido, existe una especial vigilancia sobre el tiempo que dura el embarazo. Pero, además, se está consolidando judicialmente la voluntad de proteger a la mujer en circunstancias previas al mismo, como puede ser el tratamiento de fecundación artificial o in vitro. Así, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña ha confirmado la nulidad del despido de una empleada de una empresa de moda que fue cesada coincidiendo con que se estaba sometiendo a pruebas de fertilización.

Según explica la resolución, "es obvio que quien está bajo un tratamiento de fecundación in vitro no está en situación de embarazo, pero es probable que lo esté si este prospera, por lo que su despido en tal situación puede considerarse discriminatorio por razón de género". Esto es así porque el embarazo "es una circunstancia biológica exclusiva de la mujer", y la jurisprudencia considera que cualquier peor trato inspirado en esta circunstancia vulnera el derecho a la igualdad.

Los magistrados del TSJ explican que, en un caso como el analizado, no puede afirmarse que se esté ante un despido por razón de embarazo, pero sí de un cese discriminatorio por razón de sexo. Esta línea ya fue alumbrada por el Tribunal Supremo en 2017, cuando anuló el despido de una profesora de un colegio religioso al considerar que la decisión del centro estaba vinculada con el tratamiento médico.

Tras un aborto

Según consta en la sentencia, el tratamiento que motivó el despido era el segundo que iniciaba la trabajadora. Unos meses antes, la empleada había conseguido quedarse embarazada gracias a la fecundación artificial, iniciando a los pocos días una baja por riesgo por embarazo. Sin embargo, algunas semanas más tarde, sufrió un aborto involuntario.

El proceso era conocido por la compañía. De hecho, consta que la demandante había enviado un mensaje de wasap a la directora de recursos humanos relatándole los hechos.

Varias semanas después de haber iniciado el segundo tratamiento de fecundación, la empresa notificó a la trabajadora su despido por causas disciplinarias que, sin embargo, no logró acreditar judicialmente, tal y como determina el TSJ.

La consideración de despidos como el descrito como actos de discriminación es muy relevante en dos sentidos. En primer lugar, porque se invierte la carga de la prueba; es decir, si la empleada presenta indicios razonables que acreditan que puede haber sido discriminada, será la compañía la que deba desmontar tal consideración.

En segundo término, porque además de los salarios devengados entre el despido y la readmisión, la trabajadora puede reclamar una indemnización por daños morales a causa de la discriminación. De hecho, en el litigio resuelto por el TSJ, la sentencia obliga a la empresa a compensar con 25.000 euros a la empleada por este concepto.