
STS de 9 de febrero de 2022, recurso 1871/2020

Nulidad del despido por anuncio de una trabajadora de su intención de contraer matrimonio (*acceso al texto de la sentencia*)

Una trabajadora **comunicó a su empresa que pediría los días de licencia matrimonial** puesto que tenía la intención de contraer matrimonio, como así de hecho ocurrió. Tenía un **contrato temporal de obra o servicio determinado, a cuya finalización la empresa le comunicó el cese** por finalización de la duración del contrato.

El TS analiza las circunstancias concurrentes a la vista de las garantías constitucionales aplicables al mismo, **y muy señaladamente los arts. 10.2, 14 y 32 de la Constitución** (CE), que garantizan los derechos fundamentales y las libertades públicas de todos los ciudadanos, el principio de igualdad y el derecho a contraer matrimonio de todas las personas en esas condiciones de igualdad jurídica. Poniendo en conexión esta normativa constitucional con la *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979* y con el art. 4.2.c) ET, **concluye que, si bien el art. 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.**

Por lo tanto, **despedir a una trabajadora como reacción frente al anuncio de su matrimonio merece la calificación de nulidad**, puesto que 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: la discriminación a la mujer y la represalia a quien ejerce su derecho.