

### **Nulidad del despido adoptado tras anuncio de matrimonio por parte de la trabajadora.**

**Joaquín García Murcia**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*

**Resumen:** *El despido de una trabajadora por anunciar su matrimonio lesiona el derecho a la no discriminación y el derecho a elegir libremente estado civil; el estado civil forma parte de las circunstancias frente a las que se proscribe el trato discriminatorio; la libre elección del estado civil constituye un aspecto inherente a la dignidad y libertad de las personas.*

**Palabras clave:** *Despido. Dignidad. Discriminación. Estado civil. Indemnización. Libertad de decisión. Matrimonio.*

**Abstract:** *The dismissal of a female worker for communicating her intention to marry violates the rights to non-discrimination and to freely choose the own marital status. Marital status is one of the circumstances against which discriminatory treatment is proscribed and the free choice of marital status is an inherent aspect of dignity and freedom.*

**Keywords:** *Dismissal. Dignity. Discrimination. Free choice. Indemnity. Marital status. Marriage.*

---

### **I. Introducción**

Tres circunstancias relevantes de la vida social y jurídica pueden entrecruzarse en un determinado momento dentro de una misma situación, como precisamente ocurre en el asunto examinado y resuelto por la sentencia TS 130/2022, de 9 de febrero. Se trata del estado civil, el trabajo y el acto discriminatorio. Cuando proceden a la identificación de los factores respecto de los que la diferencia de trato se considera contraria a sus mandatos, las normas que declaran el derecho a la igualdad y no discriminación no suelen hablar del estado civil, ni del matrimonio en particular. Pero es evidente que la decisión sobre el estado civil, y la opción concreta por el matrimonio o por cualesquiera otras fórmulas de convivencia, forman parte del reducto más íntimo y respetable de una persona, por lo que los actos ajenos que puedan afectarlas entroncan con el derecho a la dignidad y han de afrontarse por el jurista con un cuidado muy especial. No es que cualquier medida o cualquier reacción frente a esas actitudes o actuaciones personales haya de estimarse lesiva o ilícita, pero sí es palmario que no puede admitirse jurídicamente una intromisión injustificada o impertinente en ese círculo personal. Esos actos inadmisibles podrán tildarse o no de discriminatorios, pero de ningún modo pueden tener amparo en el campo del Derecho. Puede que no sea la única clase de respuesta, pero también pudiera ser que la

calificación de discriminación sea el camino más directo y efectivo para hacer frente a esas conductas antijurídicas.

## **II. Identificacio de la resolución judicial comentada.**

Tipo de resolución: sentencia

Órgano: Sala Cuarta del Tribunal Supremo

Número y fecha: 385/2022, de 9 de febrero

Número recurso o procedimiento: Casación para unificación de doctrina número 1871/2020

ECLI:ES:TS:2022:385

Fuente de consulta: CENDOJ: 28079140012022100072

Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos Particulares: no

## **III. Problema suscitado: hechos y antecedentes.**

La cuestión afrontada por la sentencia TS 130/2022 consiste en la calificación jurídica que merece el acto de despido efectuado tras conocer el empleador el anuncio de matrimonio comunicado por una trabajadora de su empresa. Los hechos que precedieron a esa resolución de nuestro TS fueron en síntesis los siguientes:

--la trabajadora fue contratada en 2018 por la entidad demandada en virtud de un contrato de trabajo por obra o servicio determinado para prestar servicios como técnico de proyectos a tiempo completo y a resultas de ello fue adscrita a un determinado proyecto.

--en 2019 las partes concertaron la posibilidad de que la actora pudiera desarrollar su trabajo en régimen de teletrabajo "de forma puntual" y hasta un máximo de 3 días al mes, y que la retribución bruta anual pasara a ser de 25.000 euros anuales.

--mediante correo electrónico de 7 de junio de 2019, la actora comunicó a su empleador que iba a contraer matrimonio el día 24 de agosto y "que iba a pedir los 15 días de licencia matrimonial de manera que del 26 al 9 de septiembre sería el periodo de licencia matrimonial y del 5 al 23 de agosto vacaciones de verano".

--tras diversos actos preparativos con vistas a la concreción y concertación de los proyectos objeto de la actividad de la empresa, el día 21 de junio de 2019 se celebró una reunión de su dirección con todos los empleados en la que el representante empresarial les informó de que "todas las fechas del periodo vacacional de los empleados fueron aceptadas".

--ese mismo día la actora pidió al empleador "que le confirmara si le fueron concedidas las vacaciones y los 15 días establecidos por Ley, a lo que ésta le responde en sentido afirmativo".

--el día 24 de junio de 2019 desde la empresa se envía un correo electrónico a la actora en el que se hace constar "que su porcentaje mensual de asignación al Proyecto AFHES era del 100% desde el 1 de marzo de 2019 al 28 de febrero de 2022".

--el día 25 de junio de 2019 el representante de la empresa "llamó a la actora a fin de comunicar su cese por fin de contrato, rehusando la actora a firmar el documento porque estaba fechado el 9 de junio".

--con fecha de 27 de junio de 2019 “la actora recibe burofax de la demandada donde se señala que con fecha de 25 de junio de 2019 se le comunicó su despido por finalización de la obra o servicio en dicha fecha, indicando que se le remitía comunicación por medio de burofax, al negarse a recibir el escrito, adjuntando liquidación de haberes y nómina de fecha 25 de junio de 2019”.

--la actora contrajo matrimonio el día 24 de agosto de 2019.

--tras la finalización de su contrato, la empresa comunicó a la red LinkedIn “que la actora ya no era trabajadora de la entidad”.

--en la empresa de referencia prestan servicio empleados “cuyo estado civil es casado”

--la empresa suscribió contrato de trabajo temporal de obra o servicio determinado con “N” el día 2 de julio de 2019 “para prestar servicios como técnico proyectos innovación a tiempo completo” desde esa fecha.

--la empresa abonó a la trabajadora la cantidad de 1.024,93 euros en concepto de indemnización por fin de contrato.

--la trabajadora instó acto de conciliación ante el SMAC el día 27 de junio de 2019 mediante papeleta que fue ampliada el 9 de julio de 2019 y que fue seguida de la celebración de ese trámite con fecha de 16 de julio de 2019, concluido sin avenencia de las partes.

Presentada demanda judicial por la propia interesada, con fecha de 26 de noviembre de 2019 el Juzgado de lo Social núm.2 de Santiago de Compostela dictó sentencia en la que se dispuso lo siguiente: “Que debo estimar parcialmente la demanda presentada a instancias de Da M. contra la entidad ASOC. CLUSTER ALIMENTARIO DE GALICIA en el sentido de declarar la improcedencia del despido efectuado por la demandada con efectos de 25/06/2019, y condenar a la mercantil demandada a que opte por readmitir inmediatamente a la trabajadora demandante en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha efectiva del despido hasta la notificación de esta sentencia a razón de 68,49 euros diarios, o bien, a elección del empresario, a la extinción de la relación laboral con abono al demandante de una indemnización de 2.825,34 euros. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato ha percibido la parte demandante, por importe de 1.024,93 euros. La opción por el empresario entre la readmisión del trabajador y la indemnización por despido improcedente deberá ejercitarse en el plazo de 5 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, mediante escrito o comparecencia ante este Juzgado. Transcurrido dicho término sin que el empresario hubiese optado se entenderá que procede la readmisión”.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia dictó sentencia estimatoria con fecha 3 de junio de 2020 en la que se declaró “la nulidad del despido por causa de discriminación” y se condenó a la parte demandada “a la inmediata readmisión de la trabajadora”, con abono de los salarios dejados de percibir a partir del módulo de cálculo de 68,49 euros/día, y el pago de una indemnización de 15.000 euros a la demandante, que quedaba no obstante obligada al reintegro de la cantidad percibida por cese (1.024,93 euros).

Contra la sentencia dictada en suplicación se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se consignó como sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Sevilla) de 11 de octubre de 2012, y en el que se alegó la infracción de los arts.14, 32 y 10 de la Constitución y del art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **IV. Posiciones de las partes.**

A tenor de la documentación disponible, la empresa recurrente alega la infracción de los arts.14, 32 y 10 de la Constitución y del art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte recurrida advirtió en su escrito de impugnación del recurso que no estaba en juego el derecho a contraer matrimonio o el de disfrutar del correspondiente permiso, sino la calificación que merecía la decisión empresarial de extinguir el contrato por tal motivo. Aducía asimismo que el art.10 CE y la jurisprudencia constitucional respaldaban la doctrina de la sentencia recurrida.

Tras el pertinente traslado de actuaciones, el Ministerio Fiscal “emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso”.

#### **V. Normativa aplicable al caso.**

Art.10.2 CE: “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Art.14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Art.18.1 CE: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Art.32 CE: “1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica. 2. La ley regulará las formas de matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos”.

Art.11.2 de la Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: “...2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales. c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.

Art.8 del Convenio del Consejo de Europa de 1950 para la protección de los derechos humanos y las libertades públicas: “1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás”.

Art.12 del Convenio del Consejo de Europa de 1950 para la protección de los derechos humanos y las libertades públicas: “A partir de la edad núbil, el hombre y la

mujer tienen derecho a casarse y a fundar una familia según las leyes nacionales que rijan el ejercicio de este derecho”.

Art.4 ET: “1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de... 2. En la relación de trabajo...c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

Art.17 ET: “1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. 2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente. 3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate. 5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Art.37.3 ET: “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio”.

Art.55.5 ET: “5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de las personas

trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

## **VI. Doctrina básica.**

“Pese (a) que no exista un precedente del todo idéntico y que pueda pensarse que nuestra doctrina carece de toma de posición sobre la materia, lo cierto es que tanto en otros casos cuanto en la jurisprudencia constitucional hallamos basamentos más que suficientes como para resolver de manera frontal y segura la duda suscitada”.

“Despedir a una trabajadora como reacción frente al anuncio de su matrimonio, además y aunque este enfoque haya permanecido ajeno al debate procesal hasta el momento, 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: discrimina a la mujer y represalia a quien ejerce su derecho”.

“La solución que acogemos es también la reclamada por la abundante regulación de la Unión Europea en materia de no discriminación laboral por razón de género, abarcando tanto las directas cuanto las indirectas. Bastará ahora con recordar que el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea no solo garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social, sino que expresamente proclama que ‘toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad’ y, en muchas ocasiones, el matrimonio de la mujer se subsume en tal categoría”.

## **VII. Parte dispositiva.**

“No se discute ya si el cese de la trabajadora se corresponde con la terminación de un contrato de duración determinada, siendo pacífico que la respuesta es negativa. Tampoco está en discusión la causa del despido, admitiéndose que deriva de la anunciada celebración del matrimonio que la trabajadora realiza. La discrepancia ha surgido acerca de si estamos ante un despido improcedente o nulo, girando las respectivas posiciones alrededor del alcance objetivo que posea el artículo 14 CE. Tal y como hemos venido adelantando, consideramos que debe calificarse como nulo el despido surgido como reacción al anuncio que la trabajadora realiza acerca de su futuro matrimonio”.

“Por cuanto hemos venido exponiendo, vamos a desestimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la empresa, pues consideramos que la doctrina acertada se encuentra en la sentencia recurrida, tal y como ha informado el Ministerio Fiscal”.

“El artículo 235.1 LRJS prescribe que ‘La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita’. La desestimación del recurso de casación unificadora de la Asociación Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA), por cuanto ha sido impugnado y no goza del referido beneficio, ha de comportar su condena en costas. De acuerdo con el criterio aplicado por esta Sala, procede que las fijemos en cuantía de 1.500 euros para cada impugnante”.

“El artículo 228.3 LRJS prescribe que ‘La sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos”.

“Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Asociación Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA), representada y defendida por la Letrada Sra. Martínez Vieito.

2º) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 3 de junio de 2020, en el recurso de suplicación nº 397/2020, interpuesto frente a la sentencia nº 637/2019 de 26 de noviembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Santiago de Compostela, en los autos nº 513/2019, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Otilia, contra dicha recurrente y el Ministerio Fiscal, sobre despido.

3) Imponer a la citada entidad recurrente las costas causadas por la intervención procesal de la parte impugnante, en la cuantía de 1.500 euros.

4) Acordar la pérdida del depósito constituido para recurrir.

5) Disponer que las consignaciones o cauciones constituidas sean destinadas a la finalidad legalmente prevista”.

### **VIII. Pasajes decisivos.**

“...la conexión entre el derecho al respeto a la vida privada y familiar garantizado por el art. 8 CEDH (que se corresponde con el derecho a la intimidad personal y familiar proclamado por el art.18.1 CE) y el derecho a contraer matrimonio reconocido por el art.12 CEDH (que se corresponde con el art.32.1 CE) ha sido reconocida reiteradamente por el TEDH (entre otras, SSTEDH de 17 de octubre de 1986, asunto *Rees contra Reino Unido*; 11 de julio de 2002, asunto *I. contra Reino Unido*; y 18 de abril de 2006, asunto *Dickson contra Reino Unido*); que asimismo ha reconocido (por todas, STEDH de 18 de diciembre de 1986, asunto *Johnston contra Irlanda*) la relación existente entre los referidos derechos y la prohibición de discriminación proclamada por el art.14 CEDH (en términos similares al art.14 CE)”.

“El art. 14 CE contiene dos normas diferenciadas. La primera, enunciada en el inciso inicial, prescribe la igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley (o de otras disposiciones jurídicas) por parte de los poderes públicos. La segunda norma del art.14 CE, que se extiende al ámbito de las relaciones entre particulares, establece la prohibición de discriminaciones, ordenando la eliminación de las conductas discriminatorias en función del carácter particularmente rechazable de los motivos de diferenciación que las inspiran. Estos motivos son los específicamente enunciados en el art.14 CE ("nacimiento", "raza", "sexo", "religión", "opinión") y los que deban ser incluidos en la cláusula genérica final ("cualquier otra condición o circunstancia personal o social")”.

“La cláusula final del art.14 CE no comprende cualquier tipo de condición o circunstancia de los individuos o de los grupos sociales, pues en ese caso la

prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta. Los factores de diferenciación comprendidos en ella son aquellas condiciones o circunstancias que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas".

"De cuanto antecede derivan las premisas o postulados que van a servirnos para resolver derechamente la disparidad doctrinal suscitada. Son las siguientes: A) Si bien el artículo 14 CE no alude al estado civil como una de las circunstancias frente a las cuales proscribire el trato discriminatorio, lo cierto es que su fórmula abierta no lo excluye. B) La libre elección del estado civil constituye un aspecto inherente a la dignidad y libertad de las personas (art.10.1 CE), por lo que debe proscribirse el trato diferenciado en función de tal circunstancia. C) El alcance que posee el derecho a la no discriminación resulta modulado por su contemplación internacionalista (art.10.2), de modo que la doctrina del TEDH aboca a que el estado civil de las personas sea considerado como una de las circunstancias personales por razón de la cual no cae el trato peyorativo que nuestra Ley Fundamental proscribire. D En particular, el matrimonio de la mujer no puede comportar para ella una consecuencia tan desfavorable como es el despido; la Convención de 1979 vincula ambas magnitudes (feminidad, matrimonio) y explicita la ilicitud de ello. E) La jurisprudencia constitucional ha subrayado que el cambio de estado civil no puede tomarse como causa de un trato desfavorable ni siquiera cuando el mismo se realiza en oposición al ideario de la entidad empleadora. F) Nuestra doctrina no ha vacilado a la hora de considerar nulo el despido de una profesora de Religión basado en que había contraído matrimonio en condiciones contrarias a las admitidas por la Iglesia católica".

"Históricamente, el matrimonio de la mujer se ha asociado al surgimiento de responsabilidades y 'cargas' familiares. Es decir, el papel que ha venido desempeñando la mayoría de la población femenina en su núcleo convivencial le ha reportado una sobrecarga de tareas ('doble jornada'), al ser ella quien asumía mayoritaria y preferentemente la llevanza del hogar, la crianza de la prole y la atención a los mayores. Para el beneficio y la productividad empresarial, entendida en términos economicistas, resultaba menos interesante una empleada con estado civil de casada que soltera. De ahí que la excedencia forzosa por matrimonio se considerase no solo ilegal sino también discriminatoria. La asociación entre matrimonio y circunstancias frente las que no cabe discriminación parece inherente al concepto de libertad y dignidad de la persona, Cuando se trata del matrimonio de la mujer ya no cabe argumentar en términos dubitativos, sino que debe afirmarse con claridad. Adoptar una decisión peyorativa para una trabajadora como consecuencia de que anuncia o contrae matrimonio es, sencillamente, infligirle un trato discriminatorio y opuesto al artículo 14 CE, No es algo meramente prohibido por el legislador ordinario, sino que queda bajo el manto protector de la Ley Fundamental".

"Hace ya tiempo que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispuso que 'la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas' (art.4º). La solución propugnada por el recurso que vamos a desestimar no solo desconoce el verdadero alcance del artículo 14 CE, de las normas internacionales que lo desarrollan o de la doctrina acuñada por cuantos Tribunales vienen afanándose en aplicar ese conjunto ordenador, sino que también nos llevaría a desconocer el mandato recién transcrito".

## **IX. Comentario.**

La sentencia TS 130/2022 es al mismo tiempo novedosa y continuista. Novedosa, por cuanto hasta ese momento nuestro máximo intérprete de la legalidad ordinaria no había tenido oportunidad de pronunciarse sobre un caso de esas características y, más concretamente, sobre la circunstancia del estado civil como posible causa directa de actos discriminatorios. Continuista, en el sentido de que, como se encarga de transmitir la propia Sala, la doctrina acumulada hasta esos momentos en materia de

no discriminación de la mujer trabajadora podía ofrecer recursos suficientes como para afrontar este nuevo contencioso.

Puesto que de asuntos de discriminación se trataba, la Sala también se apoya, acertadamente, en la jurisprudencia constitucional y la jurisprudencia europea. De la primera recupera la doctrina creada en su momento acerca del carácter discriminatorio de las cláusulas reglamentarias que otrora obligaban a las trabajadoras a suspender su prestación de servicios en caso de matrimonio, la doctrina que sostiene que no tiene carácter cerrado la lista de circunstancias respecto de las que el art.14 CE protege frente a eventuales situaciones discriminatorias, y la doctrina acerca del derecho al matrimonio y a fundar una familia construida a propósito de los profesores de religión católica en centros públicos de enseñanza. De la segunda, maneja también de modo razonable la doctrina sobre la conexión de las decisiones sobre contraer o no matrimonio con el derecho al respeto a la vida privada y familiar y con la prohibición de discriminación.

A partir de aquí, la Sala acude a su reiterada doctrina acerca de tres de los puntos implicados en este caso: 1) la esencial distinción dentro del art.14 CE de la regla de igualdad y la regla de no discriminación; 2) la necesidad de restringir la referencia de ese precepto constitucional a “cualquier tipo de condición o circunstancia de los individuos o de los grupos sociales” a los factores de diferenciación ligados históricamente “a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas”, y 3) la prevalencia del derecho a elegir libremente el estado civil sobre la valoración de idoneidad personal para prestar el servicio de enseñanza de la religión.

Con ese fondo de doctrina, la sentencia TS 130/2022 sienta las cuatro premisas básicas sobre las que fundamenta su juicio: 1) la fórmula abierta utilizada por el art.14 CE para referirse a las circunstancias generadoras de discriminación no excluye el estado civil; 2) la libre elección del estado civil constituye un aspecto inherente a la dignidad y libertad de las personas proclamadas en el art.10.1 CE; 3) no cabe trato peyorativo por causa del estado civil, y 4) el matrimonio de la mujer, de modo más particular, no puede comportar para ella una consecuencia tan desfavorable como es el despido.

Todo ese recorrido preparatorio y argumental es por supuesto aceptable. Pero introduzcamos algunas consideraciones de cierto tenor crítico. Por lo pronto, la referencia específica al matrimonio de la mujer puede tener sentido histórico por la conocida presencia en las antiguas reglamentaciones de trabajo de la denominada “excedencia por matrimonio”, pero en el contexto actual tal vez pueda provocar la idea equivocada de que la decisión de una persona sobre su estado civil está más protegida cuando nace de una mujer que cuando viene de varón, máxime si tal referencia se rodea de alusiones a la asociación tradicional de la mujer a las cargas y responsabilidades propias de la familia y a las normas de igualdad efectiva, no ya entre casados y no casados, sino entre mujeres y hombres.

Por otra parte, no parece que el estado civil sea una de esas circunstancias que históricamente han creado situaciones de opresión, segregación o dependencia, al menos en relación con decisiones como la que había tomado en este caso la trabajadora. Nótese que tal decisión no implicaba precisamente vivir con otra persona al margen del matrimonio (que era lo realmente mal visto en otras etapas históricas, y lo que pudo dar lugar a segregación), sino contraer un estado civil que siempre ha estado, al menos en nuestras sociedades, bien considerado y bien amparado.

En fin, el hecho de que el art.14 CE no excluya explícitamente el estado civil es un dato inobjetable pero poca sustancia aporta en un juicio técnico acerca de si tal circunstancia tiene asiento o no dentro de la regla de no discriminación. Para responder a esa incierta cuestión con suficiente empaque parecía necesario algún desarrollo argumental mayor, ya fuese a través de las listas de factores de discriminación ofrecidas por otros textos normativos (nacionales o supranacionales), ya fuese mediante una exploración más a fondo del sentido y el alcance que pueden tener las invocaciones del art.14 CE a “cualquier otra condición o circunstancia

personal o social”, en el bien entendido de que tal vez sea un tema aún pendiente en nuestra doctrina científica.

En todo caso, es muy probable que el argumento decisivo acerca de la imposibilidad jurídica de utilizar el estado civil (matrimonio o no matrimonio) como factor de perjuicio, exclusión o discriminación radique a fin de cuentas en su estrechísima conexión con la dignidad de la persona (que se sitúa entre los primeros bienes que debe salvaguardar el Derecho civilizado) y con el principio de libertad (que es otra base fundamental del sistema jurídico democrático). Desde esa perspectiva, debe lucharse a fondo contra los actos que, o bien impidan ese tipo de decisiones personales, o bien impongan consecuencias negativas por ese solo hecho. Tal vez no sean siempre actos discriminatorios, pero siempre serán vulneraciones de derechos fundamentales de la persona. Su nulidad radical, por lo tanto, es la consecuencia más pertinente desde el punto de vista jurídico.

#### **X. Apunte final.**

Es muy acertado afirmar con rotundidad, como hace la sentencia TS objeto de comentario, que el despido de una trabajadora como reacción frente al anuncio de su matrimonio supone una represalia frente al ejercicio del derecho a elegir libremente el estado civil. Desde luego, lo sería igualmente si estuviera motivado por la decisión de tener hijos o de crear una familia, pues tanto aquella decisión como estas otras forman parte del núcleo más fuerte de la dignidad de la persona. Se supone que una y otra consideración tendrían la misma validez si el afectado fuese un trabajador (esto es, un varón). Pero de nuevo –es un caso más-- nos encontramos con el problema de las consecuencias jurídicas que en buena lógica deben acarrear esos actos contrarios a Derecho.

Como bien hace la sentencia TS 130/2022, tal decisión empresarial de despido ha de declararse nula a la vista de la contundente regla del art.55.5 ET, calificación que lleva aparejada la carga para el empresario de proceder a la readmisión forzosa del trabajador y abonarle los pertinentes salarios de tramitación. De ese modo, la decisión de la empresa queda sin efecto tanto en el plano de la vigencia del contrato de trabajo (que reinicia su andadura con todo lo que le corresponde) como en el plano de los costes (lucro cesante) causados al trabajador afectado, que de ese modo ve conjurada y reparada por el sistema legal la vulneración sufrida. Al acto lesivo se responde con su extirpación. Se sufre vulneración, pero la vulneración se disuelve para reponer las cosas a su estado anterior.

Siendo así, ¿cuál es el daño que justifica una indemnización específica, que en esta ocasión fue de 15.000 euros? ¿Cómo se ha medido ese daño? ¿Es realmente una compensación del daño o una especie de sanción a la empresa con fines preventivos o ejemplarizantes? Es verdad que todo ello parece tener encaje en el art.183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y que las directivas de la Unión Europea que pueden conectar con estos temas suelen aludir a esa clase de conceptos reparadores (“indemnización a la víctima”), pero ¿no lo habremos convertido en una regla excesivamente mecánica? ¿No son más propias de la Administración y de la Inspección de Trabajo las tareas de prevención y sanción de los actos lesivos de derechos? ¿Cuál es el fin de la demanda judicial en estos casos, obtener resolución para el correspondiente contencioso jurídico o lograr una suerte de justicia material? Si, como se ha dicho tantas veces, los padecimientos que se vienen considerando como daños morales no tienen directa o secuencialmente “una traducción económica”, ¿dónde se encuentra la base para fijar una u otra cantidad? ¿No corresponde mejor otra forma de reparación?