

Comentario Laboral

Despido disciplinario nulo por “asociación o vinculación”

4 de octubre de 2019

A propósito de la STSJ Canarias (Las Palmas) de 29 de agosto de 2019

La reciente sentencia dictada con fecha 29 de agosto de 2019 (RS 531/2019) por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas) confirma la nulidad del despido disciplinario de una trabajadora (ayudante camarera) y obliga a la empresa (Hotel Oasis Duna de Corralejo), a readmitirla porque considera que había sido despedida como represalia por la actividad sindical y judicial de su pareja, que es secretario y miembro del Comité de Empresa del hotel y asimismo ratifica la indemnización concedida en instancia por importe de 6.251.-€ por vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación.

El Tribunal aplica el concepto de "discriminación por asociación o por vinculación" acuñado por el Tribunal de Justicia de la UE en la sentencia de 17 de julio de 2008 (Asunto Coleman; C- 303/06) que resolvió una cuestión prejudicial planteada por un órgano judicial del Reino Unido en la interpretación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo. Se enjuiciaba el caso de una trabajadora a la que la empresa aplicaba un trato desigual y despectivo por solicitar permisos y reducción de jornada con el fin de atender a su hijo discapacitado. El TJUE entendió que el principio de igualdad de trato no se circunscribe a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad, sino que también incluye a las que por tener alguna relación con ellas son tratadas de un modo discriminatorio.

Por supuesto que la discriminación por asociación puede ampliarse a casos distintos al de la discapacidad, como el origen racial o étnico, la afiliación sindical, etc. Manifestaciones susceptibles de encajar en este tipo de discriminación podría ser, entre otras, la negativa a contratar a un trabajador porque su cónyuge pertenece al pueblo judío o a la etnia gitana o no renovarle un contrato de duración determinada porque su pareja está afiliada a un sindicato.

La cercana STJUE de 20 de junio de 2019 (C-404/18) interpreta el artículo 24 de la Directiva 2006/54 en el sentido de que los trabajadores contemplados en ese artículo, distintos de la persona que ha sido discriminada por razón de sexo, deben estar protegidos en la medida en que el empresario pueda causarles un perjuicio por el apoyo prestado, de manera formal o informal, a la persona que ha sido discriminada.

Tras esta introducción, conviene reseñar los hechos relevantes de la STSJ de Canarias:

a.- La trabajadora, con contrato indefinido y a jornada completa, prestaba servicios en la empresa desde el 1 de junio de 2016 no constando sanciones previas;

b.- La pareja sentimental de la actora y con quien comparte domicilio y residencia, al menos desde 2013, es también trabajador de la misma empresa y representante de los trabajadores desde el 25 de octubre de 2017. En su condición de secretario del comité de empresa, formuló denuncia frente a la empresa ante la ITSS el 3 de enero de 2018, que dio lugar a requerimiento de la empresa de fecha 2 de abril de 2018. También planteó acción judicial, a título personal, contra la empresa, que finalizó con conciliación judicial de fecha 31 de mayo de 2018;



c.- En fecha 30 de abril de 2018 la trabajadora fue despedida disciplinariamente por “disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal”, siendo reconocido improcedente por la empresa en el acto del juicio.

Para el Tribunal Territorial la trabajadora desarrolló un actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación, en un escenario que, por los anteriores hechos, la decisión empresarial de despido venía asociada a la actividad sindical y judicial de su pareja.

La empresa pudo desvirtuar el contexto indiciario de discriminación de haber llevado a cabo una actividad probatoria para razonar mínimamente la existencia de causas para proceder al despido disciplinario de la actora. En efecto, la doctrina constitucional tiene sentado que acreditados los indicios de la vulneración de un derecho fundamental, al empresario lo que le corresponde demostrar es que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

Pero en el caso enjuiciado al no hacerlo y reconocer además el empleador, que el despido era improcedente, vino a reforzar más los indicios de discriminación, que por tanto conllevaron a la nulidad del despido producido a la actora, ante la inactividad probatoria de la empresa.

A modo de conclusión. La relevancia de la STSJ deviene de la ampliación de nuevas formas de discriminación que tienen difícil encaje bajo las modalidades de discriminación directa e indirecta. Frente a las “clásicas represalias” adoptadas indebidamente por los empresarios contra el trabajador denunciante (en franca vulneración de la garantía de indemnidad), la “sofisticación represaliante” de sancionar a alguien cercano a su entorno y empleado de la misma empresa (en el supuesto, la pareja sentimental) ha hecho evolucionar a la doctrina judicial europea y a nuestra jurisdicción social, aplicando criterios flexibles y extensivos a estas nuevas formas discriminatorias.

Puede leer la [sentencia completa](#) para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es