



Roj: **STSJ CANT 501/2024 - ECLI:ES:Tsjcant:2024:501**

Id Cendoj: **39075340012024100487**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **17/06/2024**

Nº de Recurso: **305/2024**

Nº de Resolución: **522/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRÍA

Recursos de Suplicación 0000305/2024

NIG: 3907544420230001339

TX004

Avda Pedro San Martín S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 de Santander de Santander Despidos / Ceses en general

0000226/2023 - 0

Puede relacionarse telemáticamente con esta

Admón. a través de la sede electrónica.

(Acceso Vereda para personas jurídicas)

<https://sedejudicial.cantabria.es/>

SENTENCIA n° 000522/2024

En Santander, a 17 de junio del 2024.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Saiz

MAGISTRADOS

Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tames Iglesias (ponente)

Ilma. Sra. D^a. María Jesús Fernández García

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los/las Ilmos/ilmas. Sres./Sras citados/as al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Alejo contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Santander ha sido Ponente el Ilmo Sr. Magistrado D. Rubén López-Tames Iglesias, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Según consta en autos se presentó demanda por D. Alejo representado y asistido por la Procuradora Sra. Moreno Rodríguez y asistido por el Letrado D. Víctor Manuel Abascal Barquín siendo demandada la Empresa DIRECCION000 representada y asistida por el Letrado D. Sixto Manuel Sánchez



Casanueva sobre Despido y Vulneración de Derechos Fundamentales con intervención del Ministerio Fiscal y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 6 de noviembre de 2023 (proc 226/23) en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO. - Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- El actor, D. Alejo , ha venido prestando sus servicios profesionales para la empresa demandada, DIRECCION000 , desde el 7 de septiembre de 2022, ostentando la categoría profesional de Conductor-mecánico, y percibiendo un salario diario, con prorrata de pagas extras, de 65,44 €, correspondiente a una jornada completa.

2º.- A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de aplicación del Convenio Colectivo del Transporte de mercancías por carretera de Cantabria.

3º.- Mediante carta de fecha 27 de enero de 2023, la empresa demandada comunicó a la parte actora lo siguiente:

"La dirección de esta Empresa le comunica por medio de la presente la decisión de rescindir unilateralmente su contrato de trabajo.

Dicha decisión está motivada por la continua y voluntaria disminución de su rendimiento en el trabajo que venimos observando durante los últimos meses.

Los hechos que anteceden son considerados a tenor de la normativa vigente falta laboral muy grave y, en consecuencia, sancionados con el despido que surtirá efectos con esa fecha".

La empresa demandada abonó al actor la cantidad de 763,12 €, la indemnización correspondiente al despido improcedente.

4º.- Con fecha de 12 de enero de 2023, el actor comunicó a la empresa demandada que su pareja se encontraba embarazada.

La hija del actor nació el NUM000 de 2023.

5º.- La empresa demandada conoció, desde el inicio de la relación laboral del actor, su intención de tener hijos, y que estaba teniendo dificultades para conseguirlo. El día 22 de diciembre de 2022, el actor acompañó a su pareja a una consulta en el servicio de reproducción asistida.

6º.- Con fecha de 20 de febrero de 2023 se celebró acto de conciliación ante el ORECLA, que concluyó sin avenencia.

TERCERO. - En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Desestimo la demanda formulada por D. Alejo frente a la empresa DIRECCION000 y el Ministerio Fiscal, y, en consecuencia, debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de los pedimentos efectuados en su contra".

CUARTO . - Contra dicha sentencia, anunció recurso de suplicación la parte demandante , siendo impugnado por la parte contraria pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO - Revisión de los hechos probados.

Al amparo del artículo 193 b) LRJS, se pretende la revisión de los hechos declarados probados en la sentencia impugnada a la vista de lo que se califica como documentos obrantes en los autos. En primer lugar, en virtud del documento nº 9 del Índice Electrónico, entregado por la empresa junto a la carta de despido y del nº 10 del Índice Electrónico, recibo de transferencia de la indemnización por despido improcedente.

Junto a la carta de despido se justifica que, en el mismo acto, la empresa entregó al trabajador un segundo documento reconociendo expresamente la improcedencia del despido y poniendo a su disposición la suma de 763,12 euros en concepto de indemnización por despido improcedente, cantidad que efectivamente le fue abonada mediante transferencia bancaria tres días más tarde, el 30/01/2023.

El hecho probado Tercero quedará redactado de la siguiente manera:

TERCERO. - *Mediante carta de fecha 27 de enero de 2023, la empresa demandada comunicó a la parte actora lo siguiente:*

" Alejo , mayor de edad, con número de identificación de extranjero NUM001 , HE RECIBIDO de la empresa " DIRECCION000 " la cantidad de SETECIENTOS SESENTA Y TRES EUROS CON DOCE CENTIMOS (763,12.-€) en



concepto de indemnización por despido, que se reconoce improcedente, dando así por totalmente resuelta y finiquitada, con efectos al día 27 de enero de 2.023, la relación laboral que me unía con la citada empresa.

Y para que conste, firmo la presente en Santander, a veintisiete de enero de dos mil veintitrés."

El trabajador firmó ambos documentos haciendo constar la fórmula "NO CONFORME".

El 30 de enero de 2023 la empresa demandada abonó al actor la cantidad de 763,12 €, como indemnización correspondiente al despido improcedente.

Sin embargo, no puede estimarse la adición basada en el lápiz de memoria aportado, como documento nº 7, por la parte actora, en el acto del juicio y nº 30 del Índice Electrónico (páginas 13 a 16) que contiene la conversación mantenida el 12/01/2023 entre el trabajador (D. Alejo), la pareja de éste (D^a Juliana), el demandado (D. Evaristo), la esposa de éste (D^a. Juliana) y la hija de ambos (D^a. Gregoria); y, además, en el Detalle de propiedades del archivo, donde consta la fecha de creación y el documento 9, que es la transcripción literal de la anterior conversación.

La razón es que no se funda en prueba documental porque no tienen tal naturaleza las grabaciones de sonido e imagen. La jurisprudencia ha negado a este tipo de prueba el carácter de prueba documental, a partir de la aplicación supletoria en el proceso laboral de las reglas de la LEC, la cual asigna a los medios de reproducción de la palabra, sonido e imagen un tratamiento autónomo. Estos instrumentos no se equiparán a los documentos y, por lo tanto, tampoco pueden servir para la revisión de hechos declarados probados en el recurso de suplicación (TS 16-6-11. Rec. 3983. con voto particular; 26-11-12, Rec 786/12). En el caso concreto de las grabaciones y su transcripción, archivos de audio, no pueden considerarse documentos de acuerdo con la norma procesal civil, a la que se remite la social, y que otorga un tratamiento autónomo a los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, diferenciándolos de la prueba documental (STS auto 27-7-16, Re.3627/2014).

La circunstancia de que la Sala Cuarta admita después el correo electrónico como documento hábil, ha podido invitar a creer que se avecinaba un cambio de criterio respecto a otros medios de prueba. Sin embargo, en relación a los medios de reproducción de imagen y sonido, se insiste por la Sala Cuarta en su criterio, ya que, como se expone recientemente, una conversación entre dos personas que es grabada no tiene en sí misma el carácter de documento que se incorpora a un soporte electrónico (STS 6-4-22, 1370/2020)

Aunque no va a resultar relevante para el signo de fallo, pero sí lo pudiera ser en una instancia superior, se incorpora en el ordinal séptimo lo siguiente, dato justificado.:

SÉPTIMO. - Al actor se le reconoció una prestación por desempleo desde el 30/01/2023 hasta el 09/06/2023, con una cuantía inicial de 39,40 euros diarios.

SEGUNDO. Nulidad del despido. Discriminación refleja.

Al amparo de lo previsto en el artículo 193.c) LRJS, se denuncia la infracción de los artículos 55.5 y 55.6 del Estatuto de los Trabajadores (en cuanto a la nulidad del despido), en relación con lo dispuesto en los arts. 14, 24 y 39.1 de la Constitución Española, también infringidos. Igualmente, de los arts. 45.1.d) ET y del art. 108.2 LRJS, y del art. 96.1 del mismo texto, este último sobre la carga de la prueba en casos de discriminación. Respecto a la vulneración de Derechos Fundamentales por discriminación por circunstancias familiares y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, dentro del marco de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que proclama la Ley Orgánica 3/2007, se denuncia la infracción de sus artículos 3 y 44.1 y 44.3 en relación con lo dispuesto en los arts. 14 y 9.2 CE. Además, se alega la infracción de la Directiva 76/207/CEE y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre hombre y mujeres; así como de la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio y del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Del mismo modo, al amparo del citado artículo 193.c), se denuncia la infracción de la siguiente doctrina:

Sentencia TJUE, Caso Roca Álvarez, de 30 de septiembre C -104/2009. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 114/1989 de 22 junio; nº 90/1997 de 6 mayo; 21/1992 de 14 febrero; nº 38/1981 de 23 noviembre; o nº 92/2008 de 21 de julio, en la que se proyecta el art. 14 CE concretamente a lo referido a las circunstancias personales y familiares. Sentencias del Tribunal Supremo de 17/10/2008; 16/01/2009 o de 06/05/2009 y para aplicar *sensu contrario* el Auto de 08/02/2022 (rec. nº 551/2021). Con cita de sentencias dictadas por otras Salas que no constituyen estricta jurisprudencia pero que tratan asuntos que se dicen relacionados con el que aquí es objeto de litigio, entre otras, STSJ de Andalucía sede Granada 1944/2021 de 28 octubre, STSJ de Madrid 74/2022 de 7 febrero y de 623/2014 de 11 julio, y STSJ Galicia 1584/2021 de 16 de abril.

Los hechos son claros: el trabajador comunica, a la empresa, el día 12/01/2023, que va a ser padre y el 27/01/2023 es despedido con una carta que refiere disminución de rendimiento los dos últimos meses y una



segunda carta en la que la empresa reconoce la improcedencia y abona la indemnización por improcedencia (763,12.-€, correspondiente a 5 meses en la empresa).

La empresa demandada conoció, desde el inicio de la relación laboral del actor, su intención de tener hijos, y que estaba teniendo dificultades para conseguirlo. El día 22 de diciembre de 2022, el actor acompañó a su pareja a una consulta en el servicio de reproducción asistida.

La sentencia de instancia descarta la nulidad del despido porque la posibilidad del embarazo de la pareja del actor no era un hecho sorpresivo, y si la empresa hubiera tenido la intención de evitar que el actor pudiera disfrutar del correspondiente permiso de paternidad, hubiera procedido a la extinción de la relación laboral desde el inicio de dicha relación.

Partiendo de esta circunstancia, si bien la empresa demandada ha reconocido la improcedencia del despido del actor, producido con posterioridad a la comunicación por el actor de que su pareja estaba embarazada, a juicio de la Magistrada de instancia no cabía presumir que el despido obedeciera a la voluntad de la empresa de que el actor no disfrutase del permiso de paternidad previsto en el artículo 48.4 del ET. Valora además que la extinción de la relación laboral se produce seis meses antes del nacimiento de la hija del actor, que es un plazo lo suficientemente distanciado de dicho nacimiento.

Esta Sala discrepa de dicho argumento de instancia, en línea con lo expresado por la parte recurrente, partiendo de que no es lo mismo la posibilidad de quedar embarazada, que conocía la empresa, mera hipótesis que no tenía que hacerse efectiva a pesar de los intentos de la pareja, intención que la demandada también conocía (tratamientos de fertilidad), que la realidad de tal embarazo, con la respuesta inmediata del despido, aunque el futuro permiso del padre pudiera quedar más lejano.

Señalando tal diferencia o matización, no existe inconveniente para entender que nos hallamos ante su supuesto de la llamada discriminación refleja o por asociación, lo que se produce cuando, quienes sufren las consecuencias peyorativas de la discriminación por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE, lo hacen "de manera refleja", por su vinculación familiar con la mujer. La persona discriminada no es titular de la condición constitucionalmente protegida a través de su conversión en causa de discriminación prohibida (en este caso el sexo femenino), pero, por su relación con la titular de la característica de diferenciación proscrita, soporta los tratamientos lesivos o peyorativos de la discriminación.

La Sentencia STC 71/2020, de 29 de junio, aplica este criterio al resolver el recurso de amparo interpuesto por una enfermera contra las resoluciones del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza y la sentencia del Juzgado de lo Contencioso- Administrativo núm. 6 de Bilbao, que le había denegado la concesión de dos días de licencia por hospitalización de su hermana por razón de parto. Declara la vulneración de su derecho a no padecer discriminación por razón de sexo derivada de la interpretación del artículo 47 del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en el Servicio Vasco de Salud, que concede dos días de licencia por hospitalización de un familiar, salvo que la misma se produzca como consecuencia de un parto, según la interpretación del Servicio de Salud, confirmada judicialmente.

Es la primera resolución en la que el Tribunal Constitucional aprecia una discriminación directa *refleja* o por asociación o por vinculación. La sentencia indica "hacer efectiva la prohibición de discriminación por razón de sexo contenida en el art. 14 CE", para lo que "es preciso una vez más "abundar en esa protección, ampliar y desplegar su sentido profundo", con cita de la STC 108/2019, de 30 de septiembre, FJ 3., que había señalado el propósito transformador y evolutivo de la consagración constitucional del derecho fundamental a la no discriminación en orden a "la afirmación del modelo de convivencia que la norma fundamental refleja". Según expone: "El art. 14 CE, dicho en otros términos, quiere otorgar tutela subjetiva, sin duda, pero, asimismo, modificar el estado de cosas, el modelo y la conciencia sobre la igualdad sustancial entre los seres humanos, entre los colectivos y ciudadanos, actuando contra el mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no solo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE" (siempre, FJ 3).

En el caso de la STC 71/2020, la lesión del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por sexo femenino de la demandante de amparo se había producido "de manera refleja" por su vinculación familiar con mujer cuya hospitalización por parto no daba lugar al disfrute de la licencia para el cuidado por hospitalización de familiares dentro del segundo grado de parentesco, en la interpretación de la Administración sanitaria que debía concederla.

Como dice la sentencia, quien alega el trato discriminatorio no tiene que poseer necesariamente la característica protegida frente a la discriminación si resulta dañada por la discriminación prohibida. Además, es preciso acreditar que el trato discriminatorio tiene su causa en la causa de discriminación prohibida a través



de las reglas de la prueba indiciaria y que las discriminaciones reflejas pueden ser directas o indirectas, aunque en el caso se trate de una discriminación directa acreditada y, consiguientemente, la Sentencia no se vea en la necesidad de abordar la entera problemática de las discriminaciones reflejas.

La STC 71/2020 se muestra cercana a la jurisprudencia sobre la discriminación refleja del Tribunal de Justicia y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y trae su argumentación de la pionera y conocida Sentencia *Coleman*, del Tribunal de Justicia, Gran Sala, de 17 de julio de 2008 (C-303/06) y la Sentencia *Guberina contra Croacia*, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sección Segunda, de 22 de marzo de 2016

La Sentencia *Coleman* resolvió en un litigio sobre discriminación y acoso empresarial de la trabajadora por razón de la discapacidad de su hijo y declara que la prohibición de discriminación directa y de acoso que establecen los artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), y 3, de la Directiva 2000/78 "no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas", sino que protege también a las que resultan discriminadas o acosadas por la discapacidad de otras con las que se relacionan (en el caso, una trabajadora discriminada y acosada por causa acreditada de la discapacidad de un hijo al que "prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere": apdos. 56 y 63).

La Sentencia del Tribunal de Justicia, Gran Sala, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD*, de 16 de julio de 2015 (C-83/14)[3], confirmaría esa línea interpretativa expansiva o no restrictiva del principio de igualdad de trato y de no discriminación, al no limitar el ámbito de protección de la Directiva 2000/43 al origen racial o étnico de la persona demandante de tutela (a "su" origen racial o étnico) y ampliarlo a la persecución de toda discriminación "basada en el origen racial o étnico" de otros, y dirá: el concepto de "discriminación basada en el origen étnico", en el sentido de la Directiva 2000/43 y, en particular, de sus artículos 1 y 2, apartado 1, "debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las del asunto principal, en las que todos los contadores eléctricos en un barrio habitado principalmente por personas de origen gitano están instalados en postes del tendido eléctrico aéreo a una altura de seis a siete metros, mientras que en los otros barrios los contadores están situados a una altura menor de dos metros, dicho concepto es aplicable con independencia de que esa medida colectiva afecte a las personas que tienen un origen étnico específico o a las que, sin tener ese origen, sufren junto con las primeras el trato menos favorable o la desventaja particular derivada de esa medida" (apdos. 60 y 65).

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el caso *Guberina contra Croacia*, concluyó, siguiendo su jurisprudencia anterior "amplia", que "el supuesto trato discriminatorio del demandante debido a la discapacidad de su hijo, con quien mantiene estrechos vínculos personales y a quien cuida, es una forma de discriminación basada en la discapacidad cubierta por el artículo 14 de la Convención" (apdos. 77, 78 y 79).

La STJUE de 20 de junio de 2019 (C-404/18), en el caso de *Jamina Hakelbracht y otros contra WTG Retail BVBA*, sigue la misma dirección en el caso de una empleada del Departamento de Recursos Humanos a quien la empresa le encomienda la selección de una persona para su contratación, siendo desechada su propuesta porque la hace a favor de mujer embarazada. Tras las protestas de la empleada por la conducta de su empresa, es despedida meses después, al amparo de motivos genéricos. El Tribunal de Luxemburgo concluye que el Derecho de la UE se opone a que solo esté protegido frente a represalias quien apoya a la persona eventualmente discriminada por razón de sexo en el marco de una prueba testifical. Otras actuaciones de apoyo, formales o informales, incluso acaecidas en el interior de la empresa, deben beneficiarse de la no discriminación por irradiación.

El legislador español establece la "discriminación por asociación" en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*. Es la que "existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad" [art. 2.e)

La doctrina jurisprudencial ha aplicado también estas discriminaciones reflejas, por asociación o *per relationem* por sexo (de hija en relación con la discriminación de la madre pensionista del SOVI sobre la prestación a favor de familiares). Por ejemplo, la *sentencia de la Sala de lo Social en Pleno del Tribunal Supremo de 29 de enero de 2020*. Rec. núm.: 3097/2017

Se trata del recurso de casación planteado por el INSS y la TGSS respecto de la Sentencia dictada en fecha 29 de agosto de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas, que resolvía la posible extensión del concepto de beneficiario de las prestaciones en favor de familiares cuando el fallecido era pensionista del SOVI y no percibía una prestación contributiva de las contempladas en el artículo 217.a c) LGSS.

La Sala Cuarta valora si esa negativa a lucrar prestaciones puede ser considerada como una discriminación por razón de género o si, por el contrario, debe mantenerse el criterio legal de no afectación de tales prestaciones por



la especialísima naturaleza de dicha prestación. En este sentido y a juicio de la Sala Cuarta, la mera redacción del precepto no es por sí misma discriminatoria ni encierra matiz alguno que resulte discrepante con una política marcada por un estricto régimen de igualdad.

La problemática se plantea, ya que las prestaciones del SOVI son percibidas en su mayoría por personas de escasos recursos y principalmente género femenino, siendo en muchos casos el principal medio de subsistencia de personas mayores. Tomando como referencia esa idea básica, apoyada además en las propias estadísticas, se advierte que no existe en la norma una razonabilidad objetiva y lógica que permita concluir o facilitar la existencia de esa dispar interpretación o ese sesgo que impide el acceso a prestaciones en favor de familiares para los herederos de pensionistas del SOVI.

Por ello, la Sala Cuarta valora el concepto de discriminación refleja o por asociación, al entender que la misma resulta aplicable al supuesto, si plantea la necesidad de que los afectados por una situación discriminatoria de base, aunque no resulten titulares del derecho ni sujetos pasivos directos de la discriminación, se vean perjudicados por la misma. Lo anterior implica que habida cuenta que el SOVI es percibido en su notoria mayoría por pensionistas del género femenino, al igual que las prestaciones en favor de familiares que presentan igualmente un carácter de potenciales beneficiarias a favor del sexo femenino.

En nuestro caso, se acredita que la decisión de la empresa supone discriminación prohibida y a través de las reglas de la prueba indiciaria, ya que las discriminaciones reflejas pueden ser directas o indirectas, como señala el TC, y en este caso es indirecta. Como en la sentencia de 16-4-2021. Rec. 754/2021 del TSJ de Galicia 16 abril, concurre ese *indicio o prueba verosímil* de la que habla la jurisprudencia, dada la existencia de una comunicación del embarazo de la mujer (el conocimiento de la inmediata paternidad del recurrente es un dato innegable), con todas las consecuencias inherentes a dicha circunstancia.

Por lo tanto, existe un indicio, entre el embarazo (y la condición de padre) y la decisión empresarial, al concurrir una inmediatez temporal entre uno y otra, y no se trata solo del ejercicio de un permiso de paternidad, que desvincula de tal decisión de despedir la sentencia de instancia, a tenor del lapso temporal transcurrido, sino de la consideración amplia de la condición de progenitor y todas las consecuencias legales, que, de ello, pudiese deducir la empleadora (permiso, bajas, etc.)

Como en aquel caso, se comunica un despido por una eventual disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado cuando no se ha probado, sin embargo, como en nuestro supuesto, ningún incumplimiento en el momento adecuado (en sede de recurso se alegan extemporáneamente causas no acreditadas) si se ha reconocido con inmediatez la improcedencia y se ha abonado la indemnización. Es decir, sin haberse despejado el panorama discriminatorio. Por ello, a través de lo que se ha venido llamando "discriminación refleja" (STC 71/2020, de 29/Junio (RTC 2020, 71)), concurre en el actor la situación en la que "una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas (o las causas de discriminación prohibidas), pese a no poseer dicha característica en quien alega el trato discriminatorio".

En este mismo sentido y supuesto semejante, la STSJ de Cataluña de 6-3-2023. Rec. 6291/2022.

TERCERO. - Indemnización.

Conforme al artículo 183.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al estimarse la existencia de discriminación, procede establecer la indemnización correspondiente. Expresa el recurso que nos encontramos con una decisión unilateral de la empresa que despide por la condición de padre, por lo que se puede incardinar en el artículo 8.12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social e incluirla entre aquellas infracciones que dicha Ley califica como muy graves.

Además, alega que, la compensación por el daño causado es más fácilmente valorable en este caso si se produce la pérdida del puesto de trabajo, lo que redundaría en que exista un lucro cesante inmediato, y que D. Alejo sólo tenía reconocida prestación por desempleo hasta el 9 de junio de 2023 y por un importe muy inferior al salario que percibía. Defiende por ello razonable la cantidad de 30.000 euros, suma que se corresponde con la cuantía máxima de la sanción muy grave en grado mínimo establecida en el art. 40.1.c) LISOS, en la línea de la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (por todas la STS 356/2022 de 20 abril) aplicada por el TSJ de Cantabria en la Sentencia nº 435/2022 de 17 de junio, por ser "*disuasoria de futuras posibles conductas de ataque a los derechos fundamentales de los trabajadores*".

Sin embargo, considera la Sala que ha de aplicarse el límite mínimo de siete mil quinientos uno euros (7.501 €) del artículo 40.1.c) de la LISOS; valorando las circunstancias del caso concreto, si es escasa la antigüedad del trabajador en la empresa, contratado el 7 de septiembre de 2022, se extingue su relación por carta de fecha 27 de enero de 2023, lo que justifica la escasa prestación de desempleo. Pero, en cualquier caso, el despido es nulo y existirá, por ello, readmisión y salarios de tramitación. Además de que no hay persistencia temporal



de la vulneración del derecho fundamental ni reincidencia de conductas vulneradoras, como tampoco existe el carácter pluriofensivo de la lesión.

FALLAMOS

Que estimamos el recurso interpuesto por D. Alejo contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social con fecha 6 de noviembre de 2023 (despido, 226/2023) dictada en virtud de demanda seguida por D. Alejo contra la empresa DIRECCION000, revocando la misma, y, en consecuencia, declarando la nulidad del despido, condenado a la empresa a readmitir al actor en su puesto de trabajo en la misma condiciones que regían antes del despido, con el abono de los salarios de tramitación, declarando la vulneración de derechos fundamentales, en concreto, de la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución y condenado a la demandada al abono al trabajador de una indemnización de 7.501 euros.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0305 24.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0305 24.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.



DILIGENCIA.- La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.- Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica al Ministerio Fiscal y a la Procuradora Sra Moreno Rodriguez y al Letrado Sr. Sánchez Casanueva de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.

FONDO DOCUMENTAL CENTRAL