Roj: **STSJ M 292/2026** - ECLI: **ES:TSJM:2026:292**

Id Cendoj: **28079340012026100044**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **16/01/2026**
Nº de Recurso: **966/2025**
Nº de Resolución: **56/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **ANGELA MOSTAJO VEIGA**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34001360

NIG:28.092.00.4-2024/0003324

Procedimiento Recurso de Suplicación 966/2025

ORIGEN: Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Móstoles. Plaza nº 1 Despidos / Ceses en general 439/2024

Materia: Despido

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA

Recurso número: 966/2025

Sentencia número: 56/2026

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER

Ilma. Sra. Dª ÁNGELA MOSTAJO VEIGA

Ilma. Sra. Dª MARIA DEL CARMEN LÓPEZ HORMEÑO

Ilma.Sra. Dª MARÍA DE LA SOLEDAD ORTEGA UGENA

En la Villa de Madrid, a dieciséis de enero de dos mil veintiséis, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número 966/25, formalizado por D. Carlos Antonio contra la sentencia de fecha 16 de mayo de 2.025, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Móstoles, en sus autos número

439/2024, seguidos a instancia de D. Carlos Antonio contra TAKAI MOTOR SL, en materia de DESPIDO, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. Dª ANGELA MOSTAJO VEIGA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos probados:

"PRIMERO.- Don Carlos Antonio ha prestado servicios para Takai Motor S.L. desde el 3 de Mayo de 2022 al 19 de Enero de 2024 como asesor de servicios a tiempo completo, percibiendo un salario bruto mensual de 2.080, 73 euros con prorrata de pagas extras, bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo del comercio del metal de la Comunidad de Madrid.

SEGUNDO.- Takai Motor S.L. y Doña Leticia firmaron un contrato de trabajo indefinido el 3 de Mayo de 2022, prestando servicios aquella como recepcionista. Doña Leticia envió un correo electrónico el 9 de Octubre de 2023 a DIRECCION000 ,es, informando que le he han dado de alta y que mañana se incorporaría a trabajar, adjuntado un archivo en el que comunicaba que estaba embarazada. Doña Leticia envió un correo electrónico el 15 de Enero de 2024 a Recursos Humanos Takai, DIRECCION001 , y Salvador , DIRECCION002 , solicitando la adaptación del puesto de trabajo.(documentos número 2, 3 y 5 de la documental actora)

TERCERO.- Don Carlos Antonio , DIRECCION003 , envió un correo electrónico el 30 de Octubre de 2023 para Salvador ; Recuros Takai con el contenido siguiente"Buenas tardes.A fecha 30 Octubre de 2023Por medio del presente les informo sobre mi próxima paternidad, estando previsto el nacimiento para fecha (20-27 de Mayo de 2024), a partir del cual, disfrutaré del descanso obligatorio de 6 semanas previsto en el art. 48.4. del Estatuto de los Trabajadores , que se iniciará el día siguiente al que se produzca el nacimiento....".(documento número 4 de la parte actora).

CUARTO.- Segismundo , DIRECCION004 , envió un correo electrónico el 13 de Agosto de 2023 a DIRECCION003 con el contenido siguiente"

Estimado Carlos Antonio :

Después de un fin de semana de incertidumbre queremos darte la enhorabuena por tu clasificación para el SASC 2023 CAMINO A LA EXCELENCIA. Tu resultado en la prueba clasificatoria ha sido excelente y te has ganado la oportunidad de participar en la final nacional que tendrá lugar del 27 al 29 de marzo...".(documento número 7 de la documental actora):

QUINTO.- El demandante comunicó a Don Conrado que iba ser padre, no sabiendo éste quién era su pareja

SEXTO.- Takai Motor S.L. S.L. entregó el 19 de Enero de 2024 al demandante la carta de despido objetivo por causas organizativas y productivas con fecha de efectos del 3 de Febrero de 2024, alegando que la prestación de servicios estaba muy por debajo de la media nacional en el año 2023, abonándole la indemnización de 2.447,82 euros, dando por reproducido su contenido al estar incorporada a las actuaciones.

SÉPTIMO.- El actor presentó la papeleta de conciliación ante el SMAC el día 21 de Febrero de 2024 contra Takai Motor S.L., celebrándose la conciliación sin avenencia el 12 de Marzo de 2024, interponiendo aquél la demanda el 25 de Abril de 2024 ante el Juzgado Decano de Móstoles".

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"DESESTIMAR la demanda de despido nulo interpuesta por Don Carlos Antonio conta Takai Motor S.L., ABSOLVIENDO a Takai Motor S.L. de la pretensión ejercitada en su contra.

ESTIMAR la demanda de despido interpuesta por Don Carlos Antonio contra Takai Motor S.L., DECLARANDO IMPROCEDENTE EL DESPIDO del demandante, CONDENANDO a Takai Motor S.L. a que opte en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia mediante escrito o comparecencia ante la Oficina del Juzgado entre la readmisión del actor en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o abonarle una indemnización de 1.690, 84 euros.

En el caso de que Takai Motor S.L. optase por la readmisión de Don Carlos Antonio deberá abonarle los salarios de tramitación desde el día 3 de Febrero de 2024 hasta la notificación de la presente sentencia a razón de 68,

41 euros diarios. Si Takai Motor S.L. no efectuarse la opción aludida, se entenderá que opta por la readmisión de Don Carlos Antonio .

No procede hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte actora, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 29 de septiembre de 2025 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrada la Magistrada-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 14 de enero de 2.026 para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-El trabajador presentó demanda impugnando la decisión extintiva de carácter objetivo de la empresa de fecha 19 de enero de 2.024 y efectos de 3 de febrero del mismo año al entender que se trata de un represalia ante su intención de ejercitar los derechos inherentes a una futura paternidad de la que era sabedora la mercantil.

Solicitaba la nulidad de la decisión extintiva acumulando una reclamación de indemnización por daños y perjuicios que en el acto del juicio se ratifica en la suma de 7.501 € y, de forma subsidiaria, la improcedencia de la misma.

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Móstoles estimó la petición subsidiaria deducida en la demanda condenando a la empresa en los términos que constan en el fallo que más arriba hemos reproducido.

En síntesis, se señala que no consta prueba del hecho de que el actor fuera a ser padre o de que su pareja fuese la Sra. Leticia , trabajadora de la empresa, que también había comunicado que iba a ser madre.

Por ello se entienden que no puede calificarse el despido como nulo aunque sí como improcedente ya que no se acreditó la concurrencia de la causa organizativa o productiva a la que se aludía en la carta extintiva.

Disconforme con el sentido del fallo, la parte actora se alza en suplicación mostrando su rechazo a lo resuelto a través de tres motivos que residencia en los apartados b) y c) del artículo 193 de la LRJS.

Excusamos cualquier referencia al que se califica como primer motivo al no corresponderse con ninguno de los previstos en la norma procesal consistiendo exclusivamente en la reproducción del fallo de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.-Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la LRJS se propone la modificación del hecho probado quinto de forma que en el mismo se haga constar:

"QUINTO.- Con fecha 30 de octubre de 2023, Don Carlos Antonio comunicó a la empresa Takai Motor S.L., a través de correo electrónico dirigido a Recursos Humanos y a Don Salvador , su próxima paternidad, indicando que el nacimiento estaba previsto entre los días 20 y 27 de mayo de 2024 y expresando su voluntad de disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado de menor conforme al artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores , a partir del día siguiente al del nacimiento."

Se apoya para ello en el documento 4 de su ramo de prueba consistente en un correo remitido por el actor el 30 de octubre de 2.023, haciéndose hincapié en que no consta prueba alguna que sirva de base para poder fijar que el Sr. Salvador desconocía la relación afectiva existente entre el actor y la citada señora Leticia .

En primer lugar debemos poner en evidencia que el contenido del correo de 30 de octubre de 2023 ya consta en su integridad en el hecho probado tercero, hecho en el que además se indican las direcciones de origen y destino del mismo y su tenor literal, tanto por lo explicitado en la redacción dada al mismo como por la remisión al documento de apoyo. Por ello, la propuesta efectuada resulta redundante e innecesaria.

En cuanto a la eliminación del inciso que se refiere a que D. Conrado desconocía quien era la pareja del actor, se lleva a cabo por la parte un ejercicio de obstrucción negativa que obliga a la Sala a tener que examinar la totalidad de la prueba practicada para dilucidar si es cierto que esa persona en concreto ignoraba las relaciones afectivas existentes entre los dos trabajadores.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Este hecho sería suficiente para rechazar la eliminación de este inciso, pero hay otra razón que nos lleva a tener que mantenerlo.

El conocimiento de un hecho es un dato positivo. Por tanto, si el actor tenía evidencia de que el Sr. Conrado sabía que él era el padre del hijo de la otra trabajadora, como hecho positivo, debe ser acreditado por quien lo alega.

En definitiva, debemos desestimar la modificación solicitada.

TERCERO.-Bajo la cobertura de la letra c) del artículo 193 de la ley procesal laboral se denuncia la interpretación errónea del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, artículo 14 de la CE, Directiva 2010/18/UE, sobre el acuerdo marco relativo al permiso parental, y la más reciente Directiva (UE) 2019/1158, disposición final trigésima octava del Real Decreto-ley 6/2019, que da nueva redacción al artículo 177 de la LGSS, y en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Previamente a conocer de las cuestiones planteadas por el recurrente debemos recordar que esta Sección en la Sentencia de 16 de julio de 2.020 ha indicado en relación a la forma en la que deben hacerse valer las infracciones de derecho al amparo de la letra c) del artículo 193 de la LRJS:

Infracciones de derecho, art. 193.c) LJS.

El apartado c) del art. 193 de la LJS solo permite la denuncia de infracciones jurídicas cumpliendo una serie de rigurosos requisitos:

. -exponer con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas. Ello implica que el Tribunal de suplicación puede examinar aquellas infracciones legales que hayan sido aducidas por la parte o parte recurrente, no estándole permitido abordar las infracciones no denunciadas, debiendo además estas alegaciones, efectuarse con arreglo a las referidas formalidades, no siendo suficiente a tal fin la denuncia genérica sin especificación alguna de normativa o jurisprudencia pretendidamente vulnerada.

.-citar con precisión y claridad los preceptos (constitucionales, legales reglamentarios, convencionales o cláusulas contractuales) o jurisprudencia, que se estimen infringidos, argumentando suficientemente las razones que crea la recurrente le asisten para así afirmarlo, ya que caso contrario la Sala no puede conocer pues comportaría la ruptura del principio de igualdad entre los litigantes, de las violaciones jurídicas no acusadas por y en el recurso, aunque existan, con la única salvedad de que, por trascender al orden público y conculcarlo, el Tribunal debiera actuar de oficio.

.-indicar la forma en que se produce la infracción, en respeto al principio de igualdad y contradicción entre las partes, no siendo admisible que sea esta instancia la que termine definiendo el recurso, completando sus omisiones y corrigiendo sus deficiencias, pues su formulación es tarea sola y exclusiva de la parte disconforme, y sobre ella ha de versar la impugnación.

.-desarrollar el oportuno argumento o razonamiento explicando en que ha consistido la infracción legal acusada, si lo ha sido por no aplicación, por aplicación indebida que supone la aplicación efectiva pero inadecuada de la norma, o por interpretación errónea que implica un conocimiento equivocado en lo que atañe a su alcance y contenido, lo que no ha realizado el recurrente en el supuesto que nos ocupa...".

Lo primero que llama la atención es que la parte se remite a bloques normativos complementos (R.D ley 6/2019, directiva 2010/18 o EBEP)y únicamente fija como preceptos concretos infringidos el artículo 14 de la CE y los artículos 45 y 48 del ET y 177 de la LGSS. Por ello, serán estos preceptos los que nos sirvan de referencia normativa puesto que son los únicos que se concretan en la forma exigida.

El actor señala que *EN EL PRESENTE CASO, RESULTA EVIDENTE QUE LA EMPRESA INCURRIÓ EN UN GRAVE DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES QUE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR EN VIRTUD DEL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, conforme al marco legal vigente y, en particular, al artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores , no obstante, la Sentencia recurrida no hace ninguna mención al respecto.*

Se niega que la empresa le reclamase acreditar la paternidad siendo que sí comunicó el 30 de octubre de 2.023 que entre el 20 y el 27 de mayo de 2.024 iba a tener lugar el nacimiento del menor estando previsto el disfrute del permiso de paternidad a partir de dicha fecha.

Lo cierto es que la Sentencia no da por probada la paternidad o la existencia de vínculo afectivo entre los dos trabajadores y el actor lo que sostiene es que se le ha discriminado ya que no se le reconoció su derecho al permiso de paternidad que, tendría lugar en todo caso, a partir del nacimiento de su hijo.

Debemos hacer previamente una serie de consideraciones.

De acuerdo con la descripción del iter fáctico que se lleva a cabo por la sentencia de instancia y que ha resultado inalterado, la empresa ni concede ni deniega el derecho al permiso de paternidad del actor, ni el demandante, pese a la antelación con la que lleva a cabo su petición, insta a la empresa a pronunciarse sobre este particular.

También es cierto que la falta de contestación de la empresa a la petición, en el sentido que fuese, no puede perjudicar al trabajador. No podemos soslayar que mientras que un embarazo puede acreditarse de forma objetiva por la madre biológica, la certeza en la paternidad es más compleja, máxime cuando no se goza de la presunción que otorga el matrimonio o la constitución de pareja de hecho que permite publicitar ante terceros el vínculo entre los que, en un alto porcentaje, vienen a ser el padre y madre del nasciturus.

La parte actora por mor de lo establecido en el artículo 217 de la LEC debe acreditar los hechos constitutivos de su derecho y que consisten en fijar el hecho mismo de la paternidad. Es la petición la que sirve de indicio, pero no podemos pronunciarnos respecto de un hecho que ni consta en los autos originales ni consta a esta Sala a través del artículo 233 de la LRJS pese a que el nacimiento debería haberse producido en mayo de 2.024.

Por tanto, la cuestión no puede centrarse en el derecho a disfrutar del permiso por paternidad al no constar que el actor fuera ser padre, sino en si , advertida la empresa de que es su intención disfrutar de ese derecho en un momento futuro en el que acreditará tal condición, y siendo la reacción de la empleadora despedirle sin que se haya acreditado la procedencia de la decisión extintiva, podemos estimar la nulidad del cese.

En este caso, la línea entre el derecho a no ser discriminado por razón de una futura (en este caso incierta) paternidad y el derecho a no ser castigado por la empresa por el anuncio del ejercicio de un derecho, es gris.

En cualquier caso contamos como hechos probados:

1.- El actor, a finales de octubre de 2.023, ha comunicado en dos ocasiones que iba a ser padre tal y como se desprende los hechos probados tercero y quinto.

Desconocemos si la empresa en supuestos similares solicita algún tipo de prueba sobre el hecho objetivo del embarazo de la madre o sobre si existe un vínculo afectivo entre ambos análogo al more uxorio, cuestión que de no existir, por otro lado, no disminuye los derechos y obligaciones propios de la paternidad.

2.- La empresa omite cualquier tipo de pronunciamiento al respecto, ya sea para concederlo, para pedir más datos o, simplemente, para demorar su decisión a fechas más cercanas al alumbramiento.

3.- El actor ha demostrado su excelencia en el trabajo y así, en el mes de agosto se le postuló en atención a sus resultados, como representante del establecimiento de Madrid en una competencia a nivel nacional.

4.- En enero 2024 y con efectos de febrero se le notifica la extinción de su contrato.

En una escueta carta se señala que el actor no alcanza la media nacional de objetivos que se sitúa en 84,14 siendo que el hoy recurrente, de acuerdo con la carta, solo alcanza el 77,01 %.

5.- No constan más despidos efectuados a trabajadores que obtuviesen resultados inferiores al 84,14 %.

6.- La sentencia no da por acreditada la causa de extinción.

El artículo 96.1 LRJS, nos señala que en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios discriminación o de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Esta obligación es reflejo de la contenida en el artículo 217.5 de la LEC , conforme a cuyo primer párrafo *"De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

Finalmente, y tratándose de una reclamación por tutela de derechos fundamentales acumulada a la acción de despido, el 181.2 LRJS acoge este principio de inversión de la carga de la prueba al señalar que *"En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*.

La parte deberá ofrecer indicios suficientes que permitan realizar un relato fáctico razonable y con un mínimo de sustrato. Sólo entonces procederá exigir a la empresa que pruebe que su conducta ha sido correcta y ajena a cualquier tipo de intención vulneradora.

En definitiva, la parte actora debe aportar unos hechos a partir de los cuales surja razonablemente un cuadro indicativo de la posible restricción en el derecho fundamental constitucionalmente protegido. Dicho con la palabras del propio Tribunal Supremo en su Sentencia de 25 de marzo de 1.998: *El art. 179.2 LPL -definidor de la carga de la prueba en la modalidad procesal laboral de tutela de libertad sindical y otros derechos fundamentales- establece que una vez constatado, en el acto del juicio, la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación del derecho fundamental, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. El precepto, según constante doctrina jurisprudencial (entre otras STS 7 marzo 1997), lo que viene a exigir del demandante, no es la mera alegación formal de hechos, de los que se deduzca la violación, sino la acreditación, al menos, de indicios racionales de que la conducta imputada a la parte demandada puede ser tachada de ilegalidad o discriminatoria, sin que baste, al efecto indicado probatorio, la afirmación de la existencia o apariencia de violación.*

Como también han afirmado esta Sala (entre otras, SSTS 9 febrero , 15 abril y 23 septiembre de 1996), los indicios son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto, lo que es diferente al significado del término «sospechoso», que no es sino imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia.

Los índicos aportados por el demandante son dos : petición en dos ocasiones del permiso de paternidad y anuncio a la empresa de esta circunstancia y un indicio negativo como es que la empresa no acredita la existencia de causa real alguna que permita entender que la extinción del contrato está desvinculada de la petición efectuada . En otras palabras, la mercantil no aporta contra indicios de peso que puedan desvirtuar las alegaciones de la parte actora.

Por tanto, el único dato con el que contamos en el relato de hechos es que el actor solicita el permiso y que la empresa procede a su despido por causas anudadas a su rendimiento siendo que el único dato que contamos sobre este particular es que en agosto de 2.023 se calificó su desempeño como excelente y que, con carácter negativo, que no se ha despedido a otros trabajadores con puntuaciones inferiores a la del demandante.

Es cierto que no podemos apreciar la existencia de "discriminación por asociación " definida en el art. 6.2.a) de la Ley 15/2022 como :

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

No se prueba la relación con la trabajadora embarazada y consta expresamente probada esta falta de acreditación, sin embargo sí podemos afirmar que el actor ha sido represaliado por ejercitar un derecho que tiene su fundamento en la atención al menor con las consiguientes ausencias en el puesto de trabajo y en la equiparación de las mujeres y los hombres haciendo que no sea más gravosa la contratación de una mujer respecto de la de un varón.

Como establece el TS en su Sentencia de 19 de abril de 2013, dictada en su Recurso 2255/2012

*...una actuación de reivindicación interna en la empresa puede ser objeto de la protección de la garantía de indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva cuando resulta ser preparatoria o previa a la reclamación jurisdiccional pero no, como ocurre en la sentencia recurrida, cuando no consta este elemento del propósito o proyecto del trabajador de hacer valer en la jurisdicción derechos concretos supuesta o realmente lesionados.*Esta exigencia se reitera en la Sentencia 917/2022 del TS de 15 de noviembre de 2022 dictada en el Recurso 2645/2021 con cita de la que antecede .

Indicábamos en la Sentencia de 13 de octubre de 2.023, Recurso 610/2023 y en relación con la doctrina del TS en la materia, *Nos recuerda sobre el derecho fundamental afectado, que: "...La garantía de indemnidad es un instrumento jurídico cuya finalidad es garantizar la efectividad de los derechos fundamentales que ha desplegado su virtualidad en relación con el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido por el art. 24 de la Constitución . Su función consiste en permitir que el trabajador ejercite sus derechos frente al empresario sin el riesgo de recibir de éste una reacción de represalia ...". O como ha establecido el Tribunal Constitucional, dicha garantía en el campo de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos -resoluciones nums. 14/1993 y 38/2005-*

A su vez, el art. 181.2, de la LRJS , establece la necesidad de que el demandante de tutela judicial en este supuesto, aporte los necesarios indicios de la pretendida vulneración constitucional y en orden a poder luego invertir la carga de la prueba.

El actor anuncia el ejercicio de un derecho por razón de paternidad y la empresa, sin ninguna causa que lo justifique, acuerda la extinción de su contrato.

Esta sección en nuestra Sentencia 441/2023 de 5 de mayo de 2023, Recurso: 165/2023 decíamos:

Lo primero que cabe destacar es que nos encontramos ante el ejercicio de un derecho de conciliación que, tal y como el TC ha considerado (STC 3/2007, de 15 de enero),tiene una dimensión constitucional que implica que tanto el derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE)como el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)deben prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar.

Es indiferente que el ejercicio del derecho lo lleve a cabo un varón puesto que se trata de un permiso , que como ya hemos visto, tiene una doble proyección que nos lleva a aplicar a los varones idénticas soluciones que las dadas a la mujeres.

Se ha infringido tanto el artículo 14 de la CE como el artículo 24 (la sentencia se refiere expresamente a la "represalia") y por tanto el despido debe ser considerado como NULO.

Con esto hemos dado respuesta también al siguiente motivo que abunda sobre el carácter discriminatorio de la decisión empresarial.

En cuanto a la indemnización por vulneración de los derechos fundamentales, tomado como criterio referencial la LISOS, su artículo 8 califica como falta muy grave: *12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como 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.*

La petición efectuaa en el acto del juicio de una indemnización de 7.501 € se adapta a la horquilla prevista en el artículo 40 de la norma de referencia para este tipo de infracción es por lo que se estima adecuada a los fines solicitados.

CUARTO.-Sin costas (artículo 235 LRJS).

Vistos los preceptos citados,

F A L L A M O S

Estimamos el recurso de suplicación nº 966/25, formalizado por D. Carlos Antonio contra la sentencia de fecha 16 de mayo de 2.025, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Móstoles, en sus autos número 439/2024, seguidos a instancia de D. Carlos Antonio contra TAKAI MOTOR SL, en materia de DESPIDO y con revocación de la sentencia recurrida debemos declarar NULO el despido del actor, condenado a la empresa a que lo readmita en su mismo puesto de trabajo e iguales condiciones abonando los salarios dejados de percibir desde la fecha de la extinción hasta la readmisión a razón diaria de 68, 41 euros, sin perjuicio de los descuentos y/o regularizaciones que deban realizarse para el caso de haber percibido sumas incompatibles con el percibo de salario o con los salarios que se hubiesen podido percibir como consecuencia de una actividad posterior al despido.

Se condena a la empresa a que abone al trabajador en concepto de indemnización la suma de 7.501 € por los daños ocasionados con motivo de la vulneración de derechos acreditada.

Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con los establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número **2826000000 096625**que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número **2826000000096625.**

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse 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 Sección de Sala.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ