

Revisión 90S0090

Antecedentes del caso

Un banco inició un procedimiento administrativo disciplinario interno en contra de una mujer trabajadora embarazada para justificar su despido. Para tal efecto, se solicitó que la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE) emitiera una opinión al respecto. La CITE consideró que no era procedente el despido. Ante tal negativa, el banco solicitó ante un tribunal jurisdiccional que emitiera una sentencia declarativa respecto del despido de la mujer, porque según opinión, de la examinación de los procedimientos disciplinarios administrativos se justificaba el despido.

El tribunal de primera instancia reconoció la legalidad del procedimiento disciplinario y la existencia de un motivo que justificaba el despido. En contra de tal determinación, la mujer interpuso un recurso de apelación y el tribunal de segunda instancia la revocó y ordenó estudiar los hechos atribuidos a la mujer en el proceso disciplinario para determinar si era o no justificada la causa de despido. Inconforme, el Banco interpuso un recurso de revisión.

Desarrollo de la sentencia

En 2009, el Supremo Tribunal de Justicia al resolver el asunto señaló que tanto la Constitución de la República Portuguesa como diversas leyes laborales establecen protección especial a las mujeres trabajadoras. En ellas se enuncia que, cuando se lleva a cabo un procedimiento disciplinario para el despido de una mujer trabajadora embarazada, posparto o lactante, se requiere de la opinión de la CITE. Si ésta resulta negativa, el despido solo podrá emitirse después de una decisión judicial que reconozca la legalidad del procedimiento disciplinario y la existencia de un motivo que lo justificara.

De conformidad con lo anterior, el Supremo Tribunal advirtió que cuando se estudió el procedimiento disciplinario, no se consideró que en el mismo se presentaron pruebas documentales falsificadas por lo que no se podía declarar la legalidad de dicho procedimiento.

Resolutivos

En este sentido, el Supremo Tribunal declaró que debían revisarse los hechos establecidos en el procedimiento para determinar si era o no justificada la causa de despido. Por lo tanto, el tribunal confirmó la decisión impugnada y negó el recurso de revisión interpuesto por el demandante.

