

# Un mal informe laboral por la maternidad de la afectada se indemniza

El fallo concluye que la empresa se venga de quien le demandó ante los tribunales

**X. G. P.** MADRID.

Una valoración del desempeño laboral, remitido a las empresas que solicitan referencias sobre una exempleada que busca empleo, de claro sentido negativo por haber sido madre, haber disfrutado del permiso de maternidad y haber demandado a la empresa ante los tribunales por la reducción horaria, viola el derecho al trabajo de la afectada y la tutela judicial efectiva, lo que conlleva una condena a abstenerse de esta conducta y a indemnizar a la afectada.

Así lo determina el Tribunal Superior de Justicia, en sentencia de 15 de junio de 2022, en un caso en que después de su despido la trabajadora participó en distintos procesos selectivos de personal para un puesto de supervisor, habiendo remitido su currículum a diversas empresas, habiendo llegado a la fase final junto con otros candidatos y siendo rechazada para el puesto por las referencias facilitadas a las mismas por el director de recursos humanos de la empresa en la que trabajó. Esto ocurrió porque los gerentes de las empresas en el curso de los procesos de selección de personal en los que había participado la trabajadora, se pusieron en contacto con la demandada para pedir referencias de la actora.

El ponente, el magistrado López Parada, considera que “estos hechos no los podemos valorar, como hemos dicho, desde el punto de vista del derecho al trabajo, porque ese derecho no es objeto de tutela en este tipo de proceso. Descartada tal vulneración por

motivos procesales, la valoración ha de hacerse exclusivamente desde el punto de vista del derecho a la tutela judicial efectiva, esto es, si estamos ante una represalia ilegítima por ejercitar el mismo”.

Razona el ponente, que los comentarios que hace el responsable de recursos humanos de la empresa van referidos esencialmente a dos aspectos: a la maternidad de la trabajadora y a las demandas judiciales entabladas por la misma. De los hechos probados resulta que los litigios judiciales se inician precisamente por el embarazo y más concretamente por las peticiones de reducción de jornada posteriores al permiso por maternidad.

**El derecho al trabajo y a la tutela judicial efectiva son vulnerados por estas actuaciones**

La referencia a la “baja médica” en la que se encontró “mucho tiempo”, de acuerdo con los hechos probados, solamente puede ir referida al permiso por maternidad. Por tanto se sienta una identificación entre maternidad y litigios judiciales y se informa a las empresas con una valoración de desempeño de claro sentido negativo en base a tales circunstancias.

Así, considera que es una conducta para producir perjuicio a la trabajadora, perjudicando sus oportunidades de contratación, constituyendo una represalia que trae su causa de la reclamación judicial que ésta hizo durante su relación laboral de sus derechos relativos a la maternidad. Por ello, considera que se ha superado la libertad de expresión.