

ARTÍCULO 2: EMBARAZO Y DESPIDO

CUESTIÓN:

Aunque cada vez menos, sigue siendo una realidad que las mujeres embarazadas o con la intención y/o probabilidad de estarlo no son atractivas para algunas empresas pues, el derecho que tienen reconocido a la suspensión de su contrato por diversas causas (riesgo en el embarazo, lactancia o maternidad), genera en la empresa el miedo a que se vea perturbado el desarrollo normal de su actividad económica, con la necesidad de contratación de personal interino que lleve a cabo la suplencia y la obligación añadida a la reserva del puesto de trabajo de la embarazada.

Pero, de igual modo que el empresario tiene sus reservas a la hora de contratar a una mujer embarazada o con intención de estarlo, la mujer en busca de empleo o aquella que ya lo tiene siente también ese miedo e incertidumbre de poder encontrar o perder un trabajo en caso de encontrarse embarazada o plantearse la maternidad.

RESPUESTA:

Ninguna mujer puede ser despedida por el simple hecho de estar embarazada, ni está obligada a comunicar su estado a la empresa en la que esté trabajando o tenga intención de hacerlo excepto que, su puesto de trabajo, tenga riesgos para el desarrollo del feto.

DESARROLLO Y CONCLUSIÓN:

En todo caso, es importante dejar claro a todas aquellas que:

1) El embarazo no es motivo para evitar un despido, es decir, la empresa puede proceder a su despido en todos los casos: embarazada, disfrutando del permiso de lactancia, con reducción de jornada o por excedencia por cuidado de un menor.

La única diferencia existente entre proceder al despido de una trabajadora embarazada, durante los nueve primeros meses tras el nacimiento del menor o mientras disfruta de una reducción de jornada, y otra que no esté en cualquiera de estas situaciones, es:

- En el primer caso, **si el despido fuera injustificado, sería nulo** y, por tanto, la empresa estaría obligada a reincorporar a la trabajadora a su puesto de trabajo.
- En el resto de los casos, siempre que el despido fuera declarado por sentencia como injustificado, **el despido sería improcedente**, por lo que la empresa debería abonar la indemnización correspondiente.

2) En el caso de que el contrato sea temporal o de obra, una vez que se haya finalizado la tarea por la que se formalizó el contrato, se da por extinguido el mismo y,

por tanto, no se considera despido, independientemente de que se esté o no embarazada.

En todo caso, si la obra no hubiera terminado o las funciones llevadas a cabo por la trabajadora embarazada fueran diferentes a las recogidas en el mismo y/o formara parte de la actividad ordinaria de la empresa, entonces la finalización del contrato se consideraría injustificada y, en este caso, sería conveniente que la afectada interpusiera demanda por despido nulo con la intención de obtener una sentencia condenatoria a la empresa y obtener la reincorporación a su puesto de trabajo como indefinida.

3) En el caso de que se produzca un despido injustificado, éste sería nulo con independencia de que la empresa conociera, o no, su estado, por lo que la trabajadora tendrá derecho a su readmisión en su puesto de trabajo.

Por tanto, es importante recordar algo que, por obvio, no todo el mundo tiene claro: *"la maternidad no hace a la trabajadora intocable"*, nada impide al empresario despedir a una trabajadora por causas disciplinarias o dentro de un ERE, incluso estando ésta de baja por maternidad.

Para concluir, **cualquier despido (no solo en el caso de la maternidad/embarazo) sería considerado nulo si, se hubiera producido suponiendo una vulneración del derecho a la igualdad** recogido en el Art. 14 de la Constitución Española, que establece que:

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

REFERENCIAS:

- Estatuto de los Trabajadores
- Sentencias varias de TC, SSTC y STS
- Constitución Española
- Artículos varios