

El Tribunal Constitucional avala el despido de una embarazada durante el período de prueba

22.10.2013

El Tribunal Constitucional considera que la protección a las trabajadoras embarazadas frente al despido no se puede extender al periodo de prueba, salvo cuando se vulneren derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional (TC) ha negado el amparo a una trabajadora embarazada que fue despedida tras no superar el periodo de prueba establecido por la empresa en la que trabajaba. Según explica en una nota informativa sobre la sentencia del alto tribunal, "la circunstancia del embarazo, aunque no sea conocido por la empresa, será causa objetiva de nulidad sólo en caso de despido, y no en el caso de extinción de contrato en periodo de prueba, dada la distinta naturaleza de ambas instituciones".

La sentencia del TC afirma que "mientras que en el despido (tanto disciplinario como por causas objetivas) la ley exige requisitos de forma (por escrito y con expresión de la causa) cuyo incumplimiento acarrea la ilicitud de la decisión extintiva, en cambio, el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba no queda sujeto a requisitos formales (pudiendo incluso ser verbal y sin exteriorización de la causa), pudiendo afirmarse que el periodo de prueba supone una clara atenuación del principio de prohibición de la libre extinción del contrato".

El fallo asegura que la extinción del contrato durante un periodo de prueba "será nula si se produce con vulneración de derechos fundamentales, como sucederá si la decisión empresarial es una reacción al embarazo de una trabajadora". Sin embargo, y dejando este punto claro, el tribunal entiende "que, en el presente caso, no existían indicios de discriminación, pues no ha quedado acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora".

Por otro lado, indica el TC, sí quedó demostrado que la extinción del contrato de la mujer embarazada se llevó a cabo al no alcanzar ésta los objetivos de venta previstos en el contrato y, además, que por esos mismos motivos, "se extinguió el contrato de otro trabajador varón contratado en la misma fecha que la recurrente, lo que vendría a demostrar que la decisión extintiva fue completamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales".

Voto particular

Los magistrados Valdés, Asúa, Ortega y Xiol han emitido un voto particular respecto a esta sentencia en el que sostienen que debió admitirse el amparo a la trabajadora porque la especial protección de las embarazadas viene obligada por el artículo 14 de la CE.