

El Supremo declara que todo despido de una embarazada es nulo

Hasta ahora, sólo había nulidad si la empresa conocía el estado de gestación



José María Brunet | Madrid | 12/03/2009 | Actualizada a las 03:31h | **Ciudadanos**

El Tribunal Supremo (TS) ha declarado que todo despido de una trabajadora embarazada debe considerarse nulo, incluso si la empresa ignoraba esa situación en el momento de rescindir el contrato. La sentencia de la sala de lo social del Supremo asume de este modo la doctrina de una reciente decisión del Tribunal Constitucional (TC), que llegó a idéntica conclusión para resolver un caso concreto, el de un recurso de amparo de una mujer que había sido despedida tras quedar embarazada. La importancia de la nueva resolución de la sala de lo social reside en la jurisprudencia que genera y su aplicación a otros casos similares.

La posición que hasta ahora había sostenido el Supremo es que resulta preciso que la empresa conozca la situación de embarazo para declarar el despido nulo. Sólo en ese caso - se venía diciendo-cabría presumir que ha sido la circunstancia de la gestación la que ha determinado la rescisión de la relación laboral. En palabras del Supremo, el embarazo suponía "un panorama indiciario de la lesión de derecho fundamental". Es decir, que se entendía que la mujer embarazada podía estar perdiendo su puesto de trabajo por el mero hecho de estarlo, de modo que se producía una vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación alguna por razón de sexo.

A partir de ahora, en cambio, no hace ninguna falta que la empresa haya conocido la previa situación de embarazo para declarar nulo el despido. Será nulo, por tanto, todo despido de una trabajadora embarazada, salvo que existan razones objetivas para acordarlo, como el cierre de la empresa o una conducta de la trabajadora incompatible con sus obligaciones laborales. Lo que se prima es la aplicación taxativa del artículo 55.5. b del Estatuto de los Trabajadores y su reforma a tenor de la ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en cuanto protege a las embarazadas no obligándolas a informar de su situación de gestación.

El Supremo se apoya en el Constitucional para razonar que el Parlamento ha dado una protección reforzada a los derechos de la mujer en estos supuestos, y aplica el criterio

de que basta la condición objetiva de embarazo para declarar nulo el despido. El caso resuelto se produjo en una empresa de Reus. La resolución de la sala de lo social cuenta con un voto discrepante, que estima que el Supremo se ha sometido al Constitucional sin motivo.