

## La Justicia avala el despido durante el periodo de prueba de una embarazada

**El Tribunal de Justicia de Galicia declara válida la extinción del contrato durante la prueba de una empleada encinta porque la empresa conocía su estado cuando la contrató, y a pesar de la doctrina que dicta que estos despidos son siempre nulos.**

Es válida la extinción de un contrato durante el periodo de prueba de una embarazada porque la empresa conocía el estado de la trabajadora cuando la contrató. Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia supone un alivio para las empresas ante la reciente doctrina del Tribunal Constitucional que estima nulo el despido de las empleadas embarazadas incluso aunque el empresario no conozca su estado.

De esta forma, la extinción del contrato durante el periodo de prueba debe quedar protegida frente a una eventual declaración de nulidad incondicional por embarazo, siempre que conste el conocimiento del empresario de tal embarazo en el momento de suscribirse el contrato. El TSJ de Galicia estima el recurso de la empresa al entender que no hay indicio de discriminación al haber sido contratada conociendo la empresa su embarazo, de lo que se deduce que no es necesario acreditar la causa de no superación de prueba.

Los hechos atañen a una mujer que firmó un contrato por obra o servicio, con un periodo de prueba de tres meses, como ayudante comercial para concertar nuevos contratos de instalación de gas.

En el momento de la contratación, la mujer estaba embarazada de tres meses, y así lo manifestó a la empresa. El empresario pudo comprobar en una visita a la sede el visible embarazo de la empleada. Durante el periodo que trabajó para la empresa, la trabajadora realizó 700 visitas en las que consiguió cuatro contratos. La empresa le comunicó el cese del contrato por 'no superar el periodo de prueba'. Y el Juzgado de lo Social nº 1 de Santiago de Compostela declaró la nulidad del despido.

La empresa argumenta que conocía en el momento de contratación que la trabajadora estaba embarazada y que, 'no siendo su estado un impedimento para su contratación, no existe indicio de discriminación que permita la inversión de la carga de la prueba y exigir que la empresa acredite que la actora no supera el periodo de prueba'.

La sentencia recuerda el artículo 55.5 b del Estatuto de los Trabajadores, que dice que 'será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas [...] salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo'.

Y alude a la doctrina del Constitucional (ver información adjunta) y la del Supremo: 'La finalidad es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario conocía el embarazo'.

Así, reconoce el TSJ, 'en el caso del despido, la configuración de la protección de la mujer trabajadora provoca que, salvo prueba de la procedencia del mismo, la única calificación posible sea la de la nulidad'.

Sin embargo, apunta, 'en el presente caso no estamos ante una decisión empresarial adoptada bajo la forma del despido, por lo que habrá de examinarse en qué medida la utilización del libre desistimiento en periodo de prueba enmascaraba una voluntad de extinguir fundada exclusivamente en la situación de embarazo de la trabajadora'. Pero en el caso que nos ocupa la empresa conocía el embarazo en el momento de contratar. 'No se ha producido el embarazo como hecho nuevo y sobrevenido a la contratación inicial y que así pueda conectarse con el cese', destaca la sentencia.

En cuanto al periodo de prueba, el TSJ recuerda que 'es una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el periodo de prueba esté todavía vigente y que el empresario o

el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso con ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó?.

Todo ello, señala, ¿salvo que esté motivada por razón discriminatoria que viole el artículo 14 de la Constitución o vulnere cualquier otro derecho fundamental?.

La sentencia concluye que ¿no era preciso que la empresa alegara causa concreta, aunque ha justificado unos deficientes resultados de la empleada ¿únicamente consiguió cuatro contratos en 700 visitas??.

Otra sentencia que ignoró al Constitucional

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró nulo el despido de una trabajadora que quedó embarazada después de ser contratada ¿ver EXPANSIÓN de 8/12/08? con la relevancia de que la sentencia ignoró la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional y exigió ¿que el empresario conozca el embarazo para que se pueda calificar como nulo el despido de la mujer embarazada?.

Este razonamiento va en contra de la sentencia del Constitucional de 21 de julio de 2008, de la que fue ponente la presidenta, María Emilia Casas, que estableció: ¿La nulidad del despido tiene un carácter automático [...], sin contemplar requisito específico alguno, ni de comunicación previa del embarazo al empresario, ni de conocimiento previo por parte de éste, por cualquier otra vía, del embarazo?.

Mercedes Serraller

[Expansion](#)

Fecha artículo: mié 02 dic 2009 06:30:00 CET

Cristino Martos, 4  
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10  
comfia@comfia.ccoo.es