



SECRETARIA DE LA MUJER. COMFIA-ARAGON

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA NULIDAD DEL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS AUNQUE LA EMPRESA NO TENGA CONSTANCIA DE LA GESTACIÓN

Con anterioridad a la Sentencia que comentamos, los Tribunales venían manteniendo que era necesario el conocimiento por parte de la empresa del estado de embarazo de la trabajadora para apreciar la existencia de un panorama indiciario de vulneración de derechos fundamentales. En el caso que analiza el Tribunal Constitucional no constaba que la empresa tuviera conocimiento del estado de gestación ni de que existieran otros datos indiciarios de los que pudiera deducirse la existencia de una lesión del derecho fundamental a la no discriminación.

El Tribunal se plantea la situación a la luz de la nueva redacción dada al art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras para concluir que el legislador no ha establecido "como exigencia para la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el período de embarazo de una trabajadora, la acreditación del previo conocimiento del embarazo por el empresario que despide y, menos aún, el requisito de una previa notificación por la trabajadora al empresario de dicho estado". Entiende que la exoneración de "esta prueba del conocimiento del embarazo ... sustituyéndola por la prueba en caso de despido por el hecho físico objetivo " es una medida coherente con los derechos fundamentales que están en juego.

01 AGOSTO 2008