

LA NULIDAD DEL DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA. HISTORIA RECIENTE A LA LUZ DE JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y TRIBUNAL SUPREMO ESPAÑOL

CHRISTIAN VIERA ÁLVAREZ*

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de los mecanismos normativos establecidos para evitar la discriminación por razón de sexo, y que ya tiene larga data, encontramos la nulidad *ipso iure* del despido de una mujer embarazada (art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores [ET])¹. Esta disposición señala que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador” (art. 55.5). Agrega que “será también nulo el despido en los siguientes supuestos: el de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley” (art. 55.5 letra b).

* Abogado. Magíster en Estudios Filosóficos. Doctorando en Derecho, Universidad de Deusto, Bilbao, Vizcaya. Profesor de Derecho Constitucional, Universidad de Viña del Mar.

¹ RD 1/1995 que fija el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *BOE*, 29 de marzo de 1995.

Este artículo ha generado diversos problemas interpretativos, pues ha habido jurisprudencia que ha establecido como requisito que el embarazo se encuentre en la esfera de conocimiento del empleador para que el despido sea nulo, esto, porque la Ley 39/1999, en su exposición de motivos señala que el último artículo del capítulo I, que establece las modificaciones que deben realizarse al ET en materia de extinción del contrato de trabajo, dice que “se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo...”, lo que ha llevado, como veremos, a sostener que la expresión despido motivado supone el conocimiento del estado de ingravidez por parte del empresario. Asimismo, la Directiva 92/85, al definir lo que deba entenderse por mujer embarazada, ha señalado en el art. 2 letra a) que “a efectos de la presente Directiva se entenderá por trabajadora embarazada cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales”. Esta Directiva es anterior a la Ley 39/1999, que armoniza la legislación española en conformidad al derecho comunitario, entre otras materias las relativas a protección de la salud de la mujer embarazada y, por tanto, una interpretación armónica del sistema de normas involucradas en la materia debe llevar necesariamente a exigir que el empresario esté en conocimiento del embarazo, al menos indirecta o implícitamente².

Sin embargo, nuevas sentencias del Tribunal Supremo (TS) y del Tribunal Constitucional (TC) han venido a armonizar las diversas normas en conflicto y desentrañar un alcance, si bien discutible, es razonado y razonable.

Este trabajo está fundado en la más reciente jurisprudencia de los más altos tribunales de justicia del Estado español y describirá el estado de la cuestión, anterior y actual en relación al despido de una mujer embarazada.

2. RAZONES JURISPRUDENCIALES PARA EXIGIR CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE EMBARAZO POR PARTE DEL EMPRESARIO

Dos sentencias tienen capital importancia en la materia. Cambian los hechos, pero la argumentación es idéntica.

En la primera, la demandante prestaba servicios como gerocultora en un hotel; por carta le notifican el 16 de julio de 2004 su despido, por motivos disciplinarios; en la misma notificación se reconocía su improcedencia y se

² Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE 6 de noviembre de 1999; Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 348 de 28 noviembre 1992, pp. 1-8.

ofrece una indemnización; el 18 de julio, la trabajadora verificó un test de embarazo, cuyo resultado fue positivo; en ningún momento se notificó a la empresa el embarazo. La sentencia del Juzgado de lo Social de Santander declaró el despido nulo. Interpuesto recurso de suplicación por la empresa, la Sala de lo Social de Cantabria desestimó el recurso, confirmando la decisión de instancia, entendiendo que la nulidad del despido deriva del estado de gestación de la actora, con independencia del conocimiento que del mismo tuviera la empresa. Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación, sosteniendo que para que aquel pueda declararse nulo, la empresa tenía que conocer el embarazo, llegando a dicha conclusión interpretando el artículo 55-5 b) del ET en redacción dada por la Ley 39/99, de acuerdo con la jurisprudencia comunitaria en la aplicación de las Directivas en esta materia, que exigen dicho conocimiento por el empleador³.

Las razones dadas por el TS para acoger el recurso de casación apuntan a que la principal razón para considerar el conocimiento por el empleador del embarazo como requisito constitutivo del despido nulo de la mujer embarazada es que la Ley 39/1999 concibe dicha calificación como un supuesto particular de despido discriminatorio, esto es, de despido nulo por lesión de derechos fundamentales, en que el derecho fundamental lesionado es el derecho a no ser discriminado por razón de sexo. Esta relación está expresamente declarada en la exposición de motivos de la Ley en un pasaje que habla del despido motivado. En este caso, el motivo del despido es el embarazo, el que no ha sido conocido por el empresario⁴.

Además el TS argumenta que la necesidad de conocimiento se funda en el principio de seguridad jurídica, puesto que, si bien, en el caso de la nulidad objetiva (que opera de pleno derecho) es consecuencia de un severo reproche a la conducta de un empresario, en el caso del despido de mujeres en edad de procrear aparece un dato azaroso, el estado de gestación, imposible de conocer durante un cierto tiempo incluso por la propia mujer embarazada⁵.

Asimismo, este problema debe ser interpretado a la luz de las nuevas directrices que emanan del derecho comunitario. Una de las fuentes de inspiración de la Ley 39/1999 es la Directiva 92/85. Esta disposición comunitaria también establece la prohibición de despido de la trabajadora embarazada (art. 10), pero, a diferencia de la legislación española, la regulación de la Directiva 92/85 exige por la vía indirecta de una definición ad hoc una garantía reforzada del conocimiento del embarazo por parte del empresario, que es el deber de comunicación de la propia trabajadora embarazada. Así resulta de la definición de trabajadora embarazada que incluye el art. 2.a) de la citada Directiva⁶.

³ Cf. STS, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2006, Nº recurso 387/2005.

⁴ Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico Cuarto.

⁵ Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico Quinto.

⁶ Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico Sexto.

El segundo caso trata de una mujer que se desempeñaba como hornera-cajera en una empresa; conocía su estado de embarazo desde el 27 de diciembre de 2004 y fue despedida el 7 de enero de 2005, sin que conste que se le notificase al empresario o este conociese dicho estado. La sentencia de instancia, de un Juzgado de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria, estimó en parte la demanda y declaró la improcedencia del despido, pero la Sala de lo Social del TSJ de Canarias estimó el recurso de suplicación de la actora y declaró nulo el despido. La empresa interpuso recurso de casación unificadora, por entender que la interpretación del citado art. 55.5.b) del ET impone que para la declaración de nulidad exista por parte del empresario conocimiento del embarazo de la trabajadora, pues sin ese conocimiento no puede hablarse de discriminación⁷.

Los argumentos en que descansa la revocación del fallo del TSJ de Canarias son los mismos expuestos en el caso anterior y así lo dice expresamente la resolución del TS: “La cuestión aquí planteada ha sido resuelta, con eficacia unificadora, por nuestra sentencia de 19 de julio de 2006 (Rec. 387/05), a cuyo criterio debemos atenernos por razones de seguridad jurídicas...”⁸, es decir, lo que realiza el TS es mantener como doctrina lo que ya ha sido resuelto en ocasiones anteriores para situaciones análogas.

Sin embargo, esto cambiará radicalmente pocos meses después, lo que llevará al TS a replantearse su doctrina como veremos a continuación.

3. LA MUTACIÓN DE LA DOCTRINA: EL APORTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA ARMONIZACIÓN JURISPRUDENCIAL HECHA POR EL TRIBUNAL SUPREMO

En julio de 2008 una sentencia del TC asienta un nuevo criterio tratándose del despido de mujeres embarazadas. Conociendo por vía del recurso de amparo, reconoce el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo, anulando sendas sentencias del Juzgado de lo Social de Badajoz y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, declarando la nulidad del despido de una trabajadora que se encontraba embarazada.

a. Los hechos⁹.

La demandante de amparo prestaba servicios como auxiliar administrativo para una empresa de Badajoz desde junio de 1997. Fue despedida en

⁷ Cf. STS, Sala de lo Social, de 24 de julio de 2007, N° recurso 2520/2006.

⁸ Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico Tercero.

⁹ Cf. STC 92/2008, Sala Primera, de 21 de julio de 2008, Antecedentes.

enero de 2004 mediante carta de despido en la que se hacía constar la imposibilidad de mantener sus servicios por el encarecimiento de su nómina y por la innecesariedad de su puesto de trabajo. En la misma comunicación del despido, la empresa reconoció su improcedencia y ofreció a la trabajadora la indemnización legal correspondiente. En el momento del despido la trabajadora se encontraba embarazada.

Presentada demanda en el Juzgado de lo Social de Badajoz, este rechazó la nulidad del despido, al no estimar probado que la empresa conociera el estado de embarazo de la trabajadora y, en todo caso, no ser este, sino razones organizativas, el motivo del despido, sentencia que fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en enero de 2005.

Finalmente, la demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que también fue rechazado.

En su recurso de amparo la trabajadora alega que las decisiones judiciales recurridas han vulnerado sus derechos a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), al no declarar la nulidad de un despido motivado por su estado de embarazo y vulnerador, por tanto, de dicho derecho. Considera la recurrente vulnerados los arts. 14 y 24.1 CE, por no haberse aplicado la norma que establece que el despido de una trabajadora embarazada ha de ser declarado nulo, si no fuera procedente, de manera arbitraria, ya que en ningún caso la Ley exige que el empresario tenga conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora, y porque el despido de esta por una causa ficticia, estando embarazada, comporta una discriminación en la actuación empresarial.

El fiscal, es de la opinión de otorgar el amparo, entre otras razones porque, en el caso analizado, el supuesto de hecho es el de una trabajadora que ha sido despedida hallándose embarazada, situación que no solo evoca la vigencia del precepto constitucional del art. 14 CE, sino que constituye, además, el supuesto de hecho de la norma de legalidad ordinaria contemplada en el art. 55.5 LET, norma que lleva a cabo la transposición de las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE y que constituye el reflejo de una “acción positiva” en defensa de la no discriminación por razón de sexo.

b. El análisis jurídico realizado por el Tribunal Constitucional.

Entrando al fondo del asunto, la sentencia señala que “la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer..., cualificándose la conducta discriminatoria por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter

atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio... Este tipo de discriminación no comprende solo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres¹⁰.

El TC acogerá el recurso por estimar que se ha producido en este caso una violación a la tutela judicial efecto del art. 24.1 CE al no haber aplicado la norma que establece que el despido de una trabajadora embarazada será nulo, exigiendo la acreditación del conocimiento por el empresario de la situación de embarazo, requisito que no figura en el precepto legal, el cual, por tanto, habría sido aplicado de manera arbitraria por los órganos judiciales¹¹.

Nada en el art. 55.5 b) del ET permite apreciar que el legislador haya 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. Antes al contrario, todos los criterios de interpretación gramatical, lógica y teleológica aplicables además del criterio último y superior, que es el de interpretación conforme a la Constitución, conducen a considerar que la nulidad del despido tiene en el art. 55.5 b) ET un carácter automático, vinculado exclusivamente a la acreditación del embarazo de la trabajadora y a la no consideración del despido como procedente por motivos no relacionados con el mismo¹².

En atención al argumento del “despido motivado” que se desprende de la exposición de motivos de la Ley 39/1999, esta añade al supuesto de nulidad contemplado en el art. 55.5 ET para el caso de despidos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales, un nuevo supuesto que declara también la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas,

¹⁰ Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico 3.

¹¹ Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico 5.

¹² Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico 8.

desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo. Y lo hace sin contemplar requisito específico alguno ni de comunicación previa del embarazo al empresario (a diferencia de lo que contempla la Directiva comunitaria), ni de conocimiento previo por parte de este, por cualquier otra vía, del hecho del embarazo¹³.

“Frente a esta claridad interpretativa no puede oponerse el hecho de que la Directiva comunitaria prevea expresamente la necesidad de comunicación del estado de embarazo; antes al contrario, es manifiesto el apartamiento por el legislador nacional del texto de la Directiva en este aspecto concreto, cuya transposición omite íntegramente, advirtiéndose en la propia exposición de motivos que la transposición se efectúa “superando los niveles mínimos de protección” previstos en la Directiva. Se configura así por el legislador un mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee, además, una clara relevancia constitucional. (Asimismo), desde la perspectiva prioritaria del derecho a la no discriminación por razón de sexo, que se ve reforzado al dispensar a la trabajadora de una prueba que en ocasiones puede ser enormemente complicada y cuya exigencia limitaría la eficacia del derecho fundamental... Se exime con ello de la necesidad de demostrar el conocimiento por un tercero de un hecho que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener, legítimamente, fuera del conocimiento de los demás y, en particular, de la empresa, por múltiples razones, incluida la del deseo de preservar un puesto de trabajo que puede entender amenazado como consecuencia del embarazo. Exonerar de esta prueba del conocimiento del embarazo y, con ella, de toda obligación de declaración previa, sustituyéndola por la prueba en caso de despido de un hecho físico objetivo como es el embarazo en sí, constituye, sin duda, una medida de fortalecimiento de las garantías frente al despido de la trabajadora embarazada, al tiempo que plenamente coherente con el reconocimiento de su derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE)”¹⁴.

Es decir, el TC ha emitido una opinión que entra en contradicción con la vigente doctrina del TS. Asimismo, se hace cargo de la argumentación de los empresarios que sostenían que la expresión despido motivado significaba conocimiento de parte de estos del estado de embarazo. Interpretando la norma, armónica y literalmente, no ve el TC razones para sostener esa interpretación, toda vez que en el art. 55.5 no aparece que para que el despido sea nulo deba estar en conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo.

¹³ Cf. *ibid.*, Fundamento Jurídico Octavo.

¹⁴ *Ibid.*, Fundamento Jurídico Octavo.

Además, en relación al derecho comunitario, señala expresamente que esa legislación establece mínimos sobre la materia y, tratándose de la legislación española, nada obsta que pueda ser más proteccionista. La distancia con la Directiva en materia de despido de las mujeres embarazadas es tal, que siendo la Ley 39/1999 posterior, no define a la mujer embarazada, omitiéndose todo lo relativo al conocimiento que deba tener el empresario para que el embarazo le pueda ser vinculante.

c. La nueva doctrina del Tribunal Supremo.

Con la sentencia del TC a la vista, el TS tuvo que revisar la doctrina que había mantenido sobre este punto, a saber, que tratándose del despido de una mujer embarazada, era necesario el conocimiento, aunque fuese indirecto, del estado de embarazo de la trabajadora. Pues bien, como se ha visto en el punto anterior, el TC señaló que la exigencia de ese conocimiento no es necesario y declaró la nulidad del despido de trabajadoras embarazadas, aun cuando su empleador no tuviere conocimiento de su embarazo.

El primer caso resuelto trata sobre una trabajadora de la Jefatura Provincial de Tráfico de Valencia, cuyo contrato tenía por objeto mejorar la atención al ciudadano mediante la atención a gestorías y autoescuelas, actualización del fichero informático de expedientes sancionadores y tramitación derivada de los acuerdos firmados para la tramitación de los canjes de los permisos de conducir, que fue despedida en octubre de 2005, momento en el cual la trabajadora estaba embarazada con 9 semanas. El juez de instancia declara la nulidad del despido y condena a la demandada a la readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido. La sentencia recurrida confirma íntegramente el fallo y, en particular, no considera exigible el conocimiento por parte del empleador del embarazo de la trabajadora para que el despido se declare nulo, interpretando literalmente el art. 55.5 b) ET. La empresa recurre en casación para la unificación de doctrina y es sobre este asunto que recae la primera sentencia que modifica la doctrina sostenida por el máximo tribunal en estos asuntos¹⁵.

Se reconoce en la sentencia que el TS postulaba una determinada doctrina sobre la materia, pero ante la opinión sustentada por el TC, es necesaria revisarla: “la cuestión había sido resuelta por esta Sala en el sentido de que en tales supuestos no procedía la calificación de nulidad si no existía tal conocimiento (del embarazo por parte del empresario)... Pero nuestra anterior doctrina tiene que ser modificada dada la doctrina que ahora fija el Tribunal Constitucional, desde la perspectiva constitucio-

¹⁵ Cf. STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2008, N° recurso 1957/2007.

nal del precepto, en sentencia 92/2008, de 31 de julio, al estimar el amparo en caso sustancialmente idéntico, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 5 de la LOPJ de 1 de julio de 1985, sobre la interpretación de las leyes conforme a la interpretación de los principios constitucionales se haga por dicho Tribunal”¹⁶. Y dicho eso, copia resumidamente los principales fundamentos de la sentencia del TC para acoger el amparo y declarar nulo el despido. Por eso rechaza el recurso de casación y deja a firme la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que había declarado nulo el despido, señalando, a partir de ahora, que no es necesario que el empresario tenga conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora para que este produzca sus efectos *ipso facto*.

En enero de 2009, el TS resuelve el caso de una trabajadora despedida en octubre de 2006, reconociendo la empresa la improcedencia del despido y que el mismo día de la notificación del despido, la actora fue dada de baja por los servicios médicos como consecuencia de embarazo de alto riesgo, constando que el estado de gestación no era conocido por el empleador en el momento del despido. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó el recurso de la trabajadora y declaró la nulidad del despido, razón por la cual la empresa interpuso recurso de casación unificador, resolviendo el TS en el mismo sentido y con la misma manera de argumentar que el caso de octubre de 2008: “la cuestión había sido resuelta por esta Sala en el sentido de que en tales supuestos no procedía la calificación de nulidad si no existía tal conocimiento..., reiteradas por la de 24 de julio de 2007. Tal doctrina ha sido modificada expresamente por la Sala en sentencia de 17 de octubre de 2008 (Rec. 1957/07), en la cual se señala: ‘Pero nuestra anterior doctrina tiene que ser modificada dada la doctrina que ahora fija el Tribunal Constitucional, desde la perspectiva constitucional del precepto, en sentencia 92/2008, de 31 de julio, al estimar el amparo en caso sustancialmente idéntico, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 5 de la LOPJ de 1 de julio de 1985, sobre la interpretación de las leyes conforme a la interpretación de los principios constitucionales que se haga por dicho Tribunal’”¹⁷.

Es decir, en esta última resolución el TS confirma la doctrina que ya había modificado en octubre de 2008 a la luz de lo resuelto por el TC, postulando expresamente que tratándose del despido de una mujer embarazada este es nulo de pleno derecho, con independencia del conocimiento que pueda tener el empresario del estado de gestación de la trabajadora.

¹⁶ *Ibid.*, Fundamento Jurídico Segundo.

¹⁷ Cf. STS, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2009, Nº recurso 1758/2008, Fundamento Jurídico Segundo.

4. CONCLUSIÓN

- a. La doctrina que ha sostenido el TS para el caso de despido de mujeres embarazadas, en el último tiempo ha sufrido profundas modificaciones, ya que en un primer momento el TS, para declarar la nulidad del despido, exigía que el empresario tuviera conocimiento del embarazo de la trabajadora. Este criterio cambia a partir de una sentencia del TC que acoge un recurso de amparo, consolidándose una nueva doctrina, como se aprecia en las sentencias de octubre de 2008 y enero de 2009, doctrina que comparto.
- b. ¿Por qué? Porque una interpretación literal del art. 55.5. letra b) no admite dudas acerca de los requisitos de procedencia del despido, no estableciendo entre los supuestos el exigir que el empresario tenga conocimiento del estado de embarazo. La interpretación de la expresión “despido motivado” de la exposición de motivos de la Ley 39/1999 resultaba forzada y artificiosa. Sin perjuicio de sostener que la Directiva 92/85 pueda exigir el conocimiento del embarazo, por interpretación de sus arts. 2 y 10, nada obsta que sobre esta materia la legislación nacional pueda ser más proteccionista, cuestión que no entra en contradicción con el derecho comunitario.
- c. Asimismo, establecer con claridad que el despido es de pleno derecho por el hecho del embarazo, es un incentivo para evitar que se materialicen discriminaciones indirectas sobre las mujeres. Como se ve en algunos de los casos analizados, al prescindir de la trabajadora, el servicio prestado sigue siendo necesario y su reemplazo es inmediato, lo que esconde una discriminación por razón de sexo. Casos similares tienen una solución normativa expresa en otras latitudes, v.g. el Código del Trabajo de Chile señala en el art. 201 inciso 4 que “si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor...”.
- d. ¿Inamovilidad de las trabajadoras embarazadas? No, porque existen otros mecanismos legítimos para proceder al despido de aquellas que no realizan de manera adecuada su labor. Por de pronto, previa autorización judicial, siempre procederá el despido disciplinario. ¿Pueden existir abusos o casos límite? Por supuesto, y hemos visto la situación de la trabajadora despedida en que ni siquiera ella sabía de su embarazo, sin embar-

go, es el coste necesario que se debe asumir para evitar la materialización de la discriminación, pues vecino de ese caso, hay otras decenas de situaciones injustas que podrían quedar en la indefensión.

- e. Por lo anterior, valoro las sentencias del TS porque permiten una más eficaz protección de la maternidad y de la mujer, materializando una política de mayor igualdad y equidad en las relaciones laborales.

5. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

- a. Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *BOE* 6 de noviembre de 1999.
- b. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 348 de 28 noviembre 1992, pp. 1-8.
- c. RD 1/1995 que fija el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *BOE* 29 de marzo de 1995.
- d. DFL 1, de 31 de julio de 2002, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo de la República de Chile, *Diario Oficial*, 16 de enero de 2003.
- e. STS, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2006, N° recurso 387/2005.
- f. STS, Sala de lo Social, de 24 de julio de 2007, N° recurso 2520/2006.
- g. STC 92/2008, Sala Primera, de 21 de julio de 2008.
- h. STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2008, N° recurso 1957/2007.
- i. STS, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2009, N° recurso 1758/2008.