

El que despide a una embarazada debe demostrar que no la discriminó

JULIO M. LÁZARO - Madrid - 16/09/2008

Las empresas a las que sus trabajadoras imputen discriminación por razón de sexo tendrán que acreditar que las medidas tomadas no eran discriminatorias, según una novedosa sentencia de un juzgado de lo social de Madrid. El juez ha ordenado la readmisión de una trabajadora despedida en periodo de prueba con todos los requisitos formales, pero que se encontraba en estado de gestación.

La sentencia del juez de lo social número 31 de Madrid, Ricardo Bodas, considera nulo el despido de la trabajadora de una empresa de manufacturas químicas. En aplicación de la Ley de Igualdad, el magistrado considera "discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

La empresa alegó que la trabajadora no había desarrollado adecuadamente sus funciones dado que "no leía los protocolos" ni "pesaba adecuadamente los productos", lo que constituía una "clara manifestación de mala fe, ya que el pesaje de los medicamentos era esencial" y "se le había advertido reiteradamente de por su actuación". Alegó además que no hubo despido, sino extinción del contrato por no superación del periodo de prueba y negó que el móvil fuera el embarazo, dado que en alguna ocasión había contratado a trabajadoras embarazadas.

Sin embargo, el magistrado explica que el artículo 8 de la Ley de Igualdad considera "discriminación directa" todo "trato desfavorable" a las embarazadas. Y el artículo 13 de la misma ley prevé que en las demandas que se fundamenten en discriminación por razón de sexo, "corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad".

El juez pasa a examinar si la empresa acreditó que su actuación no tuvo nada que ver con el embarazo de la trabajadora, y llega a la conclusión de que no fue así. Aunque es cierto que la empresa en alguna ocasión contrató a una embarazada, también considera probado que la demandante "cumplió escrupulosamente con los cometidos de su puesto de trabajo". "Si incumplió grave y reiteradamente sus obligaciones profesionales, no se entiende porqué se le permitió trabajar hasta cinco días antes del vencimiento de su periodo de prueba", razona el magistrado.