



## Despido de mujer embarazada: cambio jurisprudencial.

Es nulo aunque el empresario no tuviera conocimiento del estado de gestación

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.

...