



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La trabajadora embarazada frente a las distintas extinciones de su contrato de trabajo

Autor

Elena Morales Romeo

Director

Eduardo Olmos Moro

Facultad de Derecho

2024

I. INTRODUCCIÓN	4
1. CUESTIÓN TRATADA	4
2. RAZÓN DE ELECCIÓN DEL TEMA.....	4
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.....	5
II. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	5
1. GARANTÍAS INTERNAS	5
2. GARANTÍAS COMUNITARIAS	8
3. GARANTÍAS INTERNACIONALES	11
III. ESTUDIO SOBRE LOS MODOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LAS MUJERES EMBARAZADAS	12
1. ANÁLISIS NORMATIVO	12
1.1 EL DESPIDO Y SUS TIPOS	13
2. ANÁLISIS JURISPUDENCIAL.....	15
2.1 NULIDAD DEL DESPIDO POR EMBARAZO.....	15
2.2 INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS MORALES.....	20
2.3 CARGA PROBATORIA	25
2.4 DESISTIMIENTO EMPRESARIAL DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA	28
2.5 LA NO RENOVACION DEL CONTRATO TEMPORAL	32
IV. CONCLUSIONES	34
V. BIBLIOGRAFÍA	37

ABREVIATURAS

AGNU	Asamblea General de las Naciones Unidas
ART	Artículo
CDFUE	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
LO	Ley Orgánica
LOI	Ley Orgánica de Igualdad
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
NU	Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional de los Trabajadores
P	Página
RDL	Real Decreto-Ley
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TUE	Tratado de funcionamiento de la Unión Europea
UE	Unión Europea

I. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA

El presente Trabajo de Fin de Grado investiga cómo los diferentes tipos de extinción de contrato afectan a las trabajadoras en estado de gestación. Esta cuestión es de suma importancia debido a la complejidad y delicadeza de las situaciones a las que se enfrentan en el ámbito profesional del siglo XXI.

El análisis que se realizará en este estudio, tocará las diversas formas en las que las trabajadoras embarazadas pueden experimentar la extinción de su contrato incluidos casos de despido, desistimiento empresarial durante el periodo de prueba, no renovación de contratos, entre otros. Se examinarán las disposiciones legales vigentes, así como la jurisprudencia relevante, con el fin de entender la manera en la que se implementan estas normativas en la práctica y qué protecciones se ofrecen en materia de extinción de contrato.

Asimismo, se explorarán los posibles conflictos que pueden surgir entre los derechos de las trabajadoras embarazadas y las necesidades empresariales.

2. RAZÓN DE ELECCIÓN DEL TEMA

La elección del tema nace de la constatación de una problemática que afecta a un segmento vulnerable de la fuerza laboral: las trabajadoras embarazadas. La maternidad, lejos de ser una razón de discriminación, debería ser un aspecto protegido y respetado en el ámbito laboral. A pesar de ello, las trabajadoras embarazadas enfrentan grandes desafíos en términos de estabilidad laboral y protección de sus derechos durante esta etapa crucial de sus vidas.

No obstante, el motivo de la investigación de este tema, también se centra en la relevancia social y jurídica que tiene en la actualidad. A medida que la sociedad es más consciente de la igualdad de género y de los derechos laborales, resulta necesario examinar minuciosamente cómo se aplican estas ideas en el contexto de las mujeres embarazadas.

Asimismo, la legislación laboral y la jurisprudencia se encuentran en constante evolución, lo que hace que este tema sea aún más relevante y oportuno para su estudio y análisis.

En definitiva, el compromiso con la justicia social y el deseo de contribuir al debate académico sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, son factores decisivos a la hora de elegir esta materia como formación final.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

La metodología seguida en el trabajo abarca un estudio mixto que combina el análisis doctrinal y jurisprudencial. Este criterio permite desarrollar una visión integral y profunda de cómo las trabajadoras embarazadas se ven afectadas por los distintos tipos de extinción de contrato en el ámbito laboral. A lo largo de la investigación se desarrollarán aspectos como el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, las diferentes extinciones de contrato a las que se enfrentan las mujeres embarazadas, así como sus respectivas garantías y las situaciones conflictivas a las que se enfrentan en la actualidad, entre otras. Por último, se aportarán una serie de conclusiones personales derivadas del presente estudio.

II. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género en el ámbito laboral son principios fundamentales consagrados en distintas leyes y normativas. Por ello, para entender la razón y alcance de la tutela del puesto de trabajo de las mujeres embarazadas, hay que partir tanto de una visión interna como de una visión externa, esto es, acudir a las garantías que brinda la normativa estatal, así como la normativa internacional y comunitaria.

1. GARANTÍAS INTERNAS

Originalmente, el principio de igualdad no se desarrolló en España hasta la II República con la Constitución de 1931.

Años más tarde, ya desde la promulgación de la vigente Constitución en 1978 aparecen recogidos algunos artículos que luchan contra esta situación de desigualdad.

En primer lugar, destaca en la Carta Magna la igualdad material en su artículo 9.2 el cual, consagra la obligación de los poderes públicos en hacer efectiva la igualdad real de los individuos y de los grupos en los que se integran: *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

Por otro lado, la igualdad formal se ve reflejada en el artículo 14 de la CE al disponer que: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»*. Este artículo pretende establecer la igualdad de trato a todos los ciudadanos del Estado español, así como el deber de no discriminación. Siguiendo la misma línea, el artículo 35 de la CE dispone su concreción en el ámbito de las relaciones laborales.

No obstante, sigue siendo un concepto muy amplio y, conforme la sociedad avanza hacia una mayor conciencia sobre la igualdad de género, los casos de violencia de género, discriminación laboral o salarial entre otros, no dejan de producirse. Por ello, además de los principios fundamentales que conforman la CE, se ha desarrollado en el ámbito estatal diversas leyes y normativas, que proporcionan una mayor cobertura a dicha situación.

De este modo, encontramos en la redacción de la Ley del Estatuto de los Trabajadores artículos como el 4.2c) y 17.1 los cuales, establecen que los trabajadores tienen derecho: *«a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados....por razón de sexo»*, por lo que resultarán nulos y sin efecto los pactos individuales y decisiones del empresario que supongan un trato discriminatorio por razón de sexo, ya sea de manera directa o indirecta.

Asimismo, cabe enunciar los artículos más significativos de esta ley en relación con la protección de las trabajadoras embarazadas; los art. 53.4b) y 55.5 b), que serán analizados a lo largo de este trabajo. En ellos se garantiza la nulidad del despido, cuando la decisión unilateral del empresario haya sido motivada por causas de embarazo de la trabajadora. No obstante, en el momento en el que se demuestre la procedencia de la decisión de extinción del contrato y la causa sea ajena al embarazo, el despido no podrá considerarse nulo.

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un avance decisivo para la tutela de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, al establecer mecanismos precisos para prevenir y eliminar la discriminación de género.

Los Poderes Públicos, tendrán la labor de adoptar medidas específicas a favor de las mujeres¹, proporcionándoles cierta cobertura ya que hoy en día, este colectivo sigue desprotegido en determinadas situaciones. Asimismo, la protección de la maternidad constará como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos según establece el artículo 14.7 de la LOI.

El objeto de esta ley, se encuentra ya en su primer artículo² que aboga la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier tipo de discriminación hacia la mujer. Seguido de este, el artículo 3³ de esta misma ley indica una definición más exacta del principio de igualdad y no discriminación.

1 Art. 11 LOI: «Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso».

² Art. 1 LOI: «Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

³ Art. 3: «El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil».

Además de tratar el ámbito social, la LOI hace referencia al entorno laboral en el artículo 5, el cual dispone la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo. Este principio se fundamenta en el reconocimiento de que todas las personas tengan el derecho a ser tratadas de manera objetiva y equitativa, en el proceso de selección y contratación, así como en el desarrollo de su carrera profesional. Implicando la extinción de cualquier forma de discriminación por razón de género en cada etapa del empleo. De este modo, se promueve garantizar un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación.

Por otro lado, hallamos la mención expresa de la discriminación por razón de embarazo o maternidad en el artículo 8 de esta misma ley. «*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*». Ello supone, que cualquier trato vejatorio en el lugar de trabajo que ponga a una mujer en desventaja debido a su estado de embarazo o maternidad se considerará discriminatorio, y, como consecuencia, aquel acto se entenderá nulo y sin efecto, según dispone el artículo 10 LOI.

Esta ley tiene como objeto prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en el ámbito laboral.

En definitiva, la LOI es una herramienta esencial para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, donde mujeres y hombres puedan crecer plenamente en igualdad de condiciones y oportunidades. Para alcanzar una verdadera igualdad de género, es necesario que se lleven a cabo y se cumplan. De este modo, se implementan estrategias específicas para prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en el contexto laboral, con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.

2. GARANTÍAS COMUNITARIAS

En lo referido a la normativa comunitaria, debe hacerse mención a los distintos Tratados, Reglamentos, Directivas... en materia de igualdad, pues la normativa estatal se ve influida por las medidas que adopta la UE. Por ello, destacará en el siguiente análisis la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, así como el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y diversas Directivas, entre otros.

En primer lugar, aparecen recogidos en la Carta diversos derechos fundamentales como el de no discriminación, especialmente en su artículo 21.1, el cual dispone la prohibición de toda discriminación por razón de sexo⁴. Seguido de ello, hallamos la mención expresa del principio de igualdad en relación con el ámbito laboral en el artículo 23 de la CDFUE, así como el de garantizar el derecho a ser protegido frente a un despido injustificado en su art. 31. Asimismo, la conciliación de la vida familiar y profesional se verá protegida *«contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño»* (art.33.2 CDFUE). De este modo, la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en la CDFUE refleja el compromiso de la Unión Europea con los valores de igualdad y justicia, así como con la protección de los derechos humanos.

Por otro lado, el TUE hace alusión al derecho a la igualdad y no discriminación en su segundo artículo al establecer que, la UE se fundamenta en valores como la igualdad y no discriminación, así como el de respetar los derechos humanos. Además de ello, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea introduce varios preceptos sobre el principio de igualdad y no discriminación. Entre ellos, hallamos en su artículo 8 lo siguiente: *«en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad»*. Seguido de este, el artículo 10 nos indica que la Unión tiene como acción luchar contra todo tipo de discriminación, en particular por razón de sexo.

Por último, el artículo 157 impulsa en su primer apartado; a garantizar por parte de cada Estado miembro la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras⁵, en su tercer apartado, a que el Parlamento Europeo y el Consejo adopte medidas oportunas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y, en el cuarto, a establecer medidas de acción positiva por parte de los Estados.

⁴ Art. 21.1 CDFUE: *«Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual»*.

⁵ Art. 157.1 TFUE: *«Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor»*.

Por otro lado, se analizarán las Directivas europeas que desarrollan lo mencionado anteriormente. Cabe destacar entre otras, la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva es un acto legislativo clave ya que establece un marco para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. En ella, se encuentra la definición de varios conceptos esenciales relacionados con la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Algunos de los puntos destacados son: el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato (art. 1), lo que conlleva a la mención de la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo (art.2), el acceso equitativo al empleo, a la formación y la promoción, y, la igualdad de remuneración. Asimismo, el artículo 2.2c) aborda el tema principal del trabajo, ya que el concepto de discriminación que incluye este apartado, versa sobre la mujer embarazada en el sentido de la Directiva 92/85/CEE. En definitiva, la Directiva 2006/54/CE establece un marco legal sólido para promover la igualdad de género en el área del trabajo, garantizando el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y protegiendo contra cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Enlazando con lo expuesto anteriormente, la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, establece disposiciones específicas para promover la igualdad de género entre las personas que trabajan por cuenta propia o son autónomas. Entre ellas, en su art. 1 presenta la igualdad de trato como objeto de los Estados miembros, así como la definición expresa de la misma en su art.4⁶.

Otras de las disposiciones serían, la tutela de los derechos de las trabajadoras autónomas durante el embarazo, los derechos parentales y la prohibición de la discriminación.

Por otro lado, en relación a las medidas de la UE sobre la mejora de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, hallamos en la Directiva 92/85/CEE, del 19 de octubre de 1992, una serie de preceptos que hablan sobre ello. La Directiva contempla por primera vez el permiso por maternidad y su respectiva retribución en sus artículos 8 y 9, por lo

⁶ Art. 4 Directiva 2010/41/UE: «El principio de igualdad de trato significa que no se practicará discriminación alguna por razón de sexo en los sectores público o privado, ya sea directa o indirectamente, por ejemplo, en relación con la creación, el equipamiento o la ampliación de una empresa o con el inicio o la ampliación de cualquier otra forma de actividad autónoma».

que las trabajadoras tendrán derecho a una licencia por maternidad de al menos 14 semanas, incluyendo un período de descanso después del parto. Asimismo, el artículo 7 garantiza la prohibición de trabajo nocturno a las trabajadoras a las que se refiere el art. 2⁷. Con respecto a la protección contra el despido, cabe referenciar especialmente el artículo 10 de esta Directiva, pues este, proporciona como garantía para las trabajadoras embarazadas la prohibición de despido durante el periodo de embarazo y hasta el final del permiso por maternidad, salvo en circunstancias excepcionales no relacionadas con el embarazo. Además, la Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, establece medidas como el derecho a un permiso parental remunerado (art.8), el derecho a solicitar horarios flexibles (art.34) y la protección contra el despido por motivos relacionados con la maternidad o paternidad (art. 3).

3. GARANTÍAS INTERNACIONALES

Primero de todo, para analizar las garantías que nos ofrece la normativa internacional, hay que contextualizar cuándo se proclamó el derecho a la igualdad.

La primera declaración mundial sobre la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos, no fue consolidada hasta la Revolución Francesa de 1789. Siglo y medio después, en 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas establece de manera efectiva el principio de igualdad a través de la Declaración de los Derechos Humanos disponiendo que, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Tiempo después, en 1979, la AGNU adopta la Convención sobre la Eliminación de Todas

7 Art. 2 Directiva 92/85/CEE: «A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales».

las Formas de Discriminación contra la Mujer, teniendo como objetivo eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el empleo.

Además de lo expuesto anteriormente, hallamos múltiples regulaciones internacionales que giran en torno al principio de igualdad y no discriminación. De este modo, destaca la Organización Internacional de Trabajadores, pues tiene como finalidad establecer normas internacionales de trabajo que aborden cuestiones como la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Asimismo, adopta convenios y recomendaciones internacionales que marcan estándares mínimos en áreas relacionadas con el empleo y las condiciones laborales. Algunos de estos convenios abordan específicamente el principio de igualdad en el trabajo. Entre ellos se encuentran: el Convenio núm. 100, sobre la igualdad de remuneración de 1951, el cual establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, que prohíbe la discriminación en el empleo por razón de sexo, el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, el cual, expone una serie de medidas como el acceso al empleo en condiciones de igualdad o la protección contra la discriminación y, el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad del 2000, que ilustra la protección específica de las mujeres durante el embarazo, el parto y el periodo del posparto.

III. ESTUDIO SOBRE LOS MODOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LAS MUJERES EMBARAZADAS

La extinción supone una ruptura de la relación laboral, la disolución del vínculo, de tal forma que el contrato deja de producir efectos. Para ello, deben darse las causas que encontramos en el art. 49 ET. Estas se diferencian de otras como la suspensión del contrato, que no es ruptura de la relación laboral. Las causas también se completan con el art. 50 ET y por la Ley 36/2011.

1. ANÁLISIS NORMATIVO

Antes que nada, para tratar el tema central del trabajo se realizará un estudio interno del marco normativo vigente que garantiza la protección de las trabajadoras embarazadas frente a los distintos modos de extinción del contrato en el ámbito laboral.

1.1 EL DESPIDO Y SUS TIPOS

En primer lugar, hay que discernir entre los distintos tipos de despidos a los que se puede enfrentar la trabajadora embarazada, entre ellos se encuentran el despido disciplinario, el despido por causas objetivas y el despido colectivo.

En el despido disciplinario, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador⁸.

Por otro lado, hallamos la normativa referente del despido por causas objetivas en el artículo 49.1 l) ET⁹. En este caso, no hay un incumplimiento del trabajador ni del empresario, sino que lo que se produce son una serie de causas genéricamente denominadas económicas que hacen preciso suprimir los puestos de trabajo. Las causas objetivas enunciadas en el artículo 52 ET hacen muy desproporcionadamente oneroso para la empresa sostener al trabajador.

De igual manera, la trabajadora embarazada puede hallarse frente a la situación de un despido colectivo. La fuente reguladora del mismo se encuentra en el art 49.1 i) y 51 ET y la Ley de la Jurisdicción Social. Este despido supone una forma de extinción por voluntad del empresario, ante la concurrencia de una serie de causas (técnicas, económicas, organizativas o de producción) que afecta a un número relevante de trabajadores.

Asimismo, el ejercicio de la acción de despido permitirá la calificación por el juez del despido, como procedente, improcedente o nulo, es decir, el juez revisará por medio de esta calificación que el empresario se haya ajustado a los límites que se establecen en el ordenamiento (arts.103-113 LRJS).

El despido procedente, corresponde cuando, cumpliendo todas las exigencias formales, se acredite el incumplimiento o la existencia de causa (arts. 53.4, 55.7 del ET y 109 LJS). Como consecuencia, la declaración de procedencia convalida la extinción y, por tanto, no

⁸ Hallamos la definición y las causas en el art. 54 ET y, la forma y los efectos en el art. 55 ET.

⁹ Otros preceptos a tener en cuenta son los arts. 53 ET y 120-123 de la Ley de la Jurisdicción Social.

existe ningún derecho a indemnización ni a salarios de trámite, salvo que se den los supuestos del artículo 53.5 a), esto es, que sea un despido por causas objetivas.

El despido improcedente se da con dos posibles situaciones: si no se acredita el incumplimiento del trabajador alegado por el empresario; o cuando el despido en su forma no se ajusta a lo que hemos señalado anteriormente (arts. 55.4 ET, 56 ET y 108 LJS). Cuando sea declarado improcedente, el empresario podrá optar entre readmitirle o abonarle una indemnización., salvo que se den los hechos del artículo 53.5b).

En definitiva, los efectos serán distintos según haya sido el motivo del despido.

En lo relativo al concepto sobre “el despido nulo”, observamos una actualización de las causas de nulidad de despido en el Estatuto de los Trabajadores debido a la introducción de las mismas por el Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio, en cuyo texto se incluye la transposición de la Directiva de la Unión Europea sobre la conciliación de la vida y los cuidadores. La finalidad de la modificación supone la protección del derecho de los trabajadores a disfrutar de sus permisos de conciliación sin ser despedidos por ello.

Asimismo, el Real Decreto-Ley 5/2023 reforma la LRJS, en sus artículos 108 y 122 relativos a los despidos disciplinarios y los despidos objetivos, al remitirse a lo previsto de los artículos 55.5 y 53.4 del ET.

De este modo, se eleva expresamente a la categoría de nulidad objetiva o automática el despido por haber disfrutado de estos permisos. Ello supone que, si la empresa no logra acreditar la procedencia del despido, éste será declarado nulo.

No obstante, lo establecido anteriormente no será de aplicación si se declara que la procedencia del despido está fundada en motivos no relacionados con el embarazo,¹⁰ es decir, la causas por las que la trabajadora embarazada sea despedida deberán ser totalmente ajenas a su estado.

¹⁰ Art 53 ET «Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida».

La actividad probatoria no bastará con alegar solamente la discriminación, el trabajador tiene que probarla al menos con indicios. El empresario sí que tiene que probar de manera suficiente y razonable que hay base real para el despido y que no despide por los motivos anteriores.

Con respecto a los efectos de la nulidad del despido, los artículos 53.5 y 55.6 ET junto al, 113 LRJS suponen la readmisión inmediata de la persona trabajadora con abono de los salarios que ha dejado de percibir, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al preaviso. Por otro lado, en los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación (286.2 LRJS).

2. ANÁLISIS JURISPUDENCIAL

Del mismo modo, se realizará un estudio sobre la evolución jurisprudencial relativa a la nulidad del despido por embarazo.

2.1 NULIDAD DEL DESPIDO POR EMBARAZO

A lo largo del tiempo, este concepto ha evolucionado a través de la jurisprudencia estableciendo principios fundamentales para evitar despidos injustos basados en el estado de gestación. Tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo, han emitido sentencias significativas que definen y fortalecen la protección legal para estas trabajadoras.

La evolución de estas decisiones judiciales refleja un cambio hacia un entorno laboral más justo, donde las empresas deben demostrar razones objetivas y no discriminatorias para despedir a una trabajadora embarazada. Las sentencias clave han reafirmado que el conocimiento del embarazo por parte del empresario, ya sea directo o indirecto, es un factor determinante para considerar nulo el despido.

A continuación, se detallan algunas de las sentencias que abordan aspectos como el conocimiento del embarazo, la necesidad de notificación y la nulidad del despido.

En primer lugar, una de las sentencias que aborda estos aspectos, es la STC 41/2002 del 25 de febrero. El caso trata de una trabajadora embarazada despedida por razones objetivas después de reincorporarse al trabajo tras un permiso de maternidad. Pese a que la empresa desconocía su nuevo embarazo, la trabajadora alegó discriminación por el art. 14 CE. El Tribunal Constitucional señaló que para que exista discriminación por sexo, debe haber conocimiento del embarazo por parte del empleador, *«constando expresamente en los hechos probados que la empresa demandada no conocía el embarazo, resulta difícil imputar tal vulneración a la decisión extintiva empresarial y entender que la empresa ha basado su decisión en dicha circunstancia»*. El recurso resulta denegado, por lo tanto, la discriminación se determina según la conciencia de la empresa sobre el embarazo¹¹.

En este sentido, la STS 19 de julio de 2006 (Rec.387/2005), interpreta el alcance del artículo 55.5b) del ET en redacción dada por la Ley 39/1999, para determinar si el despido de una trabajadora embarazada es nulo, considerando el conocimiento sobre el embarazo por parte del empresario. El Tribunal Supremo concluyó que para que el despido sea nulo, el empleador debe conocer el estado de gestación de la trabajadora. *«La principal razón en favor de considerar el conocimiento por el empleador del estado de embarazo como elemento o requisito la Ley 39/1999 concibe dicha calificación como un supuesto particular de “despido constitutivo del despido nulo de la mujer embarazada es que discriminatorio”, ésto es, de despido nulo por lesión de derechos fundamentales, en el que el derecho fundamental lesionado es el derecho a no ser discriminado por razón de sexo o por razón de cargas familiares»*.

Esta interpretación se basa, en que el artículo 55.5b) ET concibe la nulidad como un supuesto especial de despido discriminatorio por razón de sexo o cargas familiares. Por ello, sin el conocimiento del empresario, el despido no podrá considerarse discriminatorio, y, en consecuencia, no se declarará nulo.

En definitiva, podemos observar que los primeros pronunciamientos sobre este tema determinaban que el empleador debía estar informado del embarazo para que, en caso de despido, se pudiera argumentar un potencial trato discriminatorio, y, por tanto, obtener la nulidad del mismo.

11 Entre otras: STC 17/2003; STC 62/2007.

Hasta ahora, tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo habían desarrollado una doctrina respecto al despido de las trabajadoras embarazadas, a raíz de la STC 92/2008 del 21 de julio, opera un cambio significativo en la jurisprudencia tratada, ello se debe a que tras dicha sentencia se erige que para la declarar la nulidad del despido de una trabajadora embarazada no es necesario que el empresario sea conocedor del mismo. Esto desliga el requisito de comunicación, que la Directiva 92/85/CEE establece como necesario para activar los derechos y garantías que contempla, de las condiciones aplicadas en el artículo 55.5 b) del ET sobre despidos discriminatorios. Es decir, aunque la Directiva exija la comunicación del embarazo para activar las protecciones previstas, esta misma condición no se requiere para aplicar el artículo 55.5 b) del ET.

Desde ese momento, se instaura la calificación de nulidad objetiva, que como el propio Tribunal indica, resulta *«distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación»*.

Asimismo, la STC 74/2008 ya tenía una idea cercana a este concepto. En su análisis, el Tribunal Constitucional tuvo que considerar si la sentencia recurrida había vulnerado el derecho de la demandante a la no discriminación por razón de sexo. Se determinó que los hechos probados indicaban que su embarazo y las bajas relacionadas fueron la causa real detrás de la decisión de no renovar su contrato. A pesar de que la contratación era temporal y en teoría concluía al finalizar la obra o servicio, la práctica habitual de renovaciones y la contratación de otra trabajadora en su lugar sugirieron una discriminación.

Este supuesto, termina por reconocer la nulidad del despido por discriminatorio, aludiendo la importancia de proteger los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas y asegurando que las decisiones de no renovación de contrato no encubran prácticas discriminatorias.

Tras analizar la mencionada STC 92/2008, cabe señalar la cierta disconformidad que se presenta en la resolución de la STC 124/2009 ante el anterior caso. En esta ocasión, se presenta un voto particular del Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas que discrepa con la STC 92/2008, argumentando que el tema debatido no debería considerarse como una cuestión de discriminación por sexo, sino más bien como un problema de interpretación de preceptos legales por parte del Tribunal Supremo, cuyo análisis se ajusta

a las garantías constitucionales. Este voto subraya la necesidad de adherirse a la perspectiva institucional y las garantías establecidas en el artículo 123 de la CE. El Magistrado señala que, *«sólo cuando una interpretación de la Ley por el Tribunal Supremo no pueda tacharse de razonable en términos constitucionales, y cuando por ello resulte contraria a una garantía constitucional, entre los que deben incluirse los derechos fundamentales y entre ellos el de tutela judicial efectiva, sería cuando, en su caso, este Tribunal Constitucional podría corregirla, imponiendo sobre ella la interpretación constitucionalmente adecuada del precepto legal de que se trate»*. No obstante, pese a la discrepancia del voto particular por el Magistrado, la sentencia reitera del mismo modo la doctrina empleada en la STC 92/2008.

Esta evolución jurisprudencial se observa ya en sentencias posteriores como en la STS, 6 de mayo de 2009, Rec. 2063/2008, la cual reafirma que el despido de la mujer embarazada se considera automáticamente nulo, independientemente de si el empleador o la empresa tiene conocimiento de la situación de gestación. La sentencia recalca que esta protección es una garantía objetiva y automática que no precisa de indicios de discriminación para su aplicación.

Todo ello lleva a comprender que el precepto es *«configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación»*¹². La doctrina ratifica la tutela de la mujer embarazada más allá de la Directiva 92/85 de la UE, garantizando un nivel superior de protección laboral para las embarazadas en España.

En definitiva, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el despido de la trabajadora embarazada se considera nulo automáticamente cuando la empresa no puede demostrar que aquel está motivado por razones ajenas al embarazo. Esta clasificación se constata en el artículo 55.5 b) ET y es una directriz clara de la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral que traspone a la Directiva 92/85/CEE. La mencionada ley, no exige que el empleador sea consciente del embarazo para aplicar la

12 STS, 6 de mayo de 2009, Rec. 2063/2008

nulidad del despido, reduciendo así la carga de prueba sobre la empleada, no debiendo demostrar que el empleador conocía su estado.

Las disposiciones sobre el despido de las trabajadoras embarazadas están directamente relacionadas con el derecho a la no discriminación por razón de sexo contenido en el artículo 14 CE¹³. Así la STSJ Cataluña 3381/2021 de 21 de junio, subraya que, aunque el despido se declare nulo, no se considerará discriminatorio si la empresa desconocía el embarazo de la trabajadora, en supuestos donde no se había comunicado el embarazo. En otras palabras, el despido de una trabajadora embarazada será nulo, pero no discriminatorio si la empresa no era conocedora de ello. *«Como según reiterada doctrina jurisprudencial en los supuestos de despido de trabajadoras embarazadas, cuando la empresa no prueba los motivos o causas de despido externos o ajenos a la situación de embarazo la nulidad es objetiva, opera “ope legis”, no debe calificarse el despido como improcedente en aplicación del artículo 55.4 del E.T., sino que determina una declaración “automática” de la nulidad del despido, según el artículo 55.5.b) del E.T.»*¹⁴ No obstante, independientemente del conocimiento del estado de gestación por parte de la empresa o empresario, el despido de una trabajadora embarazada será siempre nulo, salvo que estén justificadas las causas y sea procedente.

El Tribunal Supremo reafirma lo anteriormente expuesto en la reciente sentencia 1148/2023, de 12 de diciembre, al establecer que, *«(...) la calificación de un despido nulo por encontrarse la trabajadora embarazada, no comporta automáticamente que el mismo lesione el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo ..., pues para ello, es necesario aportar indicios que permitan conectar causalmente la adopción de la medida extintiva con el embarazo. Y dado que no queda acreditada la existencia de una conducta de la empresa que haga patente que se la despide por el hecho de estar embarazada, se mantiene la nulidad objetiva»*.

¹³ La STS 18 de abril de 2011, Rec. 2893/2010 cita lo siguiente:

«La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo [art. 14 CE], por más que puedan igualmente estar vinculados otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos [el derecho a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, protegido por art. 40.2 CE; o el aseguramiento de la protección de la familia y de los hijos, referido por el art. 39 CE] ».

Junto a STC 92/2008, de 21 de julio, entre otras.

¹⁴ STSJ Cataluña 3381/2021 de 21 de junio.

Es decir, la nulidad objetiva operará mientras las causas de extinción no sean ajenas al embarazo, y siempre y cuando, no se produzca una vulneración de derechos fundamentales como es el derecho a la no discriminación por razón de sexo, razón por la que estaríamos ante una nulidad por causas de discriminación, distinta de la nulidad objetiva o automática.

2.2 INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS MORALES

A la luz de lo anterior, el artículo 55.5 b) del ET constituye la nulidad automática del despido de una trabajadora embarazada, ofreciendo una protección objetiva para estas situaciones. Además de la reincorporación y del abono de salarios dejados de percibir, esta nulidad genera el derecho a una indemnización por daños morales en caso de discriminación.

El objeto del proceso se halla en el artículo 183 LRJS¹⁵. Este, define el mecanismo especial para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo los despidos nulos por discriminación¹⁶. La acreditación de la vulneración de un derecho fundamental, reconocerá una indemnización por daños morales.

A tal efecto, el artículo 179.3 LRJS expresa que, *«la demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración*

¹⁵183.1 *«Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados».*

¹⁶ 183.3 *«Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales».*

y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador».

El artículo subraya la importancia de presentar una demanda bien fundamentada, que permita estipular adecuadamente la indemnización solicitada, incluyendo tanto los daños morales como los materiales. Esto asegura que se otorgue una reparación justa a la persona afectada, brindando un marco claro para que los tribunales puedan examinar el impacto real de la vulneración sobre los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora.

Hilando el concepto con lo anteriormente analizado, si la empresa es conocedora del embarazo, podrá aludirse que en la nulidad del despido existe discriminación. Lo que conlleva a que, no cabrá indemnización por discriminatorio, si la empresa desconocía de dicho estado.

Ello, lo podemos deducir dando un salto a la jurisprudencia más reciente, *«ahora bien, declarada la nulidad automática del despido, la falta de prueba del conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora impide que haya incurrido en violación del derecho fundamental a no discriminación por razón de sexo contemplado en el artículo 14 de la CE y, en consecuencia, que proceda la condena a indemnización de los daños y perjuicios morales que realiza la sentencia, ya que la infracción del derecho fundamental ha de ser voluntaria y culpable, y únicamente cabe condena a indemnización de daños y perjuicios, según el artículo 183 de la LRJS, cuando la sentencia declare la vulneración del derecho fundamental, que en este caso concreto no ha resultado acreditado...»*¹⁷

Por lo que, *«la declaración de la nulidad del despido en los supuestos de trabajadoras embarazadas no debe conllevar automáticamente el reconocimiento de indemnización de daños y perjuicios (o del daño moral) derivado de la lesión del derecho fundamental, porque la actora no comunicó su estado de gestación a la empresa y ésta lo desconocía».*

No obstante, en el supuesto de nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causas de discriminación, se seguirán devengando los salarios de tramitación hasta la fecha de

¹⁷ STSJ Cataluña 3381/2021, 21 de junio de 2021, Rec. 1926/2021.

notificación que declare la nulidad.¹⁸ Esto es, además de la readmisión inmediata a consecuencia de la nulidad del despido, el artículo 55.6 del ET proporciona, el «*abono de los salarios dejados de percibir*». Por tanto, mientras los salarios de tramitación pretenden resarcir la pérdida económica sufrida por el trabajador, la indemnización por daños morales supone una compensación adicional por el sufrimiento emocional causado por el despido nulo y discriminatorio.

En este sentido, el TS señala que el simple sufrimiento emocional ocasionado por un despido injusto no es suficiente para justificar una indemnización adicional aparte de las medidas restitutorias y/o resarcitorias comprendidas para el despido nulo en el artículo 55.6 ET¹⁹. Asimismo, establece que, para conceder una indemnización específica por daños morales, será necesario la acreditación de la existencia de un daño concreto y distinto del que es común en cualquier despido injustificado. Ello supone que, para obtener una compensación adicional, el trabajador deberá probar²⁰ que el despido ha originado un perjuicio singular y cuantificable, que va más allá de la angustia emocional habitual que supone un despido injusto.

Siguiendo la misma línea, la STSJ Cantabria 435/2022 del 17 de junio de 2022, aborda el caso de un despido nulo en el que se alega la vulneración de derechos fundamentales. La trabajadora argumenta discriminación por razón de sexo tras ser despedida durante su baja por maternidad.

Una de las cuestiones litigiosas que analiza el TSJ de Cantabria es la de «*determinar si una sentencia que declara nulo el despido por vulneración de derechos fundamentales en los supuestos de nulidad objetiva prevista en el artículo 55.5.a) del ET, debe llevar aparejada, junto con los habituales pronunciamientos de todo despido nulo, esto es, readmisión y abono de los salarios dejados de percibir, la correspondiente indemnización por daños morales derivados de la vulneración del derecho fundamental*». Es decir, la

¹⁸ STS 77/2020, 29 de enero de 2020: en este caso, el TS señala que la trabajadora embarazada que ha sido cesada, tiene derecho a devengar el salario de tramitación hasta la fecha que notifica la declaración de nulidad.

¹⁹ STS de 21 de septiembre de 2009.

²⁰ La LOPCDH expresa en su art. 9.3: «*La existencia de perjuicio se presumirá siempre que se acredite la intromisión ilegítima. La indemnización se extenderá al daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido*».

sentencia dictamina si corresponde una compensación económica adicional debido a la vulneración de derechos fundamentales en el despido nulo.

De este modo, la cuestión principal se erige en si debe concederse siempre la indemnización por daños morales cuando una sentencia declara nulo un despido por vulneración de derechos fundamentales, el tribunal es claro y determina que sí:

«En consecuencia, tanto si entendemos que la nulidad objetiva contemplada en art. 55.5.a) del ET deriva de su conexión con el propio hecho de la maternidad y afecta al derecho fundamental a la igualdad por razón de género, como de su ejercicio del derecho de conciliación derivado de aquélla, al haber acaecido el despido en el periodo de suspensión de contrato tras el nacimiento de su hijo, la conclusión es que la vulneración que el despido implica afecta a la igualdad por razón de género, siendo susceptible de indemnización adicional».

Asimismo, la STS 1148/2023, de 12 de diciembre, analiza si en caso de despido disciplinario de una trabajadora embarazada sin causa justificada, en el que la empresa es conocedora del embarazo en el momento de la entrega de la carta de despido, la declaración de nulidad debería suponer de forma automática una indemnización por daño moral, o si la indemnización solo debería concederse cuando se acredite una discriminación específica o vulneración de otro derecho fundamental.²¹

El derecho a obtener una indemnización por daño moral, conllevará la necesaria aportación de indicios suficientes de discriminación que transfieran a la empresa la carga de la prueba; *« (...) lo que sitúa al demandado frente a una doble posibilidad: o bien trata de probar que su comportamiento no ha provocado la violación de ningún derecho fundamental del trabajador o, por el contrario, tratar de demostrar que concurre algún tipo de circunstancia de entidad suficiente para justificar el acto empresarial que excluya cualquier sospecha de trato discriminatorio».*

²¹ La STS 1148/2023, de 12 de diciembre cita lo siguiente: *«Se trata de determinar si, en el caso de que se haya producido un despido disciplinario de una mujer embarazada en el que no ha quedado acreditada la causa del despido, la declaración de nulidad que se anuda ineludiblemente a la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación debe ir acompañada siempre de una indemnización reparadora del daño moral derivado de la infracción del derecho a no ser discriminada; o, por el contrario, la nulidad tiene carácter objetivo y, únicamente, cabría la indemnización cuando se acreditase una específica vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación o de cualquier otro derecho fundamental o libertad pública».*

Tanto en la sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 9 de Madrid como en la aquí recurrida, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de septiembre de 2022, interpretaron que en este caso *«no se ha vulnerado el derecho al respeto a la vida privada y familiar ni el derecho a fundar una familia, ni se le ha prohibido contraer matrimonio ni se viola la intimidad familiar, ni los arts. 3, 4, 8 y 10 LO de igualdad»*.

Por tanto, este caso conlleva *«un supuesto de nulidad por imperativo legal que se produce por el hecho del embarazo. (...) la calificación de un despido nulo por encontrarse la trabajadora embarazada, no comporta automáticamente que el mismo lesione el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo a efectos de una indemnización, pues para ello, es necesario aportar indicios que permitan conectar causalmente la adopción de la medida extintiva con el embarazo. Y dado que no queda acreditada la existencia de una conducta de la empresa que haga patente que se la despide por el hecho de estar embarazada, se mantiene la nulidad objetiva»*.

En otras palabras, para calificar que la nulidad del despido supone la vulneración de derechos fundamentales, es necesario aportar indicios que acrediten un vínculo causal entre el despido y el embarazo. En ausencia de pruebas que demuestren que la medida extintiva se adoptó por el hecho de estar embarazada, se mantiene el concepto de nulidad objetiva. Esto es, el despido se declara nulo, pero no se concede ninguna indemnización adicional por daños morales, al no comprobarse que el despido se fundamentaba en una discriminación específica por razón de sexo.

El Alto Tribunal termina por desestimar el recurso interpuesto por la trabajadora embarazada, constando que la calificación de su despido, es la de nulidad objetiva por estado de embarazo. *«Y dado que no queda acreditada la existencia de una conducta de la empresa que haga patente que se la despide por el hecho de estar embarazada, se mantiene la nulidad objetiva»*. Su aplicación se determina del artículo 55.5 b) del ET, lo que implica la negativa a imponer una indemnización por daño moral debido a que no se alega discriminación alguna, atribuyendo así las consecuencias habituales de toda declaración de nulidad: la readmisión de la trabajadora y el abono de los salarios dejados de percibir.

2.3 CARGA PROBATORIA

La carga de la prueba en el despido nulo por embarazo tiene un papel crucial para determinar si en éste se produce una vulneración de derechos fundamentales. A la vista del plano procesal, la carga probatoria de cualquier hecho constitutivo recae en quien lo alega. No obstante, en ciertos casos como en el de discriminación por razón de sexo, la aplicación de la carga probatoria se invierte estableciendo una protección reforzada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ilustra en su artículo 13.1 que en aquellos procedimientos donde la parte demandante alegue discriminación por razón de sexo, será responsabilidad de la parte demandada, en este caso, el empresario, demostrar que no hubo discriminación en las medidas tomadas y que estas fueron proporcionadas.

A tal efecto, el artículo 96.1 de la LRJS dispone lo siguiente: *«en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, (...) corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad»*. Asimismo, el artículo 181.2 de la misma ley, reafirma que le corresponderá al demandado la aportación de la carga de la prueba en estos casos. De nuevo, se garantiza la protección de la parte demandante, esto es, la trabajadora embarazada, frente a la vulneración de derechos fundamentales.

De igual modo, el Convenio núm. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, expone que será el empleador quien le incumba la carga de la prueba referida a las razones de despido no vinculadas con el embarazo, al nacimiento del hijo y sus efectos, o a la lactancia²².

Según la regulación analizada podemos observar que, en estos casos, la carga probatoria recae en el empleador. Éste deberá demostrar, que en el supuesto de despido disciplinario no se dan otras causas más que las del artículo 54.2 ET, así como en el despido objetivo las del art. 52 ET y el colectivo en el art. 51.1 ET.

²² El art. 8.1 del Convenio núm. 181 expone: *« (...) La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador»*.

La mencionada STC 92/2008 del 21 de julio, viene determinando que *«cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia y que debe permitir deducir la posibilidad de su concurrencia. Sólo una vez cumplida esta primera e inexcusable carga recaerá sobre la parte demandada la de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada»*.

Esto es, si existen indicios de que una decisión empresarial puede vulnerar derechos fundamentales, deberá demostrar el empleador que sus motivos son objetivos y que no están relacionados con la infracción de los mismos. Por su parte, el trabajador proporcionará un indicio convincente de la vulneración del mismo. Desde ese momento, la carga probatoria se traslada al empresario, y, por tanto, deberá probar que sus acciones tienen fundamentos legítimos y no están conectadas con la discriminación alegada.

Con ello, podemos observar que no se trata de una inversión de la carga de la prueba absoluta, sino que, como argumenta el TC, se establece en un doble plano. *«En cuanto al canon de control constitucional que corresponde, tenemos dicho que la prueba indiciaria se articula en un doble plano. El primero consiste en el deber de aportación de un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto lo que se denuncia y que, como es obvio, incumbe al trabajador denunciante. El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, ni tampoco en la invocación retórica del factor protegido, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión con base en un hecho o conjunto de hechos aportados y probados en el proceso. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido (por todas, STC 104/2014, de 23 de junio (LA LEY 73118/2014), FJ 7)»*.

El indicio debe ir acompañado de algo más sustancial que solo palabras, se basará en hechos específicos que sean relevantes y que se hayan demostrado durante el proceso judicial. Los hechos tienen que ser, por tanto, lo suficientemente convincentes para alegar la posibilidad de que aquella discriminación ha tenido lugar, pues así lo indica la reciente STC 79/2023, de 3 de julio, reafirmando lo anteriormente expuesto²³; *«en este sentido, hemos señalado que, cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe a su autor la carga de probar que su actuación obedece a motivos extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. No obstante, para imponer tal carga, quien denuncia la conducta debe aportar previamente unos indicios razonables y suficientes de que el acto impugnado ha podido lesionar sus derechos fundamentales. No es suficiente, en consecuencia, la mera alegación de la vulneración constitucional, ya que al demandante le corresponde presentar un indicio razonable de que la lesión denunciada se ha producido, esto es, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto para, una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable su decisión»*.

Por otro lado, la postura de la empresa frente a los indicios alegados por la otra parte es crucial. Así, una vez han sido constatados por el demandante, corresponde a la parte demandada demostrar que no se ha producido ninguna vulneración de derechos fundamentales. Según la STC 183/2015, de 10 de septiembre, los criterios a considerar en este proceso son los siguientes:

- i) No basta con invocar facultades legales o convencionales de manera genérica. Esto es, la mención general de facultades legales no es suficiente para contrarrestar los indicios presentados por el trabajador.
- ii) La empresa debe proporcionar explicaciones específicas y concretas. Asimismo, debe demostrar en relación al caso concreto, que su acción no está vinculada con la vulneración del derecho fundamental alegado.
- iii) Debe convencer al juez de que las razones del despido están completamente desvinculadas del factor protegido (como el embarazo, en este caso).

²³ Entre otras, abordan la inversión de la carga de la prueba las siguientes SSTC: 87/1998 de 21 de abril; 29/2000 de 31 de enero; 41/2002 de 25 de febrero; STC 17/2003 de 30 de enero; 74/2008 de 23 de junio y 67/2022 de 2 de junio.

- iv) Una vez demostrada la desconexión entre la medida empresarial y la supuesta vulneración, la calificación jurídica de la causa laboral se vuelve irrelevante.

En definitiva, la ausencia de actividad probatoria por parte de la empresa, supondrá que aquellos indicios aportados por el demandante, se aceptarán como suficientes para confirmar que se han violado los derechos fundamentales del trabajador.²⁴

2.4 DESISTIMIENTO EMPRESARIAL DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA

Los sujetos del contrato de trabajo pueden recurrir al establecimiento expreso de un pacto de prueba como instrumento idóneo para el recíproco conocimiento y posterior valoración de la aptitud profesional del trabajador, así como de las características personales de cada uno. Durante este plazo, salvo pacto en contrario, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral sin alegar causa alguna y sin preaviso²⁵. Esta es una decisión que jurídicamente no equivale al despido, sino que corresponde a un desistimiento.

No obstante, la resolución unilateral del contrato por parte del empresario, en el supuesto de una trabajadora embarazada, es un factor crucial para determinar si dicha acción se considera nula o no.

Inicialmente, la extinción del contrato de la trabajadora embarazada por desistimiento empresarial no gozaba de la protección de nulidad automática recogida en los artículos 53.4b) y 55.5b) del ET, sino por el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo. De esta forma, para apreciar la nulidad del cese, era necesario aportar un indicio razonable de móvil discriminatorio. La STSJ Madrid 4933/2015 de 21 de abril, ya lo especificaba al establecer que, *«la extinción del contrato de una trabajadora embarazada por desistimiento empresarial no goza de la protección de nulidad cualificada ex art. 55.5 b) del ET, sino propia del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, siendo necesario, por tanto, aportar un indicio razonable de móvil discriminatorio para apreciar la nulidad del cese, lo que exige que la empresa hubiera tenido conocimiento*

24 STC 29/2002, de 11 de febrero.

25 Art 14.2 ET *«Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso».*

del embarazo antes de extinguir el contrato. Se distancia así nuestro TS y el máximo intérprete constitucional de quienes postulan la protección constitucional y su desarrollo legal en el supuesto del embarazo de la mujer trabajadora debe ser idéntica en el caso de despido que en el de extinción contractual durante el periodo de prueba por alegada no superación del mismo, por lo que, aunque no conste el conocimiento de la situación o estado de embarazo o de gestación por parte de la empresa, es dato suficiente para configurar una nulidad objetiva de la decisión empresarial, distinta de la nulidad por causa de discriminación, y que, por consiguiente, para declarar la procedencia del desistimiento o del cese acordado es exigible que el empresario acredite que el mismo no tiene relación alguna con el embarazo y que, en su caso, responde a una causa procedente, real, suficiente y seria, debiendo justificar la razonabilidad de su conducta resolutoria».

Esto es, tanto el TS como el TC no sostienen la idea de que la protección legal del embarazo debe ser la misma en los casos de despido y en la finalización del contrato durante el periodo de prueba.

Siguiendo la misma línea, la STC 173/2013, expone lo siguiente: *«no cabe extender por analogía la protección dispensada para el despido en el art. 55.5.b) LET, tal como ha sido interpretada por las SSTC 92/2008 y 124/2009, a la resolución contractual en periodo de prueba, pues las diferencias sustanciales entre una y otra institución jurídica evidencian que el legislador se ha decantado conscientemente por limitar esa tutela reforzada del art. 55.5.b) LET al caso del despido de la trabajadora embarazada, excluyendo su aplicación al supuesto de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba».*

Es decir, el desistimiento durante el periodo de prueba no goza de la protección especial que se otorga al despido, pues solo se considera nulo el desistimiento cuando se da una causa discriminatoria, por tanto, si la empresa no es conocedora de la situación de embarazo de la trabajadora, no puede estimarse nulo aquel desistimiento empresarial durante el periodo de prueba.

Asimismo, la mencionada STC 173/2013, generó cierta controversia ya que en la misma se dieron una serie de votos particulares.

Por un lado, se presenta un voto concurrente en el cual no se discrepa del fallo de la sentencia. En este se sugiere que la trabajadora debe proporcionar indicios para que se dé

la inversión de la carga de la prueba, y, la empresa pueda defenderse ante la posible causa discriminatoria. Así, interpreta que la protección especial para las trabajadoras embarazadas en caso de despido, es una decisión legítima tomada por el legislador y no una exigencia impuesta por la CE.

Por otro lado, se da un voto discrepante en el que se argumenta que no se ha tutelado el principio de prohibición de discriminación por razón de sexo, vulnerando así la garantía que ofrece el artículo 14 de la CE. El Magistrado expone que, *«en el desistimiento no causal del contrato de trabajo de las mujeres embarazadas durante el período de prueba el factor protegido está afectado en los mismos términos que en las extinciones causales o, mejor aún, se encuentra afectado, incluso, en mayor medida por existir una situación de mayor precariedad laboral»*. En este caso, se opta por la nulidad del desistimiento empresarial de la trabajadora embarazada durante el periodo de prueba y, su respectiva reincorporación al puesto de trabajo.

Hasta entonces el artículo 14 del ET no abordaba estas cuestiones, no obstante, con la introducción del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se produce una corrección normativa en la que dicho artículo resulta modificado. En concreto, el segundo párrafo del apartado número 2 establece que, *«la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad»*. Esto es, a menos que existan causas justificadas que no estén relacionadas con el embarazo, cualquier extinción de contrato de una trabajadora embarazada será nula desde el inicio del embarazo hasta el comienzo de su baja por maternidad.

Así como anteriormente para apreciar la nulidad del cese, era necesario aportar un indicio razonable de causa discriminatoria y, por tanto, que el empresario fuera conocedor del estado de gestación de la trabajadora, de ahora en adelante, se considerará automáticamente nulo el desistimiento empresarial de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba²⁶, independientemente de si la empresa era conocedora o no de aquella situación, salvo que las causas sean ajenas al embarazo.

²⁶ Es decir, durante el periodo de prueba se buscará aplicar la misma protección de nulidad objetiva que se otorga al despido.

Ese precepto altera significativamente la regulación del periodo de prueba para las trabajadoras embarazadas, ya que obliga a la empresa a demostrar que la extinción no está relacionada con el embarazo o la maternidad, es decir, contrariamente al concepto original del periodo de prueba²⁷, en el caso de las trabajadoras embarazadas, la empresa sí que debe alegar una causa para rescindir el contrato. *«Por eso, si la empresa no ha objetivado suficientemente el sistema de valoración para que pueda entenderse superada la prueba, lo que no puede admitirse en ningún caso sin vulnerar dicho precepto es que se confundan los motivos de extinción con meras manifestaciones subjetivas de directivos o mandos de la empresa. La objetivización de los motivos de extinción en periodo de prueba debe ser específica y concreta y si no se ha hecho esa concreción a priori, antes de la contratación, deberá hacerse ya a posteriori, pero de forma tal que permita excluir una configuración de motivos arbitraria e improvisada ex eventu».*²⁸En definitiva, las causas deberán ser claras y específicas.

La STSJ Cantabria 950/2023, de 2 de octubre reafirma entre otras lo anteriormente expuesto. En este caso, la empresa aun siendo conocedora del estado de gestación de la trabajadora, decidió extinguir la relación laboral alegando que no había superado el periodo de prueba. Por ello, *«es incuestionable la vulneración por la empresa que extingue la relación laboral de la recurrente, en periodo de prueba, sin causa ajena a su comunicación de su baja por incapacidad temporal por embarazo, de derechos fundamentales de la empleada relacionadas con su sexo. Esto es, la conducta empresarial colisiona con los términos en los que las normas recogen el derecho a no ser discriminada la empleada por condición de mujer».*

Asimismo, cabe señalar que al igual que en los casos de despido, la indemnización por daños morales también se aplica en el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba siempre y cuando la nulidad del mismo, sea consecuencia de una decisión que produzca la vulneración de derechos fundamentales. *« (...) Acreditada la vulneración de un derecho fundamental, procede la fijación automática de la indemnización de daños y perjuicios por daño moral, dentro de la horquilla legal establecida en la normativa de referencia que sustenta la misma recurrida...»*²⁹

²⁷ Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral sin alegar causa alguna y sin preaviso.

²⁸ STSJ Madrid 654/2022, de 2 de febrero.

²⁹ STSJ Cantabria 950/2023.

2.5 LA NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL

Las modalidades, las causas justificativas³⁰ y los límites de la contratación temporal aparecen regulados en el artículo 15 del ET. La no renovación de un contrato temporal supone la extinción del mismo, y ello es así, al producirse, entre otras, la expiración del tiempo convenido.³¹

Generalmente, la empresa no está obligada a renovar un contrato temporal cuando éste ha llegado a su fin, salvo que se den ciertas condiciones específicas³².

En este caso, si la no renovación del contrato tiene como fundamento el embarazo de una trabajadora, nos encontramos ante un motivo discriminatorio, vulnerando el artículo 14 de la CE y, en consecuencia, produciendo la nulidad de dicha no renovación.

En ocasiones, la falta de renovación puede conllevar una discriminación encubierta, es por ello que, el TC establece en la sentencia 173/1994, de 7 de junio de 1994 que, *«esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se produce a consecuencia del hecho del embarazo sobrevenido de la mujer»*. Es decir, aunque la relación laboral haya terminado, si ésta sí hubiera seguido mediante contrataciones sucesivas de no ser por el embarazo de la trabajadora, nos encontramos ante un despido discriminatorio por razón de sexo, lo que causará su nulidad. Es por tanto que, tras los indicios de vulnerabilidad presentados por la trabajadora, la empresa debe demostrar que la no renovación del contrato fue por motivos objetivos y no discriminatorios. Si ésta última no puede hacerlo, la trabajadora tendría derecho a las medidas de reparación, como la readmisión o una indemnización.

La STSJ Cataluña 2192/2013, de 21 de marzo de 2013, hace referencia al caso en el que la trabajadora embarazada se ve sustituida por otro trabajador. En este caso, se entiende que las extinciones del contrato no están justificadas cuando se realizan contrataciones sin ofrecer alguna argumentación al respecto.

³⁰Tras la reforma laboral de diciembre de 2021, se han reducido las opciones para utilizar contratos temporales. Las únicas dos modalidades previstas se hallan en el artículo 15.1 ET *«el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora»*.

³¹ Artículo 49.1c) del ET.

³² Por ejemplo, en el encadenamiento de contratos, art. 15.5 ET o cuando se establezca por convenio colectivo, art. 15.8 ET.

«Ciertamente es que no consta acreditado que estos trabajadores hayan sido contratados con la misma categoría profesional que la actora, pero es a la empresa, en virtud del principio de disponibilidad probatoria, la que debía probar que esas contrataciones nada tenían que ver con la categoría profesional de aquélla, pues fácilmente podía haber aportado copia de los contratos de trabajo suscritos con aquéllos». En otras palabras, la empresa debe demostrar que esas nuevas contrataciones no están relacionadas con la categoría profesional de la persona afectada. Por tanto, para que la justificación sea válida, es necesario que la categoría profesional de la nueva contratación sea distinta.

Hasta el momento, no se ha contemplado por el Legislador una protección de nulidad automática (art. 55.5b del ET) similar a la establecida en los despidos o desistimientos empresariales durante el periodo de prueba, sino que, en este caso debe existir una causa discriminatoria para apreciar la nulidad del mismo.

IV. CONCLUSIONES

El presente trabajo ha abordado una temática especialmente sensible: la trabajadora embarazada frente a las distintas extinciones de su contrato de trabajo. A lo largo del estudio, se han examinado diversas disposiciones legales, así como la jurisprudencia más relevante, con el fin de proporcionar una visión íntegra de las protecciones y desafíos a los que se enfrentan las trabajadoras embarazadas.

Las conclusiones de este Trabajo de Fin de Grado van a tratar los temas fundamentales que se han ido desarrollando a lo largo de la investigación.

-El principio de igualdad y no discriminación es uno de los valores fundamentales que consagra nuestra norma suprema en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, en múltiples ocasiones las trabajadoras embarazadas se enfrentan a ciertas situaciones de desigualdad y discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Es por ello que, se establecen mecanismos para prevenir y eliminar la discriminación de género. Entre aquellos, se hallan garantías externas e internas que tienen por objeto asegurar al máximo la protección de dichos sujetos vulnerables. Cierto es, que numerosos Tratados, Directivas, o Convenios han desarrollado la problemática aquí planteada, pero si algo hay que resaltar en este tema, es la introducción de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley establece medidas específicas para prevenir y erradicar discriminaciones directas e indirectas, así como las de promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y, también las relativas a la protección de la maternidad. En definitiva, todas estas medidas han supuesto un avance decisivo para la tutela de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

- En lo referente a los diferentes modos de extinción de contrato a los que se puede enfrentar la trabajadora embarazada, cabe señalar que, en materia de despidos, la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2023, conlleva la modificación de los artículos 55.5 y 53.4 del ET. De este modo, se elevan expresamente a categoría de nulidad objetiva o automática. La nulidad del despido estará comprendida desde la fecha de inicio de embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión, salvo que las causas de extinción del contrato sean ajenas al embarazo. Ello supone que, si la empresa no logra acreditar la procedencia del despido, éste será declarado nulo.

- Inicialmente, para poder declararse nulo el despido de una trabajadora embarazada, era necesario que el empleador tuviera conocimiento de aquel estado. La introducción de la STC 92/2008 del 21 de julio, supone un cambio significativo en la jurisprudencia tratada, pues desde ese momento tal requisito ya no es necesario, esto es, el despido podrá declararse nulo con independencia de si la empresa conoce o no la situación de embarazo. No obstante, en el caso de que la empresa fuese conocedora del embarazo, no estaríamos ante un despido nulo objetivo, sino ante un despido por causas discriminatorias al vulnerar el artículo 14 de la CE. Es decir, el simple hecho de que la empresa ejercite la acción de despido por una causa de maternidad, conlleva evidentemente una discriminación por razón de sexo.

- Los efectos que origina la nulidad del despido en la trabajadora embarazada son, la readmisión inmediata en el trabajo y el derecho a devengar los salarios de tramitación. Sin embargo, cuando en el despido se da una causa discriminatoria esto opera de manera diferente. La numerosa jurisprudencia del TS señala que además de los efectos habituales que conlleva la nulidad del despido, si existe una causa discriminatoria en el mismo³³, la trabajadora tendrá derecho a una indemnización por daños morales. La cuantía dependerá según los daños causados, y ésta se otorgará siempre que se acredite la existencia de un daño concreto y distinto del que es común en cualquier despido injustificado. Por tanto, la trabajadora tendrá que aportar aquellos indicios para que después, se produzca la inversión de la carga de la prueba. En ese instante, será la empresa quien tenga que probar que los motivos del despido son ajenos al embarazo y que no existe discriminación en el mismo. La ausencia de su actividad, supondrá que aquellos indicios aportados por el demandante, se aceptarán como suficientes para confirmar que se han violado los derechos fundamentales de la trabajadora.

- Una de las situaciones conflictivas a las que se enfrenta la trabajadora embarazada en la actualidad es la realización del periodo de prueba. El problema que existe en el concepto de periodo de prueba, es que la relación laboral se extingue sin alegar causa alguna. A pesar de que inicialmente, la nulidad del desistimiento empresarial solo podía darse a raíz de una causa discriminatoria, con la llegada del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se reconoce una nulidad automática como en los casos de despido.

³³ Por ejemplo, que la empresa conozca la situación de embarazo.

Por tanto, el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba, se considerará nulo salvo que esté justificado con causas ajenas. Asimismo, la no renovación del contrato temporal de una trabajadora embarazada puede generar cierta controversia. Al no existir una protección de nulidad automática como en el caso del despido o del periodo de prueba, serán los tribunales los que interpreten cuando se produce la nulidad del mismo. Si la empresa no renueva el contrato por el hecho de que la trabajadora está embarazada, en este caso, se consideraría nulo por discriminatorio. Ello es así porque de no darse esa condición en la trabajadora, la renovación del contrato se hubiese producido. Por tanto, la empresa deberá acreditar en todo momento que el motivo de la falta de renovación es ajeno al embarazo.

-A lo largo de este trabajo se ha observado que, con el paso del tiempo se ha producido una evolución tanto normativa como jurisprudencial sobre la tutela de la trabajadora embarazada en el ámbito laboral. No obstante, conforme la sociedad avanza hacia una mayor conciencia de igualdad de género, los casos de discriminación laboral por razón de sexo no dejan de producirse. Es por ello que, debemos seguir trabajando en mejorar dichas garantías y continuar en la dinámica de que nuestras leyes se vayan adaptando a los cambios y a los avances.

V. BIBLIOGRAFÍA

Libros, ensayos y manuales doctrinales:

-Revista

DE VAL TENA, Á. L. «La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba». *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, (2), (2021), p. 56-98.

Legislación y otros recursos jurídicos:

Constitución Española

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. núm. 364, de 18 de diciembre de 2000, páginas 1 a 22 (22 págs.)

Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

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 período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2010/41/UE Del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951.

Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

Instrumento de Ratificación del Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981.

Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículos de prensa electrónica y sitios web:

UNITED NATIONS. *Declaración Universal de Derechos Humanos. Historia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*

<https://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>

Acceso el 07/04/2024.

UNITED NATIONS. *La Declaración Universal de Derechos Humanos.*

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Acceso el 07/04/2024.

OIT. *La OIT y la igualdad de género.*

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

Acceso el 08/04/2024.

CONFIANZ. (2023, December 13). *Las nuevas causas de despido nulo que tienes que conocer. Asesoría Integral De Empresas.* <https://www.confianz.es/actualidad/las-nuevas-causas-de-despido-nulo-que-tienes-que-conocer/>

Acceso el 25/04/2024.

ABOGADOS LEGALITAS. *Periodo de prueba de un contrato: duración, despido y más.*

<https://www.legalitas.com/actualidad/periodo-de-prueba-contrato-de-trabajo>

Acceso el 15/05/2024.