



María González Villasevil

Redacción editorial E&J



El despido de una trabajadora embarazada no puede declararse nulo si en el momento de comunicar la extinción la empresa ignoraba su estado de gestación

Si bien es cierto que el Estatuto de los Trabajadores establece una serie de normas para proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país, también es una realidad que dicha ley no supone un blindaje supremo ante los despidos ejecutados por las empresas.

Concretamente, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores dispone en su apartado 5 que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”, asimismo, también se considerará nulo el despido “de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural”.

Recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha resue

...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |