



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/31508

26/03/2018

81577

AUTOR/A: CAMPUZANO I CANADÉS, Carles (GMX)

RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se informa que el Gobierno la considera suficiente. Cabe recordar que, de acuerdo con los artículos 53.4 y 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), referidos –respectivamente- a la extinción por causas objetivas y al despido disciplinario, en los casos de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia y otros, la decisión extintiva será calificada como nula, salvo que se declare la procedencia de la misma por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La calificación como nulo de un despido es una enérgica reacción del ordenamiento jurídico ante una conducta prohibida, contraria a la ley o -en otros términos- no querida por la ley, que implica que se tenga por no hecho y la situación deba reponerse al momento anterior al mismo y sean compensados los salarios dejados de percibir.

Eso es, precisamente, lo previsto en la 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 del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo -Directiva Marco-), que prevé, en particular, la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas por razones inherentes a su estado. La única reacción posible del ordenamiento cuando, no obstante la prohibición se produce el despido, es declarar la nulidad de tal decisión empresarial.

Por otra parte, esa es la protección dada en el ET respecto a la extinción por circunstancias objetivas y al despido disciplinario en los supuestos de causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, lo que lleva a reiterar que se considera esa regulación como suficiente.

Madrid, 24 de julio de 2018