



Rechazan el reclamo de una trabajadora que comunicó el embarazo durante el preaviso

Uno de los temas que genera más polémica dentro del Derecho laboral es el de los despidos de mujeres embarazadas.

En ese punto, los magistrados y especialistas suelen discutir si corresponde el resarcimiento de 13 sueldos **para los casos en que se comunique la situación de gravidez durante el plazo de preaviso del despido**. La controversia nace cuando la empresa ya decidió rescindir el contrato, pero la relación laboral aún continúa.

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, en voto dividido, **decidió que el incremento indemnizatorio no debía operar** ya que la empresa demostró que no conocía la situación de gravidez de la empleada al momento de decidir su despido. En este sentido, la sentencia fue dividida y al mismo tiempo controvertida, pero fijó un criterio que las compañías deben tener en cuenta de producirse este tipo de desvinculaciones.

Despido durante el preaviso

En esta oportunidad, se tuvo por acreditado que la empresa envió un telegrama mediante el cual le comunicaba a la empleada que decidía dar por terminada la relación laboral y le otorgaba un mes de preaviso.

A los pocos días, la dependiente le comunicó a la firma que se encontraba embarazada y presentó el certificado médico respectivo.

La firma, en consecuencia, contestó la misiva e indicó que la comunicación del embarazo era posterior a la fecha del despido, **por lo que ratificaba su decisión rescisoria**.

Es decir, **la noticia del embarazo llegó a conocimiento de la empresa durante el plazo de preaviso y antes que se consumara la cesantía**.

En la Ley de Contrato de Trabajo se reconoce la garantía de estabilidad en el empleo durante toda la gestación, señalándose que tendrá carácter de derecho adquirido a partir de que la trabajadora notifique la situación a la empresa.

La misma norma indica que salvo prueba en contrario "el despido de la mujer

trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto **dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto**, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento”. En tales condiciones, señala la normativa, **dará lugar al pago de una indemnización de 13 salarios**.

En esta causa, luego de la presentación judicial de la empleada, el juez de primera instancia condenó a la empresa a pagar algunas diferencias indemnizatorias, pero la rechazó en cuanto se pretendía el cobro del resarcimiento especial de 13 salarios.

La Justicia indicó que **la firma, al momento de preavisar el despido, no se encontraba en conocimiento de la situación de gravidez**. También se tuvo en cuenta que ni la propia dependiente conocía dicha situación.

Ante la Suprema Corte bonaerense, la empleada denunció la violación de los artículos 177, 178, 182 y 238 de la Ley de Contrato de Trabajo -que regulan la situación de la mujer embarazada- y de la Constitución Nacional. Además, relató que **comunicó su situación a través de un telegrama en el que transcribió el certificado médico** e indicó que tal comunicación aconteció dentro del plazo de siete meses y medio anteriores a la fecha de parto y cuando se encontraban subsistentes aún, para ambas partes, todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Pese a ello, el reclamo fue rechazado aunque la decisión no fue unánime dado que los magistrados llegaron a una decisión dividida.

En ese aspecto la minoría señaló que “el preaviso implica la comunicación anticipada de la voluntad del empleador de disolver el contrato de trabajo en una fecha próxima posterior, pero en ningún caso pueden equipararse sus efectos, a los del despido propiamente dicho, ya que durante su período el contrato de trabajo continúa vigente y subsistentes las obligaciones emergentes del mismo”. Por ese motivo, para esta postura, **“la notificación referida sucedió mientras estaba vigente la relación laboral entre las partes”**.

Vale mencionar que el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo **establece una garantía de estabilidad a toda trabajadora que fehacientemente comunique su estado de embarazo**.

En tanto, el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, al disponer el pago de una indemnización agravada busca sancionar la conducta antisocial del empleador que, en

conocimiento de tal circunstancia, **procede a despedir a su dependiente en un momento en que la mujer se torna más vulnerable social y económicamente.** Pero la presunción protectoria puede ser desvirtuada por la empresa si demuestra que la ruptura obedeció a otra razón que no fuera el embarazo.

Para operar tal presunción, se le requiere a la trabajadora notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, o en su caso, el nacimiento de su hijo. Desde esa notificación o toma de conocimiento por el empleador el ordenamiento garantiza a la mujer en gestación el derecho a la estabilidad impropia en el empleo.

Por lo tanto, concluyeron **que la empresa al momento de preavisar la ruptura no estaba en conocimiento del embarazo,** ya que a esa fecha ni la propia trabajadora sabía de dicho estado, por lo que debe desvirtuarse la presunción legal y rechazaron el reclamo.

