

Despido de la embarazada en período de prueba

Por María Sol López Castelli

El despido de la embarazada en período de prueba no ha sido expresamente previsto en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20 744 (LCT) , ni en las normas que regulan el período de prueba ni en las atinentes a la protección de la maternidad.

Se ha planteado entonces si la facultad legal que el empleador tiene de terminar la relación de trabajo durante el período de prueba sin necesidad de motivo alguno constituye o no un acto discriminatorio cuando se ejerce respecto de una trabajadora embarazada.

Al respecto la jurisprudencia ha expresado diferentes matices, entre ellos, ha determinado:

“Dado que la trabajadora notificó el estado de embarazo previo a haber sido comunicado el despido, resulta procedente la indemnización prevista en el art. 178 de la Ley 20.744 aún cuando aquella se encuentre dentro del denominado “periodo de prueba”, pues, como esa indemnización encuentra sustento en normas de jerarquía constitucional y supra legal según el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional —no así el art. 92 bis de la LCT—, prevalece sobre el derecho de las partes de concluir el contrato de trabajo dentro del periodo de prueba sin expresión de causa y sin derecho a la indemnización”. [1]

[1] MARTÍNEZ, Rodrigo, “El despido por maternidad en el período de prueba”, DT 2010 (diciembre), 3236, AR/DOC/7325/2010. Expte. Nº CNT 24928/2013/CA1, SENTENCIA DEFINITIVA.77329, AUTOS: “TOCINO, JESICA PAOLA C/ EDUCATION GROUP S.A. S/ DESPIDO” (JUZGADO Nº 42).

Lo cierto es que la indemnización prevista en el art. 178 encuentra su sustento normativo en normas de jerarquía constitucional y supra legal según el art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y Convenios 103, 111 de la O.I.T.), no así el art. 92 bis LCT de jerarquía inferior.

Por tanto, la protección a la trabajadora embarazada prevalece sobre el derecho de las partes de concluir dentro del periodo de prueba con el contrato laboral sin expresión de causa y sin derecho a indemnización.