

La Defensoría para la Igualdad investiga presuntas represalias contra una trabajadora readmitida tras un despido por embarazo

- *La empresa readmitió a la trabajadora, en fase de prueba, tras la mediación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

Vitoria-Gasteiz, 23 de octubre de 2008.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi ha acordado iniciar una investigación por presuntas represalias contra una trabajadora por parte de la dirección de la empresa tras su readmisión.

Los antecedentes de este caso se remontan a la queja interpuesta por esta trabajadora en la Defensoría para la Igualdad por haber sido despedida de la empresa en la que trabajaba, en periodo de prueba, tras comunicar su embarazo. La empresa argumentó como motivo del despido que la trabajadora no había superado el período de prueba.

La mediación de la Defensoría dio lugar a la readmisión inmediata de la trabajadora por tratarse de un despido nulo. Sin embargo, esta trabajadora ha vuelto a acudir a la Defensoría y pone en conocimiento de esta institución las presuntas represalias, según su testimonio, causadas por parte de la dirección de la empresa desde que se reincorporara a su puesto de trabajo, motivo por el cual la Defensoría para la Igualdad ha abierto una investigación para su esclarecimiento.

El derecho fundamental a la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de discriminación por razón de sexo. La legislación y la jurisprudencia al respecto son concluyentes al considerar el despido de una mujer embarazada como un acto de discriminación por razón de sexo. A su vez, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres lo subraya, señalando que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad es discriminación directa.

En virtud de la normativa vigente, el despido por embarazo o maternidad es declarado nulo, motivo por el cual dicha empresa decide que la trabajadora despedida se reincorpore a su puesto de trabajo.

En este sentido, cuando la trabajadora acudió por primera vez a la Defensoría para la Igualdad, ésta informó de inmediato a dicha empresa de la normativa vigente relativa al despido de una mujer embarazada y que protege a la interesada, tras lo cual la empresa la readmitió y cubrió las compensaciones económicas que salarialmente le correspondían. Esta trabajadora tuvo conocimiento de la readmisión a través de un escrito en el que la empresa reconoce el error cometido, pero se ratificaba en justificar su anterior actuación argumentando incompetencia de la trabajadora.

Tras su reincorporación, la trabajadora ha puesto en conocimiento de la Defensoría para la Igualdad el trato desfavorable por parte de la empresa. Por ello, y basándose en el artículo 9 de la Ley Orgánica 3/2007, la Defensoría para la Igualdad ha iniciado un proceso de investigación por represalias. Según este artículo *“se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”*.