Mundo jurídico

Protección a la madre gestante



JUAN ACEVEDO
Abogado del Estudio Muñiz de Piura

Este mes de setiembre, nuestra Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 30535-2019-Lima ha establecido como doctrina jurisprudencial obligatoria que los jueces deben tener en cuenta en los procesos de nulidad de despido por embarazo lo siguiente: "1. Se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando se produce durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. 2. No resulta necesario que la trabajadora comunique a el empleador por escrito su condición de gestante. 3. El empleador tiene la carga de la prueba de la causa justa de despido cuando este se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. 4. En el caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el periodo de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo".

Ello es concordante con lo resuelto unos pocos días antes por el Tribunal Constitucional a través de la sentencia N° 254/2022 correspondiente al expediente N° 02748-2021-PA/TC, donde se mencionaba que no es necesario que la trabajadora gestante comunique a su empleador su condición de embarazo para que opere la presunción del despido nulo por estado de gestación.

Un punto para tener en cuenta es que, con esta ampliación en la protección de las trabajadoras gestantes, incluso se podría reponer a una trabajadora embarazada cesada durante el periodo de prueba.

En ese sentido, las empresas deben considerar tener en cuenta que antes de proceder con la desvinculación de una trabajadora gestante, debe verificar el cumplimiento de plazos, la verificación de las causas objetivas de despido; así como la verificación de los contratos modales a efectos de evitar su desnaturalización.