

PLANTEAMIENTO

Falta de renovación de contrato temporal. Trabajadora embarazada

Una empresa tiene contratada mediante contrato temporal, a una mujer que se encuentra embarazada. Ante el vencimiento de su contrato el departamento de recursos humanos considera que, puesto que ha finalizado el plazo pactado, esto es suficiente para extinguir legalmente la relación laboral, ya que el contrato se acordó por un tiempo y plazo determinados.

En cambio, la trabajadora opina que debe ser renovada ya que ha cumplido correctamente con sus obligaciones y no se la ha prolongado su relación laboral por encontrarse embarazada.

1.- ¿Qué postura es la correcta?

2.- ¿A quién corresponde demostrar la falta o no de discriminación?

RESPUESTA

1.- La no renovación de un contrato temporal de una mujer embarazada es posible siempre que la decisión del empleador de extinguir el contrato temporal no obedezca al hecho de que se encontraba embarazada, en cuyo caso el despido se declararía nulo por ser discriminatorio.

2.- Cuando ante una decisión del empresario se invoca, por el trabajador su carácter discriminatorio generándose una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial. En el caso planteado la trabajadora no ha aportado indicios suficientes para producir esta inversión de la carga de la prueba

ANÁLISIS

Los tribunales se han manifestado al respecto aludiendo que es procedente la extinción del contrato cuando concurren motivos ajenos al embarazo como lo es el vencimiento del plazo pactado para su extinción. No obstante, el TS, siguiendo criterios del TJCE (sentencia de 4 de octubre de 2001) ha matizado que la falta de renovación de un contrato cuando éste ha llegado a su fin no puede ser considerado como un despido prohibido, salvo que dicha falta de renovación esté motivada por el embarazo.

En el supuesto objeto de estudio, no existen indicios de la existencia de este móvil discriminatorio, puesto que se ha constatado que la empresa no ha prorrogado los contratos de otras trabajadoras.

Cuando ante una decisión del empresario se invoca, por el trabajador su carácter discriminatorio o contrario a derechos fundamentales, de modo tal que esta invocación genere una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial. Aplicada esta doctrina al caso enjuiciado, se considera que la trabajadora no ha aportado indicios suficientes para producir esta inversión de la carga de la prueba, de forma que pudiera razonablemente sospecharse que la decisión del empleador de extinguir el contrato temporal obedece al hecho de que se encontraba embarazada. Debiendo distinguirse a estos efectos entre verdaderos indicios con virtualidad suficiente para producir tales consecuencias jurídicas, y las simples conjeturas o sospechas de las

que no se infiere la duda razonable sobre la posible actuación discriminatoria o contraria a derechos fundamentales del empresario.

BASE JURÍDICA

- Apdo. 5 b), Art. 55 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- TS Sala de lo Social, de 24/07/2007, Rec. 2520/2006