

## Trabajo de mujeres: despido de la trabajadora embarazada que omitió la comunicación fehaciente de la existencia del mismo.

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (\*)

Dentro del capítulo sobre la protección de la maternidad, la ley 20.744 de Contrato de Trabajo, en el artículo 177 establece que "...La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador...".

Por su parte, el artículo 178, al referirse al despido por causa del embarazo, presume, salvo prueba en contrario, que 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 en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

La cuestión es si la trabajadora que omite la comunicación fehaciente de su embarazo, mediante la notificación y acreditación de su estado, puede –igualmente– ser acreedora a dicha indemnización especial en caso de despido.

En un fallo, la respuesta judicial fue afirmativa.

La trabajadora, a la fecha del despido, tenía un embarazo de cinco meses y –según los testigos– a esa altura, su estado era notorio.

Así, una compañera de trabajo de la actora, declaró que, todos los compañeros de trabajo sabían que ella estaba embarazada como así también el dueño y su mujer. La testigo añadió que "...La accionante tenía panza...".

Según el tribunal, este testimonio resultó convictivo en lo fundamental, primero porque la fecha del nacimiento le dio credibilidad a sus dichos y porque la testigo tuvo un conocimiento directo de los hechos sobre los cuales depuso y dio cuenta de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que acaecieron las circunstancias fácticas que relata en tanto trabajó junto con la accionante.

En este marco, el fallo recuerda que como requisito para que opere la presunción que aquí se trata, los artículos 177 y 178 de la ley de Contrato de Trabajo, exigen que la mujer trabajadora haya cumplido con su obligación de notificar en forma fehaciente su embarazo al empleador, con presentación del certificado médico en el que constare la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. Si bien es cierto que el medio adecuado para ello lo constituye en

principio la comunicación formal dirigida a la empresa, también lo es que no puede invocarse sin más su falta para sustraerse a los efectos de la presunción, cuando en el proceso judicial constan elementos que permiten tener por probado que el empleador tuvo efectivo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora.

Según lo relata la trabajadora despedida en su demanda, procedió a informar verbalmente a su empleador de su estado de gravidez entregando el certificado médico que lo acreditaba y la fecha probable de parto, hecho que éste negó. Pero, su estado era conocido por la patronal y los demás empleados fundamentalmente por las conversaciones de trabajo y por resultar notorio en demasía.

Por estas razones, el tribunal viabilizó la indemnización prevista en el art. 178 de la ley de contrato de trabajo. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 25 de abril de 2011, autos “Lescano, Grisel Verónica c/Yang Jinghe s/despido”, voto de la doctora. María C. García Margalejo, con la adhesión del doctor Oscar Zas).

**Publicado en el Actio Reporte del 21 de Junio de 2017**

(\*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.