

## **Maternidad y Período de Prueba: Durante el período de prueba rigen todas las normas que protegen la maternidad.**

**Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (\*)**

Las normas que protegen la maternidad y sus consecuencias indemnizatorias, rigen durante todo el período de prueba.

Así lo sostuvo un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (Sala IX, sentencia del 2 de julio 2015, en los autos caratulados “Rouco, Carol Débora c. La Gota Farmacéutica SRL s/despido”), generalizando un criterio adoptado por la jurisprudencia del fuero laboral.

En el caso, una empresa despidió sin causa justificada a una trabajadora durante el período de prueba, habiendo ésta notificado su estado de embarazo, antes de ser notificada de la decisión.

El tribunal recuerda que el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –período de prueba- en su inciso 4) expresamente dispone que rigen para las partes los derechos y obligaciones propios de la relación laboral, fórmula que no las exime del deber de abstenerse de incurrir en actos discriminatorios. Además, el artículo 177 3er. párrafo de la ley citada garantiza expresamente la estabilidad de la mujer durante la gestación, desplazando de tal manera la normativa relativa al período de prueba.

En tal sentido, resaltaron los jueces, la protección de la mujer contra toda forma de violencia y/o discriminación por razón de embarazo, parto o maternidad, así como la protección integral de la familia, y el interés superior del niño, se encuentran especial y concretamente garantizadas tanto en la Constitución Nacional como en diversos instrumentos internacionales.

Es así que, de acuerdo con el criterio de este tribunal, durante el período de prueba rige plenamente la protección de las normas citadas, cuya intención y espíritu no es otro que proteger del despido y/o de cualquier acto discriminatorio a la mujer que va a ser madre y, por ende, al niño y a la familia, especialmente durante el período pre parto.

A los efectos de determinar la cuantía de la reparación del daño causado a la trabajadora por el despido, el tribunal aplicó por analogía la indemnización especial dispuesta por el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (doce meses de sueldos más el S.A.C. proporcional).

**Publicado en el Actio Reporte del 20 de Febrero de 2018.**

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