



QUÉ PROTECCIÓN TENGO ANTE UN DESPIDO SI ESTOY EMBARAZADA



Si estás embarazada, el derecho laboral recoge una protección especial frente al despido, que además **se prolonga durante el permiso de maternidad, e inclusive pasado nueve meses.**

Así mismo, esta protección **se ampliará en caso de que la trabajadora disfrute de una excedencia por cuidado del menor o una reducción de jornada por guarda legal.**

SERÁ TAMBIÉN NULO EL DESPIDO EN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS



- **Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural** a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- **Trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión.**



- **Trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3;** y el de las trabajadoras **víctimas de violencia de género** por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.



- **Trabajadores/as después de haberse incorporado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento,** adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.



Pero debe quedar claro que la **protección frente al despido no es absoluta**, ya que se puede proceder al despido de una trabajadora siempre que exista alguna **causa objetiva o disciplinaria**, o si existen causas económicas u organizativas.



¡¡Recuerda...!!

Sí el despido es objetivo por causas económicas, la empresa tendrá que probar y justificar que existen verdaderas causas objetivas para proceder al despido. En el proceso de despido, basta con que **existan indicios de que el despido es discriminatorio**, para que se proceda a invertir la carga de la prueba.

Es el empresario empleador quien tiene que **probar la causa cierta del despido**. La trabajadora tendrá que **demandar para conseguir la nulidad del despido en un plazo de 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido** para que la empresa tenga obligatoriamente que reincorporarla a su puesto de trabajo y abonar los salarios de tramitación.



En **UGT** contamos con expertos para asesorarte y ayudarte, consúltanos.



91 589 75 34
ugt@madrid.ugt.org

