

**GARANTÍA OBJETIVA Y AUTOMÁTICA A FAVOR  
DE LA MUJER EMBARAZADA: UN LÍMITE AL  
PODER DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL...  
¿CON EFECTOS PERVERSOS?**

*Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de mayo de 2009*

M<sup>a</sup> LUISA RODRÍGUEZ COPÉ\*

**SUPUESTO DE HECHO:** La trabajadora/actora había prestado servicios para la empresa demandada desde el 11 de septiembre de 2006 como Jefe Superior Administrativo. Con efectos de 17 de julio de 2007 fue despedida mediante carta en la que se reconocía la improcedencia del despido y se consignaba judicialmente el importe de la indemnización, que la actora hizo efectiva. Con fecha de 23 de julio de 2007 se confirmó por analítica su embarazo de cinco semanas. Intentado el preceptivo acto de conciliación previa éste resultó sin avenencia, alegando en el mismo la empresa desconocer la situación de embarazo de la actora y que las causas del despido eran ajenas a dicha hipotética situación. La actora solicita que se dicte sentencia por la que se declare la nulidad del despido, por encontrarse en situación de embarazo

La pretensión de la actora fue desestimada por el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid en sentencia de 28 de noviembre de 2007. Decisión confirmada por la STSJ Madrid de 5 de mayo de 2008 –basándose en la STS de 19 de julio de 2006, dictada en Sala General– al entender que la declaración de nulidad contemplada en el artículo 55.5.b) ET exigía el presupuesto de que el empresario tuviese conocimiento del embarazo de la trabajadora a la fecha del despido.

**RESUMEN:** El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y, por ende, desestima la Sentencia del Superior de

\*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

Justicia sobre la improcedencia del despido, alegando que el despido de una mujer embarazada se configura como un supuesto de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación; esto es, aunque el empresario desconociera la situación de embarazo y consecuentemente el despido no tuviera móvil discriminatorio.

#### ÍNDICE

1. CONDICIONES PREVIAS
2. BREVE RECORDATORIO DE LA POSTURA DE LA DOCTRINA FRENTE AL DESPIDO DE LA EMBARAZADA
3. TESIS DE LA NULIDAD OBJETIVA DEL ARTÍCULO 55.5.B) ET. RECAPITULACIÓN DESDE EL SUPREMO
4. NOTA FINAL

### 1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La STS de 6 de mayo de 2009 no hace sino confirmar la línea seguida por el Supremo en acatamiento de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 92/2008, de 21 de julio, comentada recientemente en esta misma revista, y a la que nos remitimos.<sup>1</sup>

Ante una doctrina que queda ya asentada a través de numerosos pronunciamientos, el interés de este comentario radica en servir de punto de partida de una reflexión sobre la afortunada “vertiginosa” evolución habida en los últimos años en la regulación de las medidas destinadas a conciliar la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras —que no es sino un reflejo de los cambios sociales que estamos viviendo y del espíritu que preside la intención del legislador de adaptarse a ellos— y, por ende, en cuestiones relacionadas directamente con la maternidad de la mujer que trabaja fuera del hogar, que debían tener su reflejo en la propia interpretación que se hace de la normativa vigente. Ante este panorama normativo, era inexcusable replantear doctrinas establecidas desde hace años por los tribunales que, precisamente por esa razón, deberían renovar sus teorías y argumentos con el fin de adaptarse a las nuevas realidades y exigencias sociales.

<sup>1</sup> Al respecto, Elorza Guerrero, F., “La nulidad objetiva del despido de las trabajadoras embarazadas” en *Temas Laborales* 98/2009, pp. 239 a 248.

Estamos ante una calificación de nulidad objetiva, derivada del hecho del embarazo y no subjetiva, no teniendo en cuenta los motivos que han conducido a dicha decisión. La mujer embarazada queda, por tanto, protegida frente a cualquier despido, con independencia del conocimiento que el empresario pudiera tener de la situación y ello con el fin de que cualquier mujer trabajadora pueda conciliar su derecho personal a quedarse embarazada con el derecho a mantener su puesto de trabajo, postura que compartimos y defendemos plenamente. Un razonamiento diferente tendría un efecto perverso, ya que podría obligar a las trabajadoras a renunciar a su derecho constitucional a la intimidad y abriría las puertas a la picaresca, pues los empresarios podrían alegar la falta de conocimiento del hecho para prescindir de sus empleadas embarazadas.

Sin embargo, y a pesar de lo encomiable de estas posturas renovadas, nos invade una sensación de desazón porque de esa protección jurídica podría derivarse el efecto contrario de lo que se pretende lograr. Pensemos en aquellas mujeres que deseen incorporarse al mercado de trabajo y encuentran las reticencias de los empresarios ante lo que pudieran percibir como una protección excesiva hacia la mujer que se traduce en una complicación añadida en la gestión de sus recursos humanos. Por otra parte, habría que diferenciar estos casos de aquellos otros (muy frecuentes en la práctica) en los que no ha habido un auténtico despido, sino otras justas causas de extinción, siendo la más frecuente la terminación de un contrato temporal suscrito legalmente. En estos casos, la trabajadora, aunque sea mediante la prueba de indicios, deberá llevar al ánimo del juez el motivo discriminatorio de la extinción de su contrato o de su no renovación para que sea equiparada a un despido nulo.<sup>2</sup>

Pretendemos que el análisis de este pronunciamiento, con las preceptivas referencias a los anteriores en sentido idéntico, sirva de punto de partida para iniciar una reflexión acerca de que la evolución en la materia que nos ocupa exige no sólo una modificación de la normativa y de su interpretación (requisitos ambos logrados) sino un cambio de mentalidad de la sociedad, en general, y muy particularmente de los protagonistas de las relaciones laborales, personas empleadoras y trabajadoras.

<sup>2</sup> Como ejemplo, STC 74/2008, de 23 de junio (BOE de 24 de julio) sobre discriminación por razón de sexo en caso de extinción de contrato temporal de una mujer a causa de su embarazo.

## 2. BREVE RECORDATORIO DE LA POSTURA DE LA DOCTRINA FRENTE AL DESPIDO DE LA EMBARAZADA

Si recordamos, la mayor parte de la doctrina, tanto científica como judicial, había venido entendiendo que el despido de una mujer embarazada, lo conociese o no el empresario, e incluso aunque lo desconociese la propia interesada en la fecha del despido, sólo tenía dos respuestas judiciales posibles, que eran, o bien la declaración de procedencia por haber cometido la trabajadora faltas muy graves no ligadas a su situación de embarazo, o bien la declaración de nulidad para el resto de los casos, ya que se está protegiendo la situación de embarazo de la mujer, sin que en ningún supuesto esta declaración de nulidad con su reintegro al puesto de trabajo y el abono de los salarios que haya dejado de percibir, pudiera cambiarse por la de improcedencia con una indemnización a opción de la empresa. Es la tesis de la “nulidad objetiva” del despido por embarazo, que en el momento actual se hace incuestionable, y que, basándose en una interpretación literal de la ley, considera irrelevante el móvil del empresario, tratando así de proporcionar a las embarazadas una tutela más enérgica que la tutela discriminatoria, dispensándolas de acreditar los indicios de discriminación.<sup>3</sup>

Sin embargo, no olvidemos que en los últimos años frente a esta posición, el Tribunal Supremo se va a inclinar por la tesis contraria, considerando necesario el conocimiento por la empresa de la situación de embarazo para poder afirmar que el despido es nulo.<sup>4</sup>

Como punto de partida de esta línea doctrinal, la STS de 19 de julio de 2006. La decisión se fundamenta en que la calificación de la nulidad del despido en estos casos obedece a que nos encontramos ante un despido discrimi-

<sup>3</sup> De tal modo, que siempre que la trabajadora se encuentre en alguno de los supuestos protegidos por embarazo –o por maternidad– se presume *ex lege y ab initio* la nulidad de la extinción. Dicha presunción la libera de probar los indicios de discriminación o, mejor dicho, dicha carga se reduce a la sola y necesaria acreditación en el acto de juicio de estar incurso en alguno de los referidos supuestos.

<sup>4</sup> Véase, en este sentido, el comentario de Cairós Barreto, “La confirmación constitucional de la nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada”, en *Relaciones Laborales* 2/2008, pp. 670 a 671, en dónde la autora hace un recordatorio de la doble interpretación del artículo 55.5b) llevada a cabo por los tribunales de justicia: por una parte, un entendimiento estricto del precepto que daría lugar a un supuesto de responsabilidad objetiva o nulidad objetiva; por otro lado, una interpretación sistemática que conduciría a una modalidad del despido discriminatorio y que exigiría, por ende, indicios de discriminación en la conducta extintiva del empresario para que fuera de aplicación la calificación de nulidad del despido, lo que implicará el conocimiento por parte del empresario del estado de gestación de la trabajadora, interpretación esta última por la que se decantan la mayoría de los pronunciamientos judiciales en los últimos años.

minatorio, un despido nulo por lesión de derechos fundamentales, en los que el derecho fundamental lesionado es el derecho a no ser discriminado por razón de sexo o por cargas familiares. Y, según interpreta el Supremo, difícilmente va a existir esta carga discriminatoria si el empresario ignora el presupuesto necesario para su configuración. Nos encontramos con un pronunciamiento claro y rotundo del Supremo que exige, sin resquicio de duda<sup>5</sup>, que el empresario conozca el embarazo para que se pueda calificar como nulo el despido de la trabajadora y que, además, se dicta para unificar doctrina. Sentencias posteriores se argumentaron en la misma línea, como la, no tan lejana, STS de 24 de julio de 2007, comentada también en esta revista.<sup>6</sup>

En las fundamentaciones jurídicas de estas sentencias se menciona a la jurisprudencia constitucional cuando ha resuelto sobre la discriminación por embarazo a la luz del artículo 14 de la Constitución. Como ya conocemos, esta cuestión en el pasado se abordó por el Tribunal en tres pronunciamientos claves, cuya doctrina podría resumirse señalando que para el Constitucional el conocimiento del embarazo por parte de la empleadora es requisito “sine qua non” para fundamentar la existencia de un trato discriminatorio en relación con el despido.<sup>7</sup>

La indudable importancia de las aportaciones hechas por la nueva doctrina expuesta en la STC 92/2008, de 21 de julio, hace replantear las bases de la tesis mantenida hasta el momento. Hasta la fecha, la aproximación a la materia que nos concierne se había producido analizando los recursos de amparo interpuestos ante el Tribunal desde la perspectiva del artículo 14 CE, esto es, discriminación por razón de sexo.

<sup>5</sup> No podemos obviar que la citada interpretación judicial, adoptada por el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo compuesto por 17 magistrados, tuvo un voto particular contrario suscrito por 7 magistrados.

<sup>6</sup> Véase, en *Temas Laborales* 96/2008, pp.229 a 239. Recordando sucintamente, la STS de 24 de julio de 2007 considera que la exigencia de que el empresario conozca el embarazo para que se pueda calificar como nulo el despido de la mujer embarazada, no sólo es consustancial a la caracterización del supuesto en particular como despido discriminatorio, sino que no desvirtúa en absoluto la eficacia protectora del artículo 55.5.b ET. Se deja claro que el precepto proporciona a las mujeres en estado de gestación una ventaja procesal muy poderosa para la defensa de su puesto de trabajo, que es la presunción legal “iuris et de iure” del móvil discriminatorio. Sin embargo, como toda presunción, la establecida en el artículo 55.5.b. ET ha de apoyarse en un “hecho indicio”, pues si éste no existe no puede haber presunción; y este “hecho indicio” no es otro que el conocimiento del empresario de la situación de embarazo. Sobre esta base se sustenta el hecho presunto del móvil discriminatorio.

<sup>7</sup> En este sentido, véase, de nuevo, los comentarios de Elorza Guerrero, F., cit., p. 241, en donde hace referencia a tres pronunciamientos claves del alto Tribunal sobre la cuestión que ratifican la tesis expuesta: STC 41/2002, STC 17/2003 y STC 62/2007.

La sentencia resulta novedosa porque, por una parte, plantea la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE) desde el momento en que los Tribunales han venido exigiendo un requisito que la norma legal (artículo 55.5 ET) no contempla, tal y como es el conocimiento por el empresario de la situación de embarazo. En segundo lugar, el Alto tribunal configura una teoría de nulidad objetiva que resulta distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el artículo 55.5 párrafo 1º ET., respecto de la que rige la denominada doctrina de la prueba indiciaria. De este modo, el artículo 55.5 b) ET configura la “nulidad objetiva” de todo despido producido en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación, configurando, de este modo, un mecanismo de “garantía reforzada” en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee una clara relevancia constitucional, desde tres flancos principales: en primer lugar, desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE), al eximir a la trabajadora de la obligación de practicar una prueba que puede resultar muy compleja, como es el conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo. En segundo lugar, este reforzamiento resulta a su vez plenamente coherente con el reconocimiento de su derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18.1 CE); por último, se está consolidando al mismo tiempo otras finalidades constitucionales, como la protección de la salud y seguridad (Directiva Comunitaria 92/85 CE) o la de la familia y los hijos, amparando la libre determinación de la trabajadora a favor de su maternidad con una “garantía de indemnidad” reforzada.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de fecha 17 de octubre de 2008 declaró, por primera vez, nulo el despido de una trabajadora embarazada quien no había comunicado dicho extremo al empleador. Hasta la resolución del Constitucional se consideraba necesario que la empresa conociese el embarazo para poder apreciar la lesión de un derecho fundamental. Esta tesis de la *nulidad objetiva automática* del despido injustificado de la trabajadora embarazada implicaba rectificar la jurisprudencia sentada en anteriores sentencias de la misma Sala del Supremo<sup>8</sup>. A este pronunciamiento han seguido otros en la misma línea. Como ejemplo, STS de 16/01/09, rec. 1758/08; STS de 17/03/09, rec. 2251/08, STS de 13/04/09, rec. 2351/08 y 30/04/2009, rec. 2428/08.

<sup>8</sup> Como ejemplo, STS de 19-7-2006, rec. 1452/2005, de Pleno o Sala General; STS 24/07/07 rec. 2520/2006, ya citada; STS 29/02/08, rec. 657/2007, y STS 12/03/08, rec. 1695/2007, que defendían que la nulidad de un despido de una mujer embarazada se daba si el acto unilateral del empleador, de extinción del contrato de trabajo, era a consecuencia del embarazo que, en consecuencia, exigía el conocimiento de dicho estado por parte del empresario que despide.

Según todas estas sentencias, dictadas en unificación de doctrina, el artículo 55.5.b) ET al establecer la calificación de nulo para todo despido no justificado de trabajadoras encinta, alberga una garantía automática y objetiva, para la que no hace falta que concurra una intencionalidad discriminatoria en el despido. Despliega sus efectos, por lo tanto, independientemente de que el empresario conozca o no el embarazo de la trabajadora despedida. Con la nueva doctrina, ya asentada, la Sala 4ª del TS busca adecuarse completamente a lo que los magistrados afirman que es el espíritu de la modificación que introdujo la Ley 39/1999, al abarcar el despido nulo por la vulneración de derechos fundamentales diversos supuestos de relacionados con el embarazo, la maternidad y el disfrute de determinados permisos parentales.<sup>9</sup>

Uno de los pronunciamientos más recientes es el que constituye el objeto de esta reflexión. La STS de 6 de mayo de 2009 merece un comentario por la claridad con la que se exponen sus fundamentos y presenta, a modo de resumen, el núcleo de la doctrina –primeramente del Tribunal Constitucional y posteriormente de la Sala IV del alto Tribunal– a este respecto.

### 3. TESIS DE LA NULIDAD OBJETIVA DEL ARTÍCULO 55.5.b) ET. RECAPITULACIÓN DESDE EL SUPREMO

No olvidemos que la cuestión que se suscita en el presente recurso es la relativa a la interpretación que haya de darse al artículo 55.5.b) ET, en la cuestión relativa al posible carácter automático de la protección concedida –en caso de despido– a la mujer embarazada, y más concretamente la posible exigencia

<sup>9</sup> Con respecto a esta última cuestión, y como ejemplo de posturas más acordes con el espíritu y finalidad que impregna las normas reguladoras de la conciliación de la vida laboral y familiar, podemos traer a colación una reciente –y polémica– sentencia del Tribunal Supremo, de fecha de 23 de abril de 2009 (rec. 44/07) en el que se corrige un pronunciamiento anterior de la misma Sala (STS de 24 de julio de 2008) sobre la interpretación del término *hospitalización* a efectos del permiso reconocido a los parientes hasta el segundo grado en el artículo 37.3b ET, incluyendo en la citada expresión el *parto natural*. Se argumenta en la sentencia que una solución diferente provocaría una situación peyorativa para la mujer siendo, en palabras del propio tribunal, “discriminada por su sexo caso de denegarle la posibilidad de que sus parientes la auxilien sin sufrir merma salarial”. Por tanto, una interpretación distinta a la mantenida tendría que ser rechazada por discriminatoria y contraria al artículo 8 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

–para que el despido deba ser calificado nulo– de que el empresario tenga conocimiento de la gestación.

Recordemos, también, que en el caso concreto que se analiza en esta sentencia la trabajadora/actora fue despedida, con efectos del día 17 de julio, mediante carta en la que se reconocía la improcedencia del despido. Con fecha de 23 de julio de 2007 se confirmó por analítica su embarazo de cinco semanas, presentando demanda la afectada solicitando la declaración de nulidad del despido; la pretensión que fue desestimada por el tribunal al considerar requisito *sine qua non* para que operara la nulidad el hecho de que el empresario tuviese conocimiento del embarazo de la trabajadora a la fecha del despido.

En primer lugar, la sentencia deja constancia que la cuestión fue ya resuelta en pronunciamientos anteriores que se reiteraron en el mismo sentido, pero también advierte que ese consolidado criterio fue modificado en acatamiento a la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional en materia de derechos fundamentales ante la doctrina sentada por la STC 92/2008, de 21 de julio, habiéndose dictado por la misma Sala en el nuevo sentido varios pronunciamientos –reseñados *ut supra*– que reproducen los razonamientos empleados por el intérprete máximo de la Constitución.

El Supremo considera que esta reiteración argumental y de doctrina propicia una más que clara definitiva solución del debate y justifica un resumen o recapitulación expositora de los puntos esenciales del núcleo de esta consolidada línea doctrinal.

Para el Supremo hay varios elementos claves a destacar, que exponemos a continuación:

1º “La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo [artículo 14 CE]”.<sup>10</sup>

2º “Para ponderar las exigencias que el artículo 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad”.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Evidentemente, están vinculados otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, como el derecho a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, tutelados por art. 40.2 CE, o el aseguramiento de la protección de la familia y de los hijos, referido por el art. 39 CE.

<sup>11</sup> Sin querer abundar en la cuestión, que hemos dejado constancia que el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad y la lactancia constituye el problema más importante –junto a la desigualdad retributiva– con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales. Recientes estudios desvelan que nueve de cada diez mujeres embarazadas en España sufre ‘mobbing maternal’ en su



3º “La protección de la mujer embarazada que instaura la Ley 39/1999 se lleva a cabo sin establecer requisito alguno sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empresario o de que éste deba tener conocimiento de la gestación por cualquier otra vía, ya que la finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo”.<sup>12</sup>

Todo ello lleva a entender que el precepto es “configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación”.

Al llegar a esta conclusión, el Tribunal deja constancia de dos aspectos fundamentales:

Por una parte que la protección implica la nulidad objetiva y mejora la dispensada por la Directiva 92/85/CEE, de la que la Ley 39/1999 era transposición, habida cuenta de que en la Exposición de Motivos de la citada Ley se advertía expresamente que tal transposición se efectuaba “superando los niveles mínimos de protección”.

Por otra, aún estando claro que la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios –por razón de embarazo–, esa “finalidad última no implica que el instrumento elegido por el legislador para su articulación no pueda consistir en una garantía objetiva y automática, que otorgue la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio”.

ámbito laboral y el 25% son despedidas, siendo el embarazo “la primera causa de despido o amenazas por parte de la empresa”. Sin duda, la gestación, la baja por maternidad, la reducción de jornada y el planteamiento de querer tener familia, repercuten negativamente en la renovación del contrato laboral y en la contratación de mujeres entre un 25 y un 80% de los casos. Véase en: [http://www3.feccoo.net/bdigital/muj/20070110\\_muj/ActualNoticias.htm](http://www3.feccoo.net/bdigital/muj/20070110_muj/ActualNoticias.htm)

<sup>12</sup> Consideramos, siguiendo la argumentación del Supremo, que la cuestión del estado de gestación pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener –legítimamente– preservado del conocimiento ajeno. Además, en palabras del Alto Tribunal “con ello también se corrige la dificultad probatoria de acreditar la citada circunstancia [conocimiento empresarial], que incluso se presenta atentatoria contra la dignidad de la mujer”.

#### 4. NOTA FINAL

Líneas consolidadas como la que comentamos son, sin duda, de una indudable envergadura, y constituyen el reflejo de una evolución social que tiene su base en la igualdad de oportunidades y en el tenaz intento de hacer desaparecer la discriminación por razón de sexo.

Debemos, sin embargo, ser conscientes que pronunciamientos como el que analizamos y otros que van en una línea similar no sólo no dejan de presentar algunos flancos abiertos a la crítica<sup>13</sup>, como ya apuntábamos al inicio de este comentario, sino que pueden actuar como armas de doble filo y provocar el efecto contrario al deseado –que no es sino evitar el fomento de situaciones peyorativas hacia la mujer basadas en la discriminación por consecuencias derivadas de la propia naturaleza femenina– al crear reticencias, o cuanto menos reservas en la empresa a la hora de contratar a mujeres en edad fértil, pues ven en la nueva situación una “carga a soportar”.

Las medidas legales y la interpretación que de ellas se haga sólo resuelven el problema fragmentariamente. Los empleadores deben ser conscientes (esto es, deben entender y asumir) que el despido de la trabajadora embarazada constituye causa de nulidad sin más, no reconducible al despido discriminatorio por razón de sexo sino conectada a la situación de embarazo en sí, por lo que el conocimiento o no por parte de la empresa del embarazo de la trabajadora resulta a estos efectos ciertamente irrelevante, ya que el interés que se está protegiendo es el embarazo mismo, como derecho de la mujer y bien social que es, y no la no discriminación por razón de sexo.

Pensemos que la maternidad es un derecho que la ciudadanía ha de defender y respetar por el bien de la sociedad. Apostemos por fomentar una mentalidad en la empresa –y, afortunadamente, ya tenemos algunos ejemplos de ello– que ayude a prevenir e impedir la discriminación y la intolerancia relacionada con la maternidad, evidenciando el alto valor social de la misma. Sin duda, ésta propicia un desarrollo personal insólito y ofrece a la mujer una energía y una plenitud inauditas que van a redundar en beneficio de la empresa y de la sociedad en general.

<sup>13</sup> En las consideraciones previas expusimos los problemas que se podrían derivar en casos de no renovación de contratos temporales, por ejemplo, en los que la trabajadora embarazada tendría que, al menos, aportar indicios de la discriminación.