

Noticia extraída del diario *El País* (martes 22 de abril de 2008)

El despido de una asistente por su embarazo es nulo

Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico

JULIO M. LÁZARO
Madrid

Un juez de lo social de Madrid ha declarado por primera vez la nulidad del despido de una empleada de hogar por estar embarazada. Y, a diferencia de la doctrina tradicional que obligaba a indemnizar con la sanción pecuniaria que se estimase procedente, la sentencia condena a la readmisión de la empleada en las mismas condiciones anteriores al despido, y al pago de los salarios de tramitación.

La sentencia del juez de lo social número 31 de Madrid, Ricardo Bodas, aplica por primera vez los criterios de la Ley de Igualdad al despido de la trabajadora, por lo que al apreciar una "discriminación directa por razón de sexo", considera el despido nulo y condena a la readmisión.

Pese a que la empleada de hogar firmó un finiquito aceptando una cantidad, el magistrado considera que ese documento

El juzgado considera derogada la norma de 1985 que regula el empleo en el hogar

no puede tener liberatorio "cuando las circunstancias concurrentes y las cantidades abonadas son nitidamente inferiores a las que corresponden al trabajador".

Así, el magistrado entiende que no se trató de un "desistimiento" de la trabajadora sino

de un "despido" en el que no concurren razones disciplinarias, ya que la empleadora conocía el embarazo.

La sentencia recuerda el decreto de 1985 que reguló la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar. Desde entonces, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha desestimado la nulidad de este tipo de despidos por la "peculiaridad derivada del carácter especial de la relación laboral". Esa relación laboral especial está "basada en la confianza" y "cuando ésta quiebra, por las razones que sea, no se puede imponer su pervivencia". El TSJ de Madrid expone que ni quisiera la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de 1999 introduce modificación alguna en las relaciones laborales especiales de las empleadas de hogar.

Sin embargo, según el juez Bodas, "dicha doctrina debe reconsiderarse" a la luz de la Ley de Igualdad de 3 de marzo de 2007, que establece expresamente que "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". A juicio del magistrado, "parece evidente que las normas que garantizan la igualdad de todos los españoles deben incluir necesariamente a las empleadas de hogar".

La misma Ley de Igualdad, en su artículo 10, considera nulos y sin efecto los actos que causen discriminación por razón de sexo, que darán lugar a un sistema de "reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido". En esa línea, el juzgado considera evidente que "el despido de las empleadas de hogar que traiga su causa de un embarazo sólo puede considerarse nulo". Considera "irrelevante" que el decreto de 1985 no contemple la nulidad del despido de estos trabajadores, porque dicha norma ha sido derogada "por contradecir frontalmente la Ley de Igualdad".

Un sector de mujeres e inmigrantes

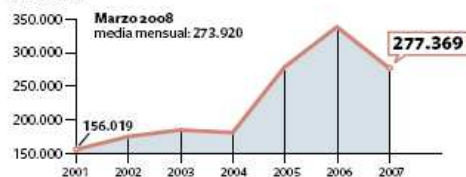
Datos de octubre de 2007

■ AFILIADOS AL RÉGIMEN DE HOGAR



■ EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE AFILIADOS OCUPADOS

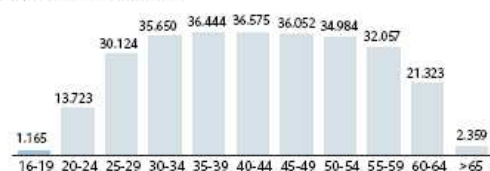
Media anual



■ PAÍSES CON MAYOR NÚMERO DE AFILIADOS EN EL RÉGIMEN DE EMPLEADOS DEL HOGAR EN ESPAÑA



■ DISTRIBUCIÓN POR EDADES



Fuente: Ministerio de Trabajo.

EL PAÍS

cio sufrido". En esa línea, el juzgado considera evidente que "el despido de las empleadas de hogar que traiga su causa de un embarazo sólo puede considerarse nulo". Considera "irrelevante" que el decreto de 1985 no contemple la nulidad del despido de estos trabajadores, porque dicha norma ha sido derogada "por contradecir frontalmente la Ley de Igualdad".

La consecuencia jurídica de la nulidad de ese despido "no puede ser otra que la reparación efectiva del perjuicio sufrido", es decir, la readmisión y abono

de los salarios dejados de percibir por la demandante desde el 7 de diciembre de 2007.

La nulidad del despido por aplicación de la ley de Igualdad había sido admitida en media docena de sentencias de los TSJ de Asturias y Aragón pero sólo respecto al personal de alta dirección, cuya normativa específica tampoco prevé la nulidad del despido cuando se acredita, como en este caso, la vulneración de un derecho fundamental. La sentencia no es firme y puede ser recurrida ante el Tribunal Superior de Madrid.

A la espera

L. ABELLÁN, Madrid

El empleo doméstico ha proliferado en los últimos años con un marco legal propio de otro siglo. Las empleadas de hogar (en su mayoría mujeres, inmigrantes y camufladas en la economía sumergida) se rigen por una norma arcaica, impropia del momento en que fue aprobada (1985), que permite a quien las contrata restarles hasta un 45% de su salario por alojamiento o manutención. También despedirlas sin indemnización o hacerles un contrato verbal, sin necesidad de registrarlo en ningún organismo.

Con el convencimiento de que este marco legal es discriminatorio, el Ministerio de Trabajo decidió el año pasado desterrar el régimen especial de cotización a la Seguridad Social y pactar uno nuevo con los agentes sociales. Oficialmente, en este régimen cotizan algo menos de 300.000 personas, pero expertos del sector cifran en más del doble el número de trabajadores que desempeñan esas labores. La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral ha disparado esa actividad, principalmente desempeñada por inmigrantes en la clandestinidad. Ese elemento agrava la falta de derechos que caracteriza al sector.

El secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, presentó en el último trimestre de 2007 un modelo a empresarios y sindicatos que establece la obligación de firmar un contrato, fijar una jornada laboral y cotizar a la Seguridad Social, al menos cuando se realicen 20 horas de trabajo a la semana. Los sindicatos y la patronal apenas tuvieron tiempo de negociar las condiciones de ese nuevo marco antes de las elecciones, por lo que el proceso se retomará en esta nueva legislatura con el mismo equipo de la anterior. Una portavoz de Trabajo asegura que no tardarán en iniciarse los contactos.