

SEGÚN UN JUZGADO DE LO SOCIAL DE MADRID, ES NULO EL DESPIDO REALIZADO A UNA TRABAJADORA DOMÉSTICA EMBARAZADA, QUE DEBE SER READMITIDA.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid 178/2008, de 16 de abril

Quinto.—La señora Luz reclamó la nulidad de su despido, porque la decisión empresarial trajo exclusivamente causa en su condición de embarazada, oponiéndose la señora Fátima, quien sostuvo que en la relación laboral especial de empleados de hogar no se contemplaba la nulidad de despido judicial, por todas, sentencias del TSJ de Madrid de 10-04-2003, RJ 2003/3087.

En efecto, dicha sentencia vino a desestimar la declaración de nulidad del despido de una empleada de hogar, sosteniendo lo siguiente:

"El quinto, por infracción de los artículos 66.3 EDL1995/13689 y 97.3 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL1995/13689, por entender en síntesis la recurrente, según el tenor literal que se transcribe, que debe imponerse" a la demandada la sanción pecuniaria que se estime procedente, con condena al abono de los honorarios de la asistencia letrada de la trabajadora demandante. "Se centran los términos del debate en la pretensión de nulidad del despido verbal, de fecha 11-3-02, en atención al estado de gestación de la empleada de hogar accionante, y a estos efectos, la Sala ha de significar que el RD 1424/1985, de 1 de agosto especial del servicio del hogar familiar, no prevé la nulidad del despido, peculiaridad derivada del carácter especial de esta relación, que excluye la aplicación subsidiaria de la normativa laboral común (Disposición Adicional única EDL1985/8992), ya que no puede olvidarse que nos encontramos en presencia de una relación laboral especial, basada en la confianza que cuando quiebra, por las razones que sea, no se puede imponer su pervivencia, en este sentido se ha pronunciado la Sala en su reciente sentencia núm. 544/2002 de fecha 17 de diciembre de 2002, recaída en el Recurso de Suplicación núm. 4039/02. Mayor abundamiento la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 266/1999 de 06/11/1999) EDL1999/63356) introduce importantes modificaciones en la normativa laboral común, pero no introduce modificación alguna en las relaciones laborales especiales como es la personal al servicio del hogar familiar".

Dicha doctrina debe reconsiderarse, a juicio, de este Juzgado, porque el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, contenido en su Título I, tratándose, por tanto, de una regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el art. 149.1.1.ª de la Constitución, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final Primera de la propia ley, que regula su fundamento constitucional, establece expresamente que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, pareciendo evidente, a juicio de este juzgado, que las normas que garantizan la igualdad de todos los españoles, debe incluir necesariamente a las empleadas del hogar.

Siendo así, que el artículo 10 de la norma antes dicha establece que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias, garantizándose en el artículo 12 de la norma reiterada el acceso a la tutela judicial efectiva del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación, se hace evidente que el despido de las empleadas de hogar, que traiga causa en su embarazo, solo puede considerarse

nulo, siendo irrelevante, a estos efectos que el artículo 10 del RD 1424/1985 de 1 de agosto, no contemple la nulidad de despido de estos trabajadores, porque dicha norma ha sido derogada, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única de la Ley Orgánica 3/2007, porque contradice frontalmente sus normas de obligado cumplimiento para garantizar la igualdad de todos los españoles, entre los que se encuentran necesariamente las empleadas del hogar.

Por consiguiente, como el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, deben aplicarse las cargas probatorias establecidas en el artículo 179.2 del TRLPL y habiéndose acreditado que la empleadora despidió a la demandante a sabiendas de su embarazo, sin que concurriera ninguna infracción disciplinaria por parte de la señora Luz, debe concluirse que la actora cumplió razonablemente su carga probatoria, ya que acreditó indicios razonables de que el despido trajo causa en su embarazo, siendo revelador a estos efectos, que se produjera inmediatamente después de una incapacidad temporal causada por su embarazo y por ello, no habiéndose probado por la señora Fátima, que la decisión extintiva fuera razonable y proporcionada, ya que no probó, de ningún modo, que estuviera causada por razones de incompatibilidad horaria para recoger a sus hijos, siendo impensable que dicho problema se actualizara en el mes de diciembre, cuando el curso escolar se inició en el mes de septiembre, debe declararse la nulidad des despido.

Dicha declaración comporta un razón añadida para vaciar de contenido el valor liberatorio del documento de saldo y finiquito, examinado en el fundamento anterior, ya que el artículo 1275 del Cogió Civil deja perfectamente claro que los contratos sin causa o sin causa ilícita, extendiéndose como tal la que se opone a las leyes a al moral, lo que ha sucedido claramente en el supuesto debatido, al discriminarse directamente a la demandante por razones de su embarazo, no tiene efecto alguno.

La consecuencia jurídica de la nulidad del despido no puede ser otra que la contenida en el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, que prevé precisamente la reparación efectiva del perjuicio sufrido que no puede ser otra que la readmisión y el abono de los salarios dejados de percibir, sin perjuicio de la eventual reposición de las cantidades abonadas el 7-12-2007 por parte de la demandante.

Dicha tesis ha sido admitida por la doctrina judicial, por todas, sentencias de TSJ de Asturias de 26-11-1999, RJ 1999/3645 y 12-3-2001, RJ 2001/334 y muy recientemente el TSJ de Aragón en sentencia de 14-3-2007, RJ 2007/3163 han venido admitiendo la nulidad del despido de personal de alta dirección, pese a que su normativa específica, no contempla tampoco la nulidad de despido, cuando se acredita, como sucede en el supuesto debatido, la vulneración de un derecho fundamental.

(.....)

## FALLO

Que desestimando la excepción de falta de acción, propuesta por la empleadota demandada, estimo la demanda de despido, interpuesta por Doña Luz, declarando la nulidad de su despido y en consecuencia condeno a Doña Fátima a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos, debiendo readmitir a la demandante en las mismas condiciones anteriores al despido, con más los salarios de tramitación desde el 7-12-2007 hasta la notificación de esta sentencia.