



Universidad de Valladolid

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO

“EL DESPIDO NULO DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD”

TRABAJO FIN DE GRADO

AUTORA: Marta Castrillo Sardón

TUTORA: Piedad López-Romero González

Palencia, octubre 2020





INDICE

1.INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE TFG.....	5
2.LA MUJER EN LA SOCIEDAD.....	6
2.1.A lo largo de la historia.....	6
2.2 En la actualidad.....	9
3. EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA RELACIÓN LABORAL.....	11
3.1. Concepto.....	11
3.2. Regulación normativa.....	12
3.2.1. A nivel internacional	12
3.2.2. A nivel de la UE.....	14
3.3.3. En España	17
4. DESPIDO: UNA VISIÓN GENERAL.....	19
4.1.- Concepto y regulación.....	19
4.2.- Tipos.....	22
5. EL DESPIDO NULO: CAUSAS.....	24
6. EL DESPIDO NULO POR EMBARAZO.....	30
6.1. Regulación.....	30
6.2. Una visión jurisprudencial.....	35
6.3. Caso real.....	38
7. CONCLUSIONES.....	42
8.ANEXOS.....	45
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
10. LEGISLACIÓN.....	63
11.RELACIÓN DE SENTENCIAS.....	64



Resumen

A lo largo de la historia se ha ido avanzando en la igualdad por razón de género, tanto a nivel general, como a nivel laboral. Precisamente una de las situaciones de mayor vulnerabilidad de las mujeres, por los cambios fisiológicos que se producen, es la de la maternidad, y es por ello que se necesita una especial protección. A nivel laboral, existe una regulación laboral de protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, y ello en relación a aspectos diversos, como pueden ser el despido, la prevención de riesgos laborales etc. En este trabajo, primero hacemos un repaso de la situación de la mujer tanto en la sociedad, como a nivel laboral, y de los avances que se han producido en materia de igualdad y posteriormente nos centramos en el despido nulo por razón de embarazo.

Abstract

Throughout history, progress has been made in gender equality, both at the general level and at the labour level. Precisely one of the situations of greatest vulnerability of women, because of the physiological changes that occur, is that of motherhood, and that is why special protection is needed. At the labour level, there is labour regulation for the protection of pregnant or breastfeeding women, in relation to various aspects, such as dismissal, prevention of occupational risks etc. In this work, we first review the situation of women both in society and at the labour level, and of the progress that has taken place in the field of equality and subsequently we focus on null dismissal on the basis of pregnancy.

Palabras clave

Mujer, igualdad, despido, embarazo

Key words

Woman, equality, dismissal, pregnancy



ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
MDM	Movimiento Democrático de Mujeres
ONU	Organización de Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PCE	Partido Comunista Español
RD	Real Decreto
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TFG	Trabajo Fin de Grado
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
UE	Unión Europea



1.INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE TFG

A lo largo de la historia las mujeres han sido discriminadas frente a los hombres, en todos los ámbitos de la vida. La desigualdad de las mujeres frente a los hombres ha sido la tónica general y lo sigue siendo en muchos países del mundo. Sin embargo, gracias a las reivindicaciones de las mujeres y de algunos sectores de la sociedad, y gracias a la incorporación de la mujer al trabajo, en muchos países ha habido avances importantes, aunque aún queda mucho por hacer.

En este trabajo analizaremos la evolución de la mujer en la sociedad a lo largo de la historia y hasta nuestros días, y como no, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género a nivel laboral.

A continuación, analizaremos la figura del despido y su regulación y tipología en nuestro ordenamiento jurídico.

Finalmente, nos centraremos en el despido nulo por razón del embarazo, haciendo un estudio, no solo de su regulación, sino de la jurisprudencia relacionada con el tema.

En este TFG, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.



2.LA MUJER EN LA SOCIEDAD

2.1.A lo largo de la historia

Los derechos de la mujer se han visto fortalecidos en las últimas décadas, eso sí, no por igual, en todos los lugares del mundo. Pero, durante mucho tiempo la mujer ha sido invisible en muchos aspectos de la vida, ya sea a nivel político, social o económico.

En las sociedades antiguas la mujer vivía subordinada, así por ejemplo en Grecia y Roma, las mujeres se casaban jóvenes, se dedicaban a los cuidados familiares o no podían participar de la vida pública. A las mujeres entonces se las consideraba inferiores, y por ello no podían acceder a la educación. Históricamente la mujer era invisible y marginada, sobre todo porque no participaba de actos sociales, culturales y se la vinculaba sobre todo al trabajo doméstico¹. Además, como señala Álamo, D, *“la ideología patriarcal, vigente desde la antigüedad hasta tiempos recientes, impregnaba al orden jurídico de los principios de superioridad e imperium masculino sobre las féminas, supeditándolas en los ámbitos privado y público”*².

Más concretamente, en el siglo XIX, la legislación educativa y sobre el matrimonio perjudicaban sin lugar a dudas a las mujeres. A modo de ejemplo, nuestro Código Civil de 1889, legitimó la restricción de la capacidad de obrar y permitió que el padre representase la autoridad constituida, *“tanto en cuanto padre como en cuanto marido”*, quedando la esposa supeditada a su autoridad³.

En España, durante la dictadura franquista se inculcó la inferioridad de las mujeres respecto al hombre, el cual tenía derecho a ejercer un poder casi total sobre ella y se condenaba cualquier reivindicación. Sin embargo, a final de los años 60 colectivos de mujeres se organizaron como movimientos feministas y de oposición al régimen, que fueron muy visibles durante la transición. En 1965 concretamente se creó el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM) vinculado al Partido

¹ BENGOCHEA JOVE, M.C (1998).” La historia de la mujer y la historia del género en la Roma Antigua. Historiografía actual “Espacio, tiempo y forma, Serie II, Historia Antigua, t.11, pp. 241-259

² ÁLAMO MARTELL, M.D (2011). “La discriminación legal de la mujer en el siglo XIX”, *Revista Aequitas* Vol. 1, pp.11-24

³ CASTÁN TOBEÑAS (1963). *Derecho Civil español, común y foral*, Madrid, 1963, p. 185



Comunista de España (PCE) y otros movimientos feministas, por lo que en los años 70 consolidó el movimiento feminista. A partir de 1975, en España se produce un gran cambio, gracias a la aprobación de la Ley 14/1975⁴, porque con ella se dieron los primeros pasos en la equiparación jurídica de los cónyuges⁵. A partir de entonces se siguió avanzando en el camino de la igualdad, y fue con la Constitución Española de 1978 (CE)⁶, con la que se dio un paso de gigante, dado que se reconocieron formalmente los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo. En 1983, se creó por Ley 16/1983, de 24 de octubre⁷, el Instituto de la Mujer como organismo autónomo. Además, en España se aprobaron varios Planes de Igualdad plurianuales.

Los grandes partidos que Gobernaron en España durante dos décadas (PP y PSOE) se marcaron como estrategia un cambio estructural en España, de cara a abandonar la política patriarcal del franquismo. Se aprobaron medidas legislativas dirigidas a fomentar el empleo de la mujer, acceso a los Tribunales, etc... y otro tipo de medidas como los permisos de maternidad y cuidado de hijos, la posibilidad de presentar la declaración de la renta por separado, aprobación de legislación frente al acoso sexual y la violencia doméstica etc. Además, en estos años, no solo se facilitó el acceso de la mujer a la educación y al mercado de trabajo, sino también a la política.

En cuanto a la educación de la mujer, gracias a influencias de otros países, cobró una nueva dimensión a finales del siglo XIX, llegándose al siglo XX, sin conseguir una mayoría favorable a la educación igualitaria⁸.

A pesar de que haya existido una notable evolución durante el siglo XX y el siglo XXI, la mirada machista y la desigualdad que existe entre el género masculino y femenino sigue presente en la sociedad. No obstante, desde años atrás hasta la actualidad, se han vivido grandes avances respecto a los derechos de las mujeres a todos los niveles, social, educativo, económico, familiar, profesional, etc.. La

⁴ BOE núm. 107 de 5 de mayo de 1975.

⁵ ÁLAMO MARTELL, M.D (2011). "La discriminación legal de la mujer en el siglo XIX", cit., p.23.

⁶ BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978.

⁷ BOE núm. 256 de 26 de octubre de 1983

⁸ BALLARIN DOMINGO, P (1989). "La Educación de la mujer española en el siglo XIX", *Historia de la educación. Revista Interuniversitaria*, núm. 8, p. 257.



incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su acceso a la educación, son dos pilares fundamentales para el logro de una auténtica igualdad por razón de género. Además, a lo largo del tiempo, han existido, grandes hitos de organizaciones, instituciones, administraciones, sindicatos, asociaciones, entidades varias etc..tanto a nivel internacional y comunitario, que han trabajado para llegar hasta donde estamos hoy. En este apartado, repasaremos brevemente los más importantes.

A nivel internacional, la ONU⁹, que nació en 1945, tuvo desde el primer momento, el objetivo de luchar por la igualdad y la no discriminación entre personas, y además los redactores de la Carta de las Naciones Unidas tuvieron la previsión de referirse deliberadamente, en el segundo párrafo del preámbulo a *"la igualdad de derechos de hombres y mujeres"*. El hecho es que no hubo ningún documento jurídico anterior que hubiese afirmado con tanta energía la igualdad de todos los seres humanos, ni se había referido al sexo como motivo de discriminación. Desde entonces la ONU ha trabajado incesantemente en pro de los derechos de la mujer, centrándose en los primeros tres primeros decenios, en la codificación de los derechos de la mujer, y la compilación de datos sobre su condición jurídica y social en todo el mundo. A partir de entonces, la ONU entró en acción y celebró 4 conferencias mundiales para impulsar la lucha por la igualdad y el año 1975 fue proclamado por la Asamblea General como Año Internacional de la Mujer.

Además, la ONU estableció el día 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer.

En los años siguientes, la ONU dio un nuevo enfoque, en el que se veía a la mujer como asociada plena y en pie de igualdad del hombre, con los mismos derechos a los recursos y a las oportunidades.

Por lo que se refiere a la Unión Europea (UE), desde que se crearon las Comunidades Europeas, la igualdad y no discriminación por razón de sexo ha sido uno de sus objetivos. Tanto en el Derecho originario (Tratados), como en el derecho derivado, se recoge como derecho y se contemplan medidas para el logro de una auténtica igualdad. Más adelante haremos mención al principio de la igualdad de

⁹ ONU (2007.) *La ONU y la mujer*. Compilación de mandatos. Centro de Información de las Naciones Unidas para Argentina y Uruguay.



retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo consagrado en los Tratados desde 1957, entre otros.

2.2 En la actualidad

En los últimos años muchos países en general y en España en particular, se ha producido un gran cambio por lo que se refiere al papel de la mujer en la sociedad, en todos los terrenos. Por fin podemos decir que la mujer tiene cada vez más protagonismo en el ámbito, económico, social y político. Evidentemente, existen aún algunas mujeres de más edad que no tienen este protagonismo, por haber nacido en una época en la que fueron educadas a la antigua usanza y también mujeres que viven África y Asia, por ejemplo, a las que les queda mucho por recorrer en el camino de la igualdad por razón de género. En este caso nos vamos a referir sobre todo a las mujeres de países desarrollados y más concretamente a nuestro país.

Una de las cuestiones que más destaca, es el hecho de que hoy en día estudian en la Universidad más mujeres que hombres. Las mujeres participan masivamente de la vida social y cultural y ello les está llevando a ir salvando las diferencias y la discriminación¹⁰.

Algo que ha influido de forma importante en el avance de la mujer en el camino de la igualdad, ha sido la estrategia de la UE conocida como *mainstreaming* de género, y que, en España, se ha traducido con el término “transversalidad”. Esta estrategia implica ampliar el concepto de igualdad, el incorporar la perspectiva de género en las agendas dominantes, y el incluir a las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones entre otros. Además, existen varios Programas de Acción Comunitarios o Estrategias sobre igualdad de género de la Comisión Europea, en los que se menciona el *mainstreaming* de género. La más reciente es, la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025 presentada en marzo de este año¹¹ y

¹⁰ ALONSO-ELIES FURIÓ, M (2007). *El papel de la mujer en la sociedad española*, https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/133674/filename/El_papel_de_la_mujer_en_la_sociedad_espanola.pdf consultado el 10 de septiembre de 2020.

¹¹ COMISIÓN EUROPEA (2020). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, COM(2020) 152 final, Bruselas, 5 de marzo de 2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=COM:2020:152:FIN> consultada el 9 de septiembre de 2020.



que se centra en los temas de poner fin a la violencia de género y combatir los estereotipos de género¹². Sin embargo el informe de la Comisión de 2018 sobre la igualdad entre mujeres y hombres¹³ concluye que la integración de la perspectiva de género todavía no es tan sólida como se pretende

También en España, como dijimos la aprobación de Planes de Igualdad y sin duda la publicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo¹⁴, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un avance en el tema.

Las mujeres han avanzado mucho en determinados campos, pero en otros no tanto. Es cierto que, pueden acceder a todo tipo de educación, que han accedido a todo tipo de empleos, que existen leyes relacionadas con el trabajo que les facilita la conciliación de la vida profesional y familiar, que pueden hacer declaración de la renta por separado, heredar, acceder a la política etc.... Pero aún quedan muchos aspectos en los que no se ha avanzado tanto y que requieren un mayor esfuerzo por parte de todos. Por ejemplo, aún es bajo el porcentaje de mujeres directivas respecto a los hombres¹⁵, de mujeres que ocupen puestos de responsabilidad, aún muchas mujeres tienen salarios más bajos que los hombres en el desarrollo del mismo trabajo, aún existe mucha violencia de género y acoso sexual, aún existe una conciliación de la vida profesional y familiar insuficiente. etc..

¹² ROJO TORRECILLA, E (2020). *UE. Estrategia para la igualdad de género entre mujeres y hombres 2020-2025. Notas a su contenido sociolaboral*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2020/03/ue-estrategia-para-la-igualdad-de.html> consultado el 5 de agosto de 2020

¹³ COMISIÓN EUROPEA (2018). *Report on equality between women and men in the EU 2018*, <file:///C:/Users/usuario/Downloads/DSAU18001ENN.en.pdf> recuperado el 1 de septiembre de 2020.

¹⁴ BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007

¹⁵ RAUSELL GUILLOT, H (2019). *El papel de las mujeres en la sociedad actual*. Santillana



3. EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA RELACIÓN LABORAL

3.1. Concepto.

Cuando hablamos del principio de igualdad en términos generales, nos referimos a la igualdad y equivalencia de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión. En este trabajo nos centramos en la igualdad solo por razón de sexo, en particular en el ámbito laboral.

Respecto al principio de no discriminación, concretamente, en las relaciones de trabajo, supone la prohibición de la utilización de determinadas condiciones personales o sociales como criterios distintivos que supongan una diferencia de trato, que vulnere el principio de igualdad. Este principio se encuentra estrechamente vinculado a la dignidad humana y tiene su razón de ser en la existencia de colectivos de personas tradicionalmente marginados, como ha ocurrido con las mujeres a lo largo de la historia. Como consecuencia, se ha establecido el principio de no discriminación por razón de sexo cuya razón de ser radica en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad de la población femenina, sobre todo en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales. En consecuencia, ningún trabajador puede ser discriminado por razón de sexo ni en el acceso al empleo ni en sus condiciones de trabajo, ni directa, ni indirectamente.

Se habla de discriminación directa para referirse a situaciones en las que se pone a una persona en una situación más desfavorable respecto a otra por razón de sexo. Por ejemplo, muchas mujeres no optan a puestos de mayor jerarquía por el mero hecho de ser mujeres y no hombres o bien se produce una diferencia de salario entre hombres y mujeres con el mismo puesto de trabajo.

En cuanto a la discriminación indirecta, se produce ante una acción que tiene apariencia de ser neutra, pero que en el fondo supone un trato desfavorable por razón de sexo. Así, por ejemplo, nos encontraríamos ante este tipo de discriminación cuando una empresa propusiera el requisito de continuidad para obtener un ascenso, porque supondría un perjuicio para las mujeres en edad fértil,



ya que en el momento en que solicitasen el permiso por maternidad, ya no podrían reunir el requisito de continuidad.

3.2. Regulación normativa

3.2.1. A nivel internacional

La regulación a nivel internacional es muy amplia y proviene de diversas organizaciones internacionales. Nosotras haremos mención a las más relevantes y a parte de las normas que han adoptado, sobre todo por lo que se refiere a la igualdad en general.

Por un lado, la ONU como vimos en un párrafo anterior, ha contribuido de manera notable al avance en la igualdad por razón de género, desde que se fundó. Han sido muchos los eventos, regulaciones y acciones en relación al tema a lo largo de todos estos años. Centrándonos más en los aspectos laborales, merece la pena recordar que desde el principio y a través del Consejo Económico y Social que fundó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer como el principal organismo internacional para la creación de políticas dedicadas exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, hubo grandes logros como por ejemplo el de asegurar el uso neutro de la lengua en cuanto al género en la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En 1979, la Asamblea General de la ONU, aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En 1985, tuvo lugar en Nairobi la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. La siguiente a destacar, fue la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995 en la que se avanzó mucho más que en la de Nairobi.

Destaca además las mujeres desarrollan un papel muy importante papel de la mujer en relación a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Precisamente el objetivo 5



busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, por lo que se lo conoce como un objetivo enteramente de género en sí mismo¹⁶.

Existe dentro de Naciones Unidas la organización ONU MUJERES, dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Una de sus dimensiones es la del empoderamiento de las mujeres¹⁷. ONU MUJERES, pone de manifiesto que la discriminación de género implica que a menudo las mujeres acaban desempeñando trabajos no seguros y mal pagados, y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos, por ello para lograr el empoderamiento económico se basa en tres criterios, la transformación, la participación y el impacto. Por un lado, las mujeres han de poder transformar sus propias vidas, así como todas aquellas actividades en las que participan, por otro lado, tienen que poder participar en todo aquello que afecta a su independencia económica (mercado de trabajo y de productos y servicios), finalmente han de tener impacto en todo aquello que afecta a su autonomía económica.

Por otro lado, no podemos dejar de referirnos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que al constituirse¹⁸, incluyó el mandato de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Más adelante publicó varios convenios como el 100, sobre igualdad de remuneración, el 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el 183 sobre la protección de la maternidad y creó el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), responsable de promover la igualdad y el respeto a la diversidad en el mundo del trabajo a todos los niveles. Aunque lucha contra todo tipo de discriminación, este servicio incide en la inclusión del enfoque de género entre las políticas, programas e instituciones y es el encargado de coordinar el Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género. La OIT aprobó, entre otros, un plan de acción 2010-2015 que hace operativa la política

¹⁶ ONU (2020). Igualdad de género, <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html> consultado el 1 de septiembre de 2020

¹⁷ ONU (2020). *Empoderamiento económico*, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico> consultada el 1 de septiembre de 2020.

¹⁸ OIT (2020). *Acerca de la OIT*, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> consultado el 10 de septiembre de 2020



de 1999 en materia de igualdad de género y que facilita la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos programas de la OIT

3.2.2. A nivel de la UE

La igualdad por razón de género, ha sido un tema central a nivel comunitario desde siempre. Tanto en el derecho originario (Tratado de Roma), como en el derecho derivado, lo han regulado de forma amplia. Más concretamente, respecto al ámbito laboral, ya en el Tratado de Roma de 1957 se regulaba el derecho a la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras. En cuanto al derecho derivado, existen numerosas Directivas que lo regulan. También el Tribunal de Justicia de Luxemburgo se ha pronunciado en muchas ocasiones al resolver recursos de incumplimiento y cuestiones de interpretación planteadas sobre el tema.

Respecto a la normativa de la UE que protege a la igualdad y no discriminación entre sexos, debemos destacar el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹⁹, así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, y algunas Directivas.

En primer lugar, el principio de igualdad y no discriminación se encuentra consagrado en varios preceptos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. El artículo 8 dispone lo siguiente: *“En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.”* Por otro lado, el art. 10 dispone que *“en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”*

En una regulación más específica, el artículo 157 del Tratado UE manda garantizar el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor y la adopción de medidas²⁰ para

¹⁹ Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DOUE núm C, 83, 30 de marzo de 2010, pp.47 y ss.

²⁰ El artículo 157.3 TFUE dispone que *“el Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”*



garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato asuntos de empleo y ocupación. Además, se permite a los Estados la adopción de medidas de acción positiva²¹.

A su vez, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 2000²², recoge el principio de igualdad entre sexos en materia de empleo, retribución y trabajo. En dicha Carta hace mención al derecho a los trabajadores a protección en caso de despidos injustificados²³ y al derecho ser protegida por una causa relacionada con la maternidad y a un permiso pagado por dicha causa y a un permiso parental por nacimiento o adopción de niño²⁴.

En conclusión, establece que toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por razón de la maternidad con el fin de proteger la conciliación entre la vida familiar y profesional y ofrece una protección indirecta frente al despido de tipo disciplinario, al prohibir los despidos discriminatorios. Lo dispuesto en esta Carta demuestra que el papel de los derechos fundamentales y la relevancia del individuo se han ido incrementando y la necesidad de que se redimensione cada vez más la Política Social²⁵.

Por último, las Directivas relevantes en cuanto a la igualdad en la relación laboral son:

La Directiva 2002/73/CE que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo²⁶ relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción

²¹ El artículo 157.4 TFUE, dispone que *“con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.”*

²² Diario Oficial de la Unión Europea nº C 364, de 18 de diciembre de 2000.

²³ Según el artículo 30 de la Carta *“Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.”*

²⁴ Según el artículo 33 de la Carta: *“Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”*

²⁵ MARTINEZ YAÑEZ, N.M (2020). “La Carta de Derechos Fundamentales de la UE y los derechos profesionales de los trabajadores autónomos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pp. 93-121

²⁶ DOUE, nº L 269, de 5 de octubre de 2002.



profesionales, y a las condiciones de trabajo, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y define la discriminación directa e indirecta.

La Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004²⁷ por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Esta Directiva se incorporó al ordenamiento jurídico de todos los Estados Miembros, aunque por parte del Comité Económico y Social, se ha informado²⁸ de que aún se deben adoptar medidas en el ámbito por ejemplo de los seguros tal como dispone la sentencia del TJUE Test-Achats. El mismo Tribunal señaló que era inadmisibles que existieran prestaciones diferenciadas sobre la base de datos actuariales específicos por géneros eran inadmisibles en los regímenes generales de pensiones de la seguridad social con arreglo a la Directiva 79/7/CEE⁵⁴

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006²⁹ relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Se trata de una refundición de las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE. En dicha Directiva se define la discriminación directa e indirecta, el acoso y el acoso sexual, se solicita a los empleadores que establezcan medidas preventivas para luchar contra estas situaciones y endurece las sanciones en caso de discriminación. Además, sugiere la creación de organismos que tengan como objetivo la promoción de la igualdad de trato entre ambos sexos.

Algo destacable de esta Directiva, relacionado con el tema central de nuestro trabajo, es que según se dispone en su artículo 2.2, el concepto de *discriminación va a incluir también, el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.*

²⁷ DOUE, núm. L 204, de 21 de diciembre de 2004.

²⁸ COMISIÓN EUROPEA (2015). *Informe sobre la aplicación de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres*, COM (2015) 190 final de 5 de mayo de 2015. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0190> consultado el 30 de agosto de 2020

al acceso a bienes y servicios y su suministro

²⁹ DOUE, núm. L 373, de 26 de julio de 2006



En el largo camino hacia la igualdad, en el ámbito de la Unión Europea, se introdujo el mainstreaming de género como dijimos, siendo un concepto con el que se manifestó la necesidad de incorporar la perspectiva de género a todas las políticas, incluida la social. Han sido importantes los Planes y las Estrategias de Igualdad de Género, para evolucionar en esta materia. En estos momentos contamos con la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, presentada en marzo de 2020 por la Comisión Europea, que incluye el mainstreaming de género y que establece los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género para dicho período.

3.2.3. En España

La igualdad entre hombres y mujeres no se reguló en España hasta la II República con la Constitución de 1931. Años después, en 1978, se promulgó la Constitución Española en la que se consagra la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, cuya realización efectiva se encomienda a los poderes públicos en el artículo 9.2 CE. No obstante, y a nivel general, es en su artículo 14 donde se recoge el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de raza, religión, nacimiento, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.

En cuanto a la concreción en el ámbito de las relaciones laborales el artículo art. 35 CE dispone que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

Además, no podemos dejar de referirnos al artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores que dispone que *“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, ...”*

También es imprescindible hacer mención al artículo 17 del ET que dispone, entre otras cosas, que *“se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo a situaciones de discriminación directa o indirecta..... por razón de sexo”*



Importante es el siguiente párrafo en el que se pone de manifiesto que *“serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. (...)”*

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores establece una protección reforzada a las mujeres embarazadas de la que hablaremos más adelante, ya que, aunque el hecho del embarazo, no sea conocido por la empresa, será causa objetiva de nulidad en caso de despido.

Por ello, debido a la situación de inferioridad a la que se ha visto sometida la mujer a lo largo de la historia en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo, el Tribunal Constitucional en numerosas sentencias como SSTC 28/1992 y 216/1991 ha reconocido la posibilidad de que el legislador establezca medidas de lo que se podría denominar como acción positiva. Las medidas de acción positiva son medidas de impulso y promoción que están destinadas a eliminar las desigualdades de hecho que padecen determinados grupos definidos por el sexo, raza, etnia, religión, orientación sexual, entre otros.

De esta forma, en la STC 28/1992 el Tribunal establece que *“son constitucionalmente legítimas aquellas medidas que tienden a compensar una desigualdad real de partida”*, y cita la STC 216/1991 que establece que *“no puede reputarse discriminatoria y constitucionalmente prohibida la acción de favorecimiento siquiera temporal, que aquellos poderes públicos emprendan en beneficio de determinados colectivos, históricamente desprotegidos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial”*. Todo ello, siempre y cuando se respeten los criterios de razonabilidad, justificación y proporcionalidad.

A este tipo de acción positiva hace referencia el art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como, por ejemplo, la reserva de un número determinado de plazas de oposiciones a favor de las



mujeres. Dicha ley supuso un avance en el camino hacia la igualdad por razón de género.

4. DESPIDO: UNA VISIÓN GENERAL

4.1 Concepto y regulación

Durante el periodo de los años 60-70 existía una controversia respecto al concepto de despido ya que no existía definición del mismo en la ley. El hecho de este debate doctrinal dio lugar a dos corrientes de pensamiento.

En primer lugar, una basada en el Código Civil (Art. 1124 CC) la cual expresaba que el trabajador solo podía ser despedido por incumplir los deberes acordados en la relación contractual que unía tanto al trabajador como al empresario. Es decir, lo que llamamos despido disciplinario hoy en día.

Y, por otro lado, una corriente opuesta que defiende que el despido es el *“acto de voluntad unilateral del empresario que motiva la extinción del contrato, independientemente de su causa”*³⁰

Finalmente, dicha disputa tuvo fin gracias al Tribunal Supremo el cual declaró lo siguiente: *“(...) a falta de concepto legal, el despido se produce cuando de modo efectivo y por voluntad empresarial dejan de realizarse, sin causa jurídica que lo justifique, las prestaciones esenciales del contrato de trabajo, realización de la actividad laboral y abono del salario.”*³¹

En la actualidad, tanto el concepto como el procedimiento o tipos de despido, se regula en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el despido también se apoya en nuestra Constitución Española, la cual redacta en su art. 38.1 CE, el reconocimiento de la libertad de empresa.

A lo que se refiere el concepto de despido, este es un acto de voluntad del empresario de finalizar o extinguir la relación laboral con el trabajador. En el artículo

³⁰ DE LA VILLA GIL. L. E (2006). *Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Editorial: CEF. Pág. 1040.

³¹ STS de 20 de diciembre de 1989/ STS 26 de febrero 1990.



49.1k) ET se establece que el contrato de trabajo se extinguirá por despido del trabajador en virtud de la decisión unilateral del empresario.³²

A pesar de ser una decisión unilateral, como he mencionado anteriormente, esta decisión debe ser reflexionada y estudiada con detenimiento por parte de la empresa ya que todo despido conlleva unos cargos económicos. Es decir, la cuantía de la indemnización es un factor importante a la hora de tomar esta decisión.

Algunos autores expresan su pensamiento de que *“el coste del despido provoca la inhibición del empresario a la hora de crear empleo. El razonamiento de esta opinión es que, si el despido fuera libre, la creación de empleo sería plena y eficiente.”*³³

No obstante, los más moderados expresan su idea de equilibrio entre ambos factores, la creación de empleo y el despido, con el fin de que el abaratamiento del despido no induzca a la retracción en la creación de empleo.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico español se rige por el *principio general de limitación del despido* por lo que no existe la posibilidad de que haya despidos sin causa ya que está sometido a condiciones de fondo y forma.

Además, el Convenio de la OIT nº158 de 1982 sobre la relación de trabajo expresa la necesidad de alegar causa para llevar a cabo el despido del trabajador, que protege al trabajador, en caso de no acreditar causa Según su artículo 30, *“todo trabajador tiene derecho a la protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.”*³⁴

No obstante, también se establecen un conjunto de motivos que no pueden ser motivos de extinción de la relación contractual y que analizaré más adelante.

³² RAMÍREZ MARTÍNEZ J.M y GARCÍA ORTEGA J (2017). *Curso básico del derecho del trabajo* 13ª edición, p. 297.

³³ GARCIA LOPEZ, R (1984). “Consideraciones en torno a la figura del despido”. *Revista de Política Social*. núm. 143, pp.47 y ss.

³⁴ COMISIÓN EUROPEA (2015) *Legislación sobre la protección de empleo*, Ficha temática, p. 2 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_es.pdf consultado el 3 de septiembre de 2020



Cualquier incumplimiento contractual no puede suponer la extinción del contrato ya que es la mayor sanción que existe. Es por eso por lo que se debe graduar el incumplimiento del empleado en cada caso y acudir a la legislación nacional (ET) o al convenio según tenga regulado la proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción.

Por lo que se refiere a la Unión Europea, la normativa comunitaria protege a los trabajadores de la extinción contractual, no a nivel de limitar la causa, sino de establecer prohibiciones.

La Directiva 2001/23/CE, por ejemplo, establece la prohibición de despido por motivo de traslado de la empresa o en relación a ello. Sin embargo, si se podría llevar a cabo la extinción por motivos económicos o empresariales, aunque estén relacionados con dicho traspaso.

No obstante, respecto al tema que nos incumbe sobre los despidos discriminatorios, la normativa comunitaria ampara a los trabajadores en diferentes Directivas. Cabe destacar en relación a las medidas antidiscriminatorias de despido, las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2000/54/CE las cuales prohíben los actos de discriminación incluyendo el despido.

Por otro lado, cierto es que, en la actualidad, el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad es uno de los principales problemas en las relaciones laborales.

Por todo ello, la Directiva 92/85/CEE sobre protección de la maternidad, prohíbe el despido de la trabajadora embarazada y en permiso de maternidad.

A pesar de ello, muchos empresarios llevan a cabo despidos discriminatorios camuflados como despidos disciplinarios u objetivos entre los que destacan los despidos por causas económicas.

Claro ejemplo es el de la sentencia núm. 124/2020 de 14 de agosto de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social de Palencia en la que avala que el despido de una trabajadora, durante el periodo de baja por maternidad, se considera nulo ya que no quedó probada la causa que alegaba la parte demandada respecto a las



causas económicas. Dicha sentencia quedó respaldada bajo el fundamento de derecho del art. 53.4 b) del Estatuto de los Trabajadores, indicando lo siguiente:

“será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión (...)”

En conclusión, a pesar del poder de dirección del que goza el empresario otorgado por el ordenamiento jurídico español, este no puede minimizar ni vulnerar ningún derecho fundamental y libertades públicas del trabajador. Por lo tanto, los derechos fundamentales son un límite infranqueable al poder empresarial ya que dicho despido sería declarado nulo por violar dichos derechos y libertades.

En los artículos 51,52 y 54 ET³⁵, se regulan las causas legales del despido del trabajador las cuales dan lugar a diferentes tipos de despidos: despido objetivo y despido disciplinario, atendiendo al hecho que motive la extinción de la relación contractual o al número de sujetos implicados en él, lo que derivaría en lo llamado despido colectivo.

4.2 Tipos

Como he mencionado anteriormente, el principio general de limitación del despido establece que debe existir alguna causa para llevar a cabo la extinción del contrato de trabajo por lo que no pueden existir despidos sin causa. Existen diferentes causas que se encuentran recogidas en la sección 4^o del ET.

Actualmente en nuestro ordenamiento jurídico, el empresario tiene capacidad para extinguir la relación laboral ejerciendo su poder organizador a través de los siguientes diferentes tipos de despido:

- Despido por causas objetivas.

Este tipo de despido se regula en el art. 52 ET, donde establece como causas de despido las siguientes:

³⁵ Estatuto de los Trabajadores <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



“a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

c) Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) (Derogada)

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.”

- Despido disciplinario.

El despido disciplinario puede definirse como un acto unilateral del empresario que pone fin al contrato de trabajo, basado en un incumplimiento contractual de trabajador grave y culpable. Por otro lado, el despido disciplinario a su vez podrá ser considerado como procedente, improcedente o nulo. Si se considera procedente el empresario no tiene que pagar ninguna indemnización, pero si se considera improcedente, podrá optar por readmisión o indemnización. Si el despido fuera considerado nulo, se readmitirá al trabajador en el mismo puesto de trabajo pagándole los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que fue despedido.

Se regula en el art. 54 LET donde considera como incumplimiento contractual los siguientes hechos:

a) *Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*

b) *La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*



c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

5. DESPIDO NULO

Una vez llevado a cabo el despido del trabajador, este puede ser impugnado ante el juzgado para que un juez declare la procedencia, la improcedencia o la nulidad del despido.

En primer lugar, se considerará procedente el despido cuando las causas queden acreditadas y se queden probadas. En definitiva, cuando quede claramente demostrado que existe una causa real para extinguir la relación contractual y no se trata de un fraude de ley.

Los efectos quedarán distinguidos en relación al tipo de despido que haya sido motivo de extinción. En el caso de despido disciplinario procedente, no se tendrá derecho a la indemnización ni a los salarios de tramitación. Sin embargo, en el caso de que el despido sea objetivo el trabajador tiene derecho a percibir la indemnización correspondiente.

Por otro lado, será declarado improcedente en aquellos casos donde no quede acreditada la causa que motiva dicha extinción³⁶.

³⁶ MATEO RUIZ, E (2020) *Despido Nulo, Despido Improcedente y Despido Procedente: Diferencias* <https://www.ilpabogados.com/despido-nulo-despido-improcedente-diferencias/>



Por último, y el que ocupa el tema de estudio, el despido puede ser considerado nulo. Antes de analizar las causas que motivan la nulidad, es necesario hacer un repaso sobre la evolución del concepto de nulidad a lo largo de la historia, desde mediados del siglo XX hasta la actualidad.

Comenzando por la época franquista, la cual destacaba por el autoritarismo y el poder del Estado, se consideraba nulo el despido que no cumplía con los requisitos de forma interpuestos por el mismo Estado. Este tenía como objetivo velar por sus intereses, es decir, el Estado marcaba unas normas que se acogían a sus propios beneficios. El hecho de actuar en su propio provecho, hacía que las relaciones laborales giraran entorno a su poder y por lo tanto, todo despido que no fuera de su conveniencia sería declarado nulo. En definitiva, aquellos despidos que no cumplían los requisitos de forma o el procedimiento deseado por el Estado, se consideraba nulo o “injusto”, denominado en la época del aperturismo.³⁷

La siguiente etapa que modificó el concepto de “despido nulo” se dio tras el RD 1925/1976 de 16 de julio el cual establecía la obligación de adjuntar expediente si se trataba de un despido disciplinario.³⁸ No obstante, duró poco tras ser derogado por el RD-Ley 18/1976 de 6 de octubre ya que quedaron igualados el despido nulo y el despido improcedente por falta de forma.

Por último, en 1980, tras la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, se confirmó la nulidad del despido por razón de forma establecida en el mismo y cuya sanción para la empresa sería la inmediata readmisión del trabajador junto con los salarios devengados. A diferencia de las etapas anteriores, el ET establece en su art. 55.5 *“que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.”* Es decir, tras su entrada en vigor, se produjo un punto de inflexión respecto a la nulidad del despido ya que solo se contempla el hecho de no cumplir los requisitos de fondo, y no de

³⁷ Aperturismo: Actitud tolerante y receptiva hacia ideas o actitudes ideológicas, políticas, económicas, etc., distintas de las propias.

³⁸ RIVIERA VAYREDA. C (1999). *El despido nulo*. ED: Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 58-60.



forma como en las etapas anteriores. A mayores, se llevó a cabo la distinción entre el concepto de improcedente y nulo.

En definitiva, el despido nulo es una figura fundamental dentro del ordenamiento jurídico español ya que permite recuperar el trabajo en caso de que el despido tenga como causa la violación de sus derechos fundamentales. Por lo tanto, hay que analizar correctamente cuáles pueden ser las causas que motiven la nulidad de un despido para proceder a la inmediata readmisión en nuestro puesto de trabajo.

El objetivo del despido nulo es proteger a los trabajadores de posibles vulneraciones de los derechos fundamentales, o de sus derechos a conciliar la vida laboral y familiar, problema actual al que se enfrentan los ciudadanos. Por ello las causas de nulidad se establecen en el art. 55.5 ET y son las siguientes:

- Cuando el despido sea discriminatorio o vulnere alguno de los derechos fundamentales del trabajador.

Por ejemplo, al vulnerar el derecho a la tutela judicial, es nulo si constituye represalia contra una reclamación anterior del trabajador. Esto se refiere a la garantía de indemnidad³⁹, donde la STS n^o891/2014⁴⁰ lo define como “la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.” Es decir, limita la acción empresarial de tomar medidas hacia el trabajador motivado por una acción anterior de este, como es el ejercicio del derecho de la tutela efectiva⁴¹.

- Despido de una trabajadora durante la maternidad, riesgo en el embarazo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural o en supuestos de adopción, acogimiento o paternidad.

³⁹ RAMÍREZ MARTÍNEZ J.M (2017). *Manual de Derecho del Trabajo* ED: Tirant lo Blanch. 13^a edición.

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4^a, 17 de febrero de 2015, núm. rec. 891/2015.

⁴¹ IGARTUA MIRÓ, M. T (2008). *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*. ED: Consejo Económico y Social.



- Despido de una trabajadora embarazada.

- Despido del trabajador que haya solicitado o esté disfrutando de reducción de jornada por lactancia, hijo recién nacido hospitalizado, por guarda legal o por tratamiento de enfermedades graves.

- Despido del trabajador que haya solicitado o este disfrutando de excedencia para el cuidado de hijos o familiares.

- Despido de las trabajadoras víctimas de género por ejercer su derecho a la reducción o reordenación de la jornada laboral, modificación geográfica o cambio de centro de trabajo.

- Despido de los trabajadores que se han reincorporado a su trabajo después de una suspensión por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, si no han pasado 9 meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento.

- Despido de los trabajadores en un despido colectivo cuando no se hayan cumplido con los requisitos exigidos en la ley.

Efectos:

Respecto a la nulidad del despido, “si el despido fuera declarado nulo se condenará al empresario a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir⁴². La sentencia será ejecutada de forma provisional en los

⁴² Art. 55.6 ET: “El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.”



términos establecidos por el art. 297 LRJS, tanto si fuera recurrida por el empresario si lo fuera por el trabajador” (art. 113 LRJS).

❖ Readmisión del trabajador

El art. 53 y art. 55 ET regulan el despido objetivo y el despido disciplinario respectivamente. En los apartados 5 y 6 de dichos artículos, junto con el art. 113 LRJS, se establece que el trabajador debe ser readmitido inmediatamente en el mismo puesto de trabajo del que fue despedido, con el abono de los salarios dejados de percibir.

No obstante, la LRJS en su art. 123.3 establece que el trabajador deberá devolver las cantidades percibidas en concepto de indemnización por el despido que recibió en su día.

Una vez dictada la sentencia, el empresario solo tendrá la opción de llevar a cabo la readmisión inmediata. Sin embargo, no siempre ocurre así ya que puede existir el caso de que la empresa haya cesado su actividad o, directamente, que el empresario se niegue a cumplir con el fallo de la sentencia.

En el primer caso, si la empresa ha cerrado su centro de trabajo, el juez dictará auto⁴³, en el que declara extinguida la relación laboral y acordará el abono al trabajador de los salarios dejados de percibir junto con la indemnización correspondiente a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o la readmisión irregular.⁴⁴ Esta indemnización será adicional de hasta quince días de salario y un máximo de doce mensualidades.

❖ Indemnización por vulneración de los derechos fundamentales

A lo largo de los años ha existido controversia doctrinal sobre el hecho de abonar al trabajador una indemnización por daños y perjuicios. Ciertamente es que en muchos de los casos de los trabajadores despedidos se han visto vulnerados sus derechos fundamentales hasta el punto de que les ha provocado un perjuicio a mayores. Por

⁴³ Auto: cuando decidan recursos contra providencias, cuestiones incidentales, presupuestos procesales, nulidad del procedimiento o cuando, a tenor de las leyes de enjuiciamiento, deban revestir esta forma.

⁴⁴ Art. 286.1 LRJS, Art. 281.2 LRJS.



todo ello, el art. 183 LRJS establece la obligación del condenado por vulnerar derechos fundamentales a indemnizar por perjuicios causados.⁴⁵

Las dudas causadas respecto al tema de referencia nacen sobre la posible incompatibilidad entre la indemnización por daños y perjuicios y la indemnización correspondiente al despido. Sin embargo, la jurisprudencia da la razón al hecho de que dichas indemnización sí que son compatibles ya que *“tampoco es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y el abono de los salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de los salarios de trámite.”*⁴⁶

En la Sentencia de 17 de mayo de 2006, núm. recurso 4372/2004, se afirma la posibilidad de optar a la indemnización por daños y perjuicios, siendo esta compatible con la indemnización por extinción. El Tribunal Supremo afirma lo siguiente: *“se debe valor los daños y perjuicios derivados de la extinción del contrato de trabajo y aquellos otros inherentes a la lesión del derecho fundamental del trabajador que se concretan en el padecimiento psíquico derivado del comportamiento empresarial que genera la extinción contractual. No es lo mismo la contemplación de una extinción contractual de un trabajador que permanece en situación de sanidad física y mental, de aquella otra en la que, el mismo, queda aquejado de un trastorno psíquico a causa de la conducta empresarial.”*

En definitiva, la nulidad del despido se considera como la mayor sanción del ordenamiento jurídico⁴⁷ ya que no produce ningún efecto. Los efectos del despido nulo se resumen en la readmisión inmediata en el mismo puesto de trabajo, el pago de los salarios de tramitación y, por último, podría optar a una indemnización por daños y perjuicios por vulnerar algún derecho fundamental o libertad pública

⁴⁵ ROMERO DIAZ, C (2017). *El despido nulo*, TFM, Universidad de Alcalá <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/32371/EL%20DESPIDO%20NULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y> consultado el 1 de septiembre de 2020

⁴⁶ STS 12 de junio de 2001, núm. rec. 3827/2000.

⁴⁷ BERTOLÁ NAVARRO. I (2013). *Diferencias entre la nulidad y la anulabilidad de los contratos* ED: Sepín. 2013



En el apartado siguiente analizaremos un caso real sobre el despido de una trabajadora durante su permiso por maternidad, que tras una readmisión irregular solicita la indemnización por daños y perjuicios.

6. DESPIDO NULO POR EMBARAZO

En este apartado vamos a estudiar el despido nulo en el embarazo, su evolución normativa, así como la evolución jurisprudencial que ha existido a lo largo de los años respecto al tema de debate.

6.1 Regulación

En la actualidad el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad constituye, junto a la desigualdad retributiva, el problema más importante con el que se enfrenta el principio de no discriminación por sexo en el ámbito de las relaciones laborales.⁴⁸

La protección de la trabajadora embarazada frente al despido por parte de la empresa viene amparada tanto por la normativa comunitaria como por la normativa internacional y, por último, la normativa nacional.

a) Protección internacional

En primer lugar, el Convenio nº3 de la OIT (1919) tuvo como objetivo la protección de la maternidad estableciendo un periodo obligatorio de descanso de seis semanas tras el parto y, a mayores, da la posibilidad de tener un periodo de descanso de seis semanas antes del parto. Debido a esto, se debe abonar una prestación económica y recoge la ilegalidad del despido motivado por causa de las ausencias derivadas por la maternidad. Dicho convenio fue ratificado por España el 4 de julio de 1923.

Sin embargo, más adelante fue revisado y, en consecuencia, el convenio nº103 estableció una mayor protección de la maternidad de manera que, el periodo de descanso no podría ser menos a 12 semanas repartidas de la siguiente forma: seis semanas obligatorias después del parto y las otras restantes durante las semanas anteriores al parto o después para completar las doce semanas obligatorias.

⁴⁸ STC 92/2008, de 21 de julio Fundamento Jurídico 4º



Junto al Convenio nº156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual dispone que la responsabilidad familiar no es una causa justa para poner fin al contrato de trabajo (art. 8), se encuentra el Convenio nº158 de la OIT (1982) protege a la trabajadora embarazada de tal manera que establece que el despido por dicha causa no será válido en su artículo 5.

El último Convenio aprobado por la OIT sobre protección de la maternidad fue el Convenio núm. 183, adoptado el año 2000 y que entró en vigor el 7 de febrero de 2002 para los Estados ratificantes. Este Convenio confiere mayor protección a la mujer embarazada que todos los anteriores prohibiendo el despido de las trabajadoras embarazadas y de las trabajadoras en periodo de descanso por maternidad y establece otras medidas para evitar que la maternidad suponga una discriminación.

En todos estos Convenios se aprecia una evolución en la concepción de la protección de la trabajadora embarazada. Mientras el Convenio núm. 3 (1919) se fundamentaba en la protección de la salud prohibiendo el despido de la trabajadora embarazada, con el tiempo esta protección va evolucionando hacia la defensa contra la discriminación de la trabajadora y la necesidad de un amparo frente a la discriminación por la gestación.⁴⁹

b) Normativa comunitaria

En materia de igualdad entre hombres y mujeres y para la protección de las trabajadoras embarazadas la Unión Europea ha adoptado varias Directivas.

Su objetivo es la erradicación de la desigualdad entre mujeres y varones en la búsqueda de una igualdad efectiva en el ámbito laboral y de la protección social.

En primer lugar, en 1975 fue aprobada la Directiva 75/117/CRRR relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores femeninos y masculinos. Sin embargo, esta Directiva ha quedado derogada por la Directiva 2006/54 CE el 14 de agosto de 2008⁵⁰.

⁴⁹ JIMÉNEZ ROMÁN M (2017). *El despido de mujer embarazada*

⁵⁰ EUR-Lex. Accesst to European Union Law. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10905>



En el año 1976, el Consejo de las Comunidades Europeas aprobó la Directiva 76/207/CEE con el objetivo de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones.

Por otro lado, la Directiva 76/207/CEE, relativa a promover la igualdad entre mujeres y hombres, ha creado un gran debate hasta el punto de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se haya tenido que pronunciar en varias ocasiones, todo ello respecto al art. 2.2: *“La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio.”*

En la sentencia de 15 de mayo de 1986, Asunto Johnston (Asunto 222/84) se declara que había que hacer una interpretación restrictiva del art. 2.2 de dicha Directiva. Lo que se cuestionaba era la prohibición prevista en la normativa irlandesa para que las mujeres policías portaran armas de fuego, prohibición que no se predicaba de los varones. El Tribunal declaró que, además de hacer una interpretación restrictiva de la Directiva 76/207/CEE, sostuvo que el sexo puede ser una condición para el desarrollo de la profesión de policía pero que, no obstante, en caso de que un determinado trabajo debiera ser ocupado por trabajadores de determinado sexo, resultaba obligatorio hacer revisiones periódicas atendiendo a la evolución social.

En definitiva, los pronunciamientos del TJUE coincidieron en señalar que la facultad de los Estados miembros reconocida en el art. 2.2 de la Directiva 76/207/CEE debía interpretarse restrictivamente y en relación a unos puestos de trabajo específicos.

La ausencia de previsiones en la Directiva 76/207/CEE, dirigidas a la prohibición y eliminación del acoso sexual en el trabajo, determinó su modificación por la Directiva 2002/73/CE de manera que supuso la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas para prevenir la discriminación y el derecho de la mujer embarazada a seguir con las mismas condiciones laborales antes y después del embarazo. A mayores, respecto a los hombres, estableció una protección hacia aquellos que quisieran disfrutar del permiso de paternidad.



Entre otras tantas Directivas relacionadas con la igualdad entre géneros, es importante destacar la Directiva 92/85/CEE respecto al tema de la maternidad. En dicha Directiva se establece la obligación de promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en periodo de lactancia. Sin embargo, ha sido modificada por la Directiva 2014/27/UE⁵¹ que expone literalmente: *“queda prohibido el despido de la mujer trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta que finaliza el periodo de permiso por maternidad.”*

La normativa internacional y la normativa comunitaria tienen gran importancia ya que constituyen el derecho interno, de tal manera que es de aplicación obligatoria. Los convenios son de aplicación en el momento que un país lo ratifica y las Directivas son de aplicación obligatoria para los Estados miembros, por lo que deben adoptar medidas precisas de trasposición al ordenamiento nacional.

c) Normativa nacional

El despido nulo de la trabajadora embarazada ha sufrido una gran evolución en la normativa nacional.

El Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 17, impone la no discriminación en las relaciones laborales de manera que se consideraran nulos aquellas situaciones que tengan como objetivo la discriminación entre sexos.

Sin embargo, en relación a la nulidad del despido de la mujer embarazada, en los inicios del ET⁵², en 1980, y en el posterior Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no existía referencia expresa a dicha nulidad, sino que hacía referencia a la discriminación de manera amplia.

Fueron cuatro años más tarde, cuando en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se introdujo la primera modificación del art. 55.5 ET, estableciendo lo siguiente:

“Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

⁵¹ Directiva 2014/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, DOUE L 65, p.1

⁵² Ley 8/1980, de 10 de marzo.



a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.”

A continuación, a través de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejor de la ocupabilidad se mantuvo que los efectos de la nulidad del despido de la mujer embarazada debían de ser la readmisión y la percepción de los salarios dejados de percibir.

Por último, la última modificación del art 55 ET derivó de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En definitiva, como señala Herráiz Martín,⁵³el legislador ha querido que haya dos bloques diferentes de protección en relación con la nulidad del despido. Por un lado, los motivos por causas de discriminación amparados por una construcción jurisprudencial del TC. Y, por otro lado, por una vulneración de las normas de conciliación de la vida laboral y familiar referentes a las Ley 39/1999 y la Ley 3/2007.⁵⁴

6.2. Una visión jurisprudencial

En relación al conocimiento del estado de gestación por parte del empresario

⁵³ HERRAIZ MARTIN, M.S (2009). *El despido nulo: causas y efectos*, Ed.Thomson

⁵⁴ HERRÁIZ MARTÍN. Mº S (2009). *El despido nulo: causas y efectos*. Ed: Thomson. 2008.



En la Directiva 92/85 se define como trabajadora embarazada a toda aquella que comunique su estado de gestación al empresario, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales. No obstante, el ET transpuso lo siguiente: *“será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo.”*

Este hecho ha causado un gran debate entre los tribunales, por lo que ha sufrido una gran controversia hasta el momento de su solución.

En primer lugar, la Sentencia de 19 de julio de 2006⁵⁵ se basaba en la primera interpretación respecto al concepto recogido en la Directiva. Por todo ello exponía lo siguiente: *“parece claro que el presupuesto de que un despido sea motivado por el embarazo de una trabajadora es el conocimiento por parte del empresario del estado de gestación.”* A mayores, se reafirma en que *“ninguna persona puede ser discriminada por embarazo si no se conoce su estado.”* Es decir, el TS, ante el recurso de casación interpuesto por la empresa, se ampara en que *“la principal razón para considerar el conocimiento por el empleador del embarazo como requisito constitutivo del despido nulo de la mujer embarazada es que la Ley 39/1999 concibe dicha calificación como un supuesto particular de despido discriminatorio, esto es, de despido nulo por lesión de derechos fundamentales, en que el derecho fundamental lesionado es el derecho a no ser discriminado por razón de sexo.”*⁵⁶ Además, argumenta que la necesidad de conocimiento se funda en el principio de seguridad jurídica ya que no existe discriminación si no se conoce la situación.

Por otro lado, la STC 92/2008, de 21 de julio de 2008 abre el nuevo tema de debate. En este caso el despido fue declarado improcedente en primera instancia, sin embargo, tras interponer recurso de suplicación, se declaró nulo. Finalmente, tras interponer recurso de casación de unificación de doctrina, se dio la razón a la empresa descansando su fallo en el siguiente argumento: *“La cuestión aquí planteada ha sido resuelta, con eficacia unificadora, por nuestra sentencia de 19 de julio de 2006 (Rec.387/05), a cuyo criterio debemos atenernos por razones de seguridad jurídica.”*

⁵⁵ STS 19 de julio de 2006. EDJ 2006/288912.

⁵⁶ VIERA ÁLVAREZ C (2009). *La nulidad del despido de la mujer embarazada. Historia reciente a la luz de jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo Español.* pp..263-273.



No obstante, todavía seguía habiendo cierta confusión a la hora de interpretar la normativa. El Tribunal Constitucional en su Sentencia de 21 de julio de 2008⁵⁷, basa su fallo en que el art. 55.5 ET no establece en ningún momento la obligación de comunicar el estado de gestación de la trabajadora. A mayores, basa su justificación sobre la Directiva, en que el derecho comunitario establece unos mínimos que pueden ser superados por la normativa nacional, por lo que entiende que el despido de la mujer embarazada siempre tendrá la calificación de nulo a no ser que el empleador demuestre que la extinción contractual ha sido debida a otras causas justificables.

Finalmente, el consenso jurisprudencial acordó que el despido de la trabajadora siempre será calificado como nulo y, además, de esta forma se protegen otros derechos como su intimidad ya que no tiene que poner en conocimiento del empresario su estado. Por lo tanto, se exime de la necesidad de demostrar el conocimiento por un tercero de un hecho que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener, legítimamente, fuera del conocimiento de los demás como se señala en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 18 de mayo sobre la nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada.⁵⁸

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también vela por los derechos de las mujeres respecto a este tema. La STJUE de 4 de octubre de 2001⁵⁹ trata sobre el hecho de que el Tribunal se opone al despido de la trabajadora con contrato determinado ya que no avisó al empresario de su estado de gestación, declarando dicho despido como nulo.

Sin embargo, no todos los problemas surgieron respecto al previo aviso de la situación de la mujer embarazada, sino que las controversias se extendieron hasta el periodo de prueba.

Periodo de prueba mujer embarazada

⁵⁷ STC Sala1º, 21 de julio de 2008 nº 92/2008.

⁵⁸ STC 124/2009 de 18 de mayo.

⁵⁹ Sentencia nº C-109/00 de Tribunal de Justicia, 4 de octubre de 2001



En la STC 173/2013⁶⁰, el pleno del Tribunal Constitucional declara que la protección reforzada que el Estatuto de los Trabajadores establece para las trabajadoras embarazadas en caso de despido no puede extenderse a aquellos casos en los que se produzca el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba.⁶¹

Es decir, la circunstancia del embarazo, aunque no sea conocido por la empresa, será causa objetiva de nulidad solo en el caso de despido, y no en el caso de extinción de contrato en periodo de prueba.

Sin embargo, el hecho de que no se pudiera aplicar esta especial protección a las trabajadoras embarazadas en los casos de finalización de contrato durante el periodo de prueba, no impide que la extinción contractual pueda llegar a considerarse nula si ésta se lleva a cabo con vulneración de los derechos fundamentales o libertades públicas, aportando indicios racionales de la existencia de discriminación por motivo del embarazo.

Hasta ese momento el art. 14 ET, que regula el periodo de prueba, no hacía referencia a estas cuestiones. Es por ello por lo que el TC declara lo siguiente:

“No cabe extender por analogía la protección dispensada para el despido en el artículo 55.5 b) LET, tal y como ha sido interpretada por las SSTC 92/2008 y 124/2009, a la resolución contractual en periodo de prueba, pues las diferencias sustanciales entre una y otra institución jurídica evidencian que el legislador se ha decantado conscientemente por limitar esa tutela reforzada del artículo 55.5 b) LET al caso del despido de la trabajadora embarazada, excluyendo su aplicación al supuesto de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba.”

Además, basa su fundamento jurídico en que el periodo de prueba no queda sujeto a los requisitos formales por lo que puede ser verbal y sin alegar causa alguna.

En dicho caso se dieron votos particulares discrepantes y votos particulares concurrentes:

- En el voto discrepante se alega que el recurso de amparo debió admitirse puesto que la especial protección de las embarazadas viene obligada en el

⁶⁰ STC 173/2013 de 10 de octubre.

⁶¹ Nota informativa nº 64/2013 del Tribunal Constitucional.



art. 14 CE referente a la no discriminación, por lo que dicha sentencia minusvalora los derechos fundamentales en aquellos casos donde debieran estar más protegidos, debido a la precariedad, como es en el caso del periodo de prueba.

- Por otro lado, los votos concurrentes se basan en que la trabajadora debe aportar indicios para que la empresa pueda defender la posible causa de discriminación por sexo, sin embargo, están de acuerdo con el fallo ya que entienden que la especial protección de las trabajadoras embarazadas corresponde al legislador ya que no es una cuestión constitucional.

A pesar de la controversia doctrinal que dio lugar este tema de debate, quedó finalmente consensuado a través del Real Decreto-Ley 6/2019, el cual contiene medidas, en el ámbito de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, modificando así el art. 14 ET. Se añade: *“La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el art. 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.”*

6.3 Caso Real

Exposición del caso

La controversia viene dada por una trabajadora cuyo puesto de trabajo es de limpiadora de oficinas, edificios y hoteles que, durante el permiso de maternidad, fue despedida por causas económicas. La trabajadora, en el plazo establecido en la ley de reclamación en 20 días, remitió reclamación al Juzgado de lo Social de Palencia solicitando la nulidad del despido o la improcedencia subsidiariamente. Tras declararse la nulidad, con los correspondientes efectos, la trabajadora solicitó, a través de ejecución de sentencias, la readmisión irregular por lo que su objetivo sería la extinción de la relación laboral, el pago de los salarios de tramitación y una indemnización a mayores por daños y perjuicios.



Resolución del caso

Durante el mes de septiembre la trabajadora solicitó la baja por maternidad la cual fue aceptada por lo que comenzó su periodo de descanso a fecha 25/09/2019 (Ver Anexo I). Sin embargo, en el mes de noviembre de 2019 la empresa remitió carta de despido por causas económicas a la trabajadora, la cual se encontraba disfrutando del permiso de maternidad, con un preaviso de 15 días como establece la ley. (Ver Anexo II) A mayores, se le entrega la nómina y el finiquito correspondiente. (Ver Anexo III y IV).

El despido tendría efectos el 6 de diciembre como indica en la propia carta del despido, por lo que la trabajadora, en un plazo comprendido entre los 20 días siguientes, ejerció su derecho de presentar demanda ante el servicio de mediación y arbitraje de Palencia. En ella solicitaba lo siguiente:

- La nulidad del despido ya que la trabajadora se encontraba disfrutando del permiso de maternidad recogido en el art. 37 ET. A mayores, esta decisión solo es notificada a ella, por lo que puede existir indicio de ser un despido discriminatorio y no económico como alegaba en la carta recibida.
- En su defecto, la improcedencia, ya que entiende que no cumple lo requisitos de fondo y forma exigidos ya que la carta de despido “no consigna las concretas razones en las que fundamenta su decisión, omitiendo la aportación de datos específicos e imprescindibles”, a pesar de que el volumen de pérdidas debe ser real, objetivo y constatable. Todo ello supone la indefensión de la trabajadora

Por todo ello, se citó a las partes para acudir al acto de conciliación previo (Ver Anexo V) celebrándose sin acuerdo. La empresa tenía intención de reconocer la improcedencia del despido, sin embargo, la trabajadora no estuvo de acuerdo con ello, no compareciendo la parte de la empresa. Por todo ello, la cuestión a debatir continuó en el proceso judicial ya que se solicita la nulidad del despido. (Ver Anexo VI)

Una vez celebrado el juicio, el fallo declaró la nulidad del despido (Sentencia 00124/2020) con los correspondientes efectos: la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones y puesto de trabajo (Ver Anexo VII: Notificación



readmisión), además del abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

El problema del caso tiene dos vertientes:

- Readmisión – Readmisión irregular:

A pesar del fallo dictado por el juez, la readmisión de la trabajadora no se produjo en las mismas condiciones que venía prestando anteriormente ya que los centros de trabajo, con los que tenía contrato la empresa, habían rescindido. A mayores, el empresario marcó un horario poco apropiado. La trabajadora debía salir de trabajar a las 21:00h. de un centro de trabajo y entrar a la misma hora en otro, por lo que era prácticamente era imposible realizar correctamente las tareas.

La trabajadora alega que se ha procedido a realizar una readmisión irregular por varios motivos:

1. No se le respetan los horarios y no se le incorpora en los mismos horarios y centros.
2. El día 25 de agosto se comprueba que no se la ha dado de alta aun en la empresa.

Por todo ello solicita, a través de ejecución de sentencia:

1. Indemnización por daños y perjuicios debido a la readmisión irregular: indemnización de 15 días de salario (Art. 281.2 letra b) LRJS). Como prueba de los daños ocasionados, causa baja a fecha 26/08/2020 por ansiedad. (Ver Anexo VIII)
2. Salarios de tramitación.
3. Extinción de su contrato e indemnización correspondiente por suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que antes tenía y no poder incorporarse en las mismas condiciones.

- Cálculo de los salarios de tramitación:

A la hora de reincorporarse a la empresa, a SS no le interesa saber qué día fue ya que la LGSS establece que los salarios de tramitación se abonan desde la fecha



en que se produce el despido hasta la fecha que la empresa recibe la notificación de la sentencia, aunque la trabajadora no se haya incorporado.

En este caso se da de alta a la trabajadora a día 19 de agosto (día siguiente a la fecha en que se recibió la notificación) y se solicita a TGSS, mediante CASIA, que creen un periodo para poder cotizar por esos salarios de tramitación y figure en alta en ese periodo, en materia de cotización. (Ver Anexo IX) Ellos crean un periodo desde el día 7 de diciembre (día siguiente al despido) hasta el 18 de agosto (fecha resolución), fijando unos tramos que limita el periodo de tramitación que aparecerá en el IDC de la trabajadora y en la Relación Nominal de Trabajadores de la Empresa (RNT). (Anexo X) Para cotizarles, una vez calculadas las nóminas, se crea una L02 (Ver Anexo XI: Liquidaciones complementarias por salarios de tramitación, de los seguros sociales del mes, correspondientes a este periodo, el cual se cotiza en conjunto, aunque se calcule nómina por nómina).

Respecto a los salarios de tramitación, estos quedarán a “0” ya que se debe descontar la indemnización abonada por el despido y la parte que ha cobrado del SEPE como prestación por desempleo. Para ello, se debe solicitar al Servicio Público de Empleo que nos remitan una notificación donde aparezcan las cantidades exactas que cobró la trabajadora en concepto de prestación por desempleo. (Anexo XII)

Por último, tras conocer la cuantía exacta cobrada en la prestación por desempleo y teniendo en cuenta el periodo de maternidad por la que venía percibiendo una prestación económica, la empresa debe abonar los salarios de tramitación.

Teniendo en cuenta que el permiso de maternidad que disfrutó inició el 25 de septiembre de 2019 y finalizó el 14 de enero de 2020, en ese periodo de salarios de tramitación (diciembre y parte de enero) la empresa no debe abonar ninguna cantidad ya que lo percibe por parte de la Seguridad Social, ya que tenía derecho a la prestación por maternidad.

Sin embargo, en el resto de los meses (parte de enero hasta agosto, que se dicta la sentencia) se debe calcular los salarios de tramitación descontando la prestación por desempleo y la indemnización percibida en su momento.

✓ DICIEMBRE 2019: Ver Anexo XIII



- ✓ ENERO 2020: Ver Anexo XIV
- ✓ FEBRERO 2020: Ver Anexo XV
- ✓ MARZO 2020: Ver Anexo XV
- ✓ ABRIL 2020: Ver Anexo XV
- ✓ MAYO 2020: Ver Anexo XV
- ✓ JUNIO 2020: Ver Anexo XV
- ✓ JULIO 2020: Ver Anexo XV
- ✓ AGOSTO 2020: Ver Anexo XVI

7. CONCLUSIONES

PRIMERA – A pesar de que la inferioridad de la mujer es un hecho que ha estado presente a lo largo de toda la historia de la humanidad, cierto es que el papel de la mujer en la actualidad ha sufrido un gran avance respecto a sus derechos. Sin embargo, no ha sido suficiente debido a las controversias existentes en la actualidad, por lo que la legislación vigente y futura debe centrarse en realizar un cambio de hábitos y de conciencia ciudadana con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo.

SEGUNDA – El principio de igualdad y no discriminación supone la prohibición de la utilización de condiciones personales o sociales como criterios distintivos que supongan una diferencia de trato injustificada. Las medidas de acción positiva tienen como objetivo la eliminación de toda discriminación por sexo y promover la igualdad entre ambos. Es por ello por lo que, en materia laboral, el art. 55.5 ET constituye una medida positiva que establece la nulidad objetiva de los despidos contra las trabajadoras durante y después de su embarazo.

TERCERA – Nuestro ordenamiento jurídico se rige por el principio general de limitación del despido de tal manera que todo despido debe ir motivado por alguna causa justificada. Es decir, a mayores, no cualquier motivo puede ser causa de un despido, por lo que, partiendo de los arts. 55.5 LET y 108.2 LRJS, el despido de la mujer trabajadora durante el estado de embarazo, durante el permiso por



maternidad y durante los nueve meses después de nacimiento, únicamente puede ser declarado nulo.

CUARTA – En cuanto al despido de la trabajadora embarazada ha existido una gran controversia doctrinal y jurisprudencial por parte del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo. En primer lugar, anterior a la reforma de la ley 39/1999, el despido de la mujer trabajadora durante el embarazo se englobaba de forma general de manera que no se entendía que existía discriminación si el empresario no conocía el estado de gestación de la mujer.

QUINTA – A pesar de la reforma de la ley 39/1999, no fue suficiente para considerar la discriminación si el empresario no conocía la situación de embarazo hasta el momento en que el TC declaró, en sus SSTS 92/2008 y 124/2009, la nulidad automática del despido de la trabajadora embarazada sin que fuera necesario acreditar dicha situación.

SEXTA – Sin embargo, este avance no constituyó la victoria deseada de toda mujer ya que no se extendía a otros supuestos como el periodo de prueba, sino solo en el ámbito del despido. Fue en la STC 173/2013 donde se restringió dicho avance ya que se entendía que el periodo de prueba no podría ser considerado con las mismas condiciones sustanciales. Tiempo más tarde, con el Real Decreto-ley 6/2019, se reconoció la nulidad para dicho caso del periodo de prueba. Por lo que el retroceso que se vio con la sentencia inicial (STC 173/2013) se vio frenado con esta normativa.

SÉPTIMA – En mi opinión, vistas las discriminaciones por sexo en materia laboral, debería estar más regularizado. En materia de acceso al empleo, muchos empresarios deciden no contratar a las mujeres por el hecho de estar embarazada o, simplemente, por el hecho de que en un futuro lo pueda estar. Triste es que, en muchas entrevistas, las preguntas hacia mujeres se basen en su deseo de ser madres o la posibilidad de que estén embarazadas, llegando a vulnerar su derecho a la intimidad amparado en el art. 14 CE. A pesar de las bonificaciones que existen para contratar a este colectivo, no creo que sean suficientes visto lo que ocurre en la actualidad, por lo que, desde mi punto de vista, se debería regular este tema con una mayor profundidad.



OCTAVA – En definitiva, a pesar de los avances hasta la actualidad, todavía es necesaria la materialización del contenido normativo en la educación de los ciudadanos, con la finalidad de que en las generaciones presentes y futuras no se deba debatir este tema por discriminación, ya que se debería dar por hecho la igualdad entre hombres y mujeres. Hoy en día la mujer se incorpora con total normalidad al mercado laboral, pero el modelo cultural del rol de la mujer en las tareas domésticas se resiste en la actualidad por lo que, como he dicho anteriormente, deberíamos promover un mayor cambio de mentalidad respecto a la mujer en la sociedad.



8.ANEXOS

ANEXO I: SOLICITUD PERMISO MATERNIDAD



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INFORME DE DATOS

A petición de [REDACTED], autorizado del sistema RED número [REDACTED] se han dado de alta los datos del certificado de empresa, para el trámite de la prestación de maternidad/paternidad, que han sido transmitidos el día 07/10/2019. El resultado ha sido el siguiente:

Certificado de empresa perteneciente a [REDACTED] con NIF/NIE [REDACTED] y NAF [REDACTED] empleado de la empresa DOS MANOS SERVICIOS INTEGRALES, S.L. con C.C.C. [REDACTED] con los siguientes datos:

Prestación: Maternidad (Nacimiento de hijo)	Fecha inicio descanso: 25/09/2019
--	--

Bases tramitadas

Número	Año/Mes	Base CC	Base CP	Prestación
1	2019/08	405,88	405,88	31
2	2019/07	405,88	405,88	31
3	2019/06	392,78	392,78	30
4	2019/05	405,88	405,88	31
5	2019/04	392,78	392,78	30
6	2019/03	405,87	405,87	31
7	2019/02	391,57	391,57	28
8	2019/01	405,90	405,90	31
9	2018/12	399,32	399,32	31
10	2018/11	399,32	399,32	30
11	2018/10	399,32	399,32	31
12	2018/09	399,32	399,32	30
13	2018/08	399,32	399,32	30



REFERENCIAS ELECTRÓNICAS			
Id. CEA:	Fecha:	Código CEA:	Página:
CDDPQWE2CDWO	07/10/2019	I3XYC-FOOMI-YHF62-NEYAQ-7BKCU-UUOOA	1

Este documento no será válido sin la referencia electrónica. La autenticidad de este documento puede ser comprobada hasta la fecha 06/10/2020 mediante el Código Electrónico de Autenticidad en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, a través del Servicio de Verificación de Integridad de Documentos.



ANEXO II: CARTA DE DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS

[Redacted]
Avf Modesto Lafuente
34002, PALENCIA

[Redacted]
Responsable

A la Att. de Dña. [Redacted] con NIF [Redacted]

En Palencia a 20 de noviembre de 2019

Muy Sra. Nuestra

Por medio de la presente, le comunicamos que la Dirección de la empresa, ha tomado la decisión de extinguir la relación laboral que mantenía con Usted y proceder a realizar un despido objetivo, en virtud de lo establecido en el artículo 49 punto 1, apartado I), del Estatuto de los Trabajadores, con fecha de efectos 6 de diciembre de 2019.

Las causas que nos han llevado a esta decisión son económicas, debido a la situación que viene arrastrando la empresa durante mucho tiempo, sufriendo pérdidas desde hace ya unos años. Además la situación lejos de mejorar, va a peor, como consecuencia de la disminución de los clientes existentes y la falta de nuevos contratos de prestación de servicios que pudieran suponer un aumento de centros donde recolocar a los trabajadores que, como usted, se han quedado sin centros de trabajo a los que incorporarse, en su caso en concreto, cuando finalice su periodo de maternidad.

Las pérdidas en los últimos años han sido las siguientes: En el año 2016 el resultado del ejercicio dio unas pérdidas por importe de 15.065,58 euros, en 2017 pérdidas de 56.855,05 euros y en 2018 de 41.274,02. En lo que llevamos de este ejercicio 2019, a 30 de septiembre, el importe de ellas asciende ya a los 12.316,98 euros, y se prevé que a final de año el importe ascienda a unas cantidades similares a las de anteriores años. Con estos resultados la empresa cada vez tiene menos capacidad financiera para atender esas pérdidas, ni con fondos propios ni con reservas.

Por ello necesitamos urgentemente tomar medidas para reducir costes, y entre ellas amortizar puestos de trabajo, e intentar salvar la situación en la que nos encontramos para poder mantener la actividad, entre otras cosas porque la mayoría de los clientes de los centros a los que usted estaba adscrita ya no tienen contratados nuestros servicios. Solo queda uno de los tres centros de trabajo donde usted prestaba servicios, concretamente ya no se realiza el servicio de lunes y jueves de 12'00 a 13'00 h. (2 horas/semana) en Autocuriel de Villamuriel de Cerrato, ni el de lunes a viernes de 10'00 a 11'30 h. (7,5 horas/semana) en calle La Paz 5, bajo B.

Inmediatamente mediante transferencia bancaria se le ingresará la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio, que en su caso asciende a 906,75 euros.

Del mismo modo indicarle que de conformidad con lo establecido en el artículo 49 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores se adjunta anexo la propuesta detallada de saldo y finiquito.

Firma:

Recibí:

[Redacted]
[Redacted]



ANEXO III: NOMINA DICIEMBRE HASTA FECHA DESPIDO

3 - 45

EMPRESA Domicilio C.I.F. Cód.cta. de cotización a la Seg.Social	TRABAJADOR N.I.F.: Núm. afiliación Seg.Social Categoría o grupo profesional Grupo de cotización 10 Puesto de trabajo Fecha antig. 26/09/2016 Código cto 501 LIMPIADORA
---	---

Período de Liquidación: del **01** de **Diciembre** al **06** de **Diciembre** de **2019** Total días **6**

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales Salario Base Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie	2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos Prestaciones e indemnizaciones de la Seg.Soc. Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales
--	---

II DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a la Seg.Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes4,70 %..... 15,34 Desempleo1,60 %..... 5,22 Formación profesional0,10 %..... 0,33 Horas extraordinarias %	A. TOTAL DEVENGADO 1. TOTAL APORTACIONES 20,89 2. I.R.P.F. % 3. Anticipos 4. Valor de productos en especies 5. Otras deducciones B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5) 20,89 LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) -20,89
--	--

Firma y sello de la empresa En **PALENCIA** a **06** de **Diciembre** de **2019**
 RECIBI,

Entidad: _____ Cuenta: _____

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración Mensual.....			
Importe prorrateo pagas extraordinarias.....			
TOTAL	405,32	23,60	95,66
AT y EP		3,60	14,59
Desempleo.....		6,70	27,15
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta...			
Formación Profesional.....	405,32	0,60	2,43
Fondo Garantía Salarial.....		0,20	0,81
3. Cotización adicional horas extraordinarias...			
4. Base sujeta a retención del IRPF.....			
		Bonificaciones/Reducciones	



ANEXO IV: FINIQUITO

EMPLEADO 45
D.N.I. [REDACTED]

FECHA CESE 06/12/2019
CAUSA Despido por causas objetivas, amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o producción

El trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada, y recibe en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle

CONCEPTO	IMPORTE
INDEM. DESP. OBJETIVO	906,75
LIQUIDACION VACACIONES	311,96
SUMA ...	1.218,71
DTO. I.R.P.F. 2,00 %	6,24
LIQUIDO A PERCIBIR ...	1.212,47

En PALENCIA a 6 de Diciembre de 2019

Sí/No solicita la presencia del representante de los trabajadores.

Recibi.

(firma del trabajador)



ANEXO V: CITA ACTO DE CONCILIACIÓN PREVIO



**Junta de
Castilla y León**

Delegación Territorial de Palencia
Oficina Territorial de Trabajo
Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Tfno.:979
715482)

Nº Registro Salida SMAC: 342019002144

Avda. Modesto Lafuente,
34002 PALENCIA
PALENCIA

Expedientes nº 2019/1061

CÉDULA DE CITACIÓN

Por la presente se le cita a Vd, para que a las **10:45** horas, del día **09/01/2020**, COMPAREZCA por sí o debidamente representado en esta Oficina sita en C/ Doctor Cajal, 4-6, de esta ciudad, a fin de celebrar el obligatorio Acto de Conciliación a que se refiere la papeleta que se adjunta. Art. 8.3 R.D. nº 2756/79, de 23 de Noviembre (B.O.E. 5-12-79).

Todos los comparecientes deberán asistir al acto de conciliación con su DNI y poderes de la empresa caso de tratarse de persona jurídica.

Palencia, 20 de diciembre de 2019





ANEXO VI: ACTA DE CONCILIACIÓN


**Junta de
Castilla y León**
DELEGACIÓN TERRITORIAL
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
SECCION DE MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION
C/ Doctor Cajal, 4-6 - 34001 Palencia Tel. 979 71 54 70 - Fax. 979
72 42 03

MANUEL DE LA FUENTE HOYOS, Jefe de la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la OTT de Palencia y Letrado Conciliador de la misma.

CERTIFICO: Que en el expediente nº 34/2019/1061 consta el acta de conciliación que literalmente transcrito dice:

ACTA DE CONCILIACIÓN

Expediente nº: 34/2019/1061

En Palencia, a 09 de enero de 2020, siendo las 10:45 horas.

Ante mí, MANUEL DE LA FUENTE HOYOS, Letrado Conciliador de la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para conocer de la papeleta de conciliación formulada por D^{ña}. [REDACTED] DNI: [REDACTED] el día 20 de diciembre de 2019, frente a [REDACTED], en reclamación por Despido

COMPARECE, de una parte como solicitante, [REDACTED]
DNI: [REDACTED]

La parte reclamada no comparece pese a estar citada en legal forma.

Acto seguido se da lectura a la reclamación planteada, y concedida la palabra a los comparecientes manifiestan:

La parte solicitante se afirma y ratifica en la papeleta de conciliación.

RESULTADO: INTENTADO SIN EFECTO DADA LA INCOMPARECENCIA DE LA PARTE RECLAMADA.

Leída por mí la presente la encuentran conforme, firmando los interesados en mi presencia, y con la entrega de la correspondiente copia certificada termina este acto a las 11,00 horas, de todo lo cual **DOY FE**. Siguen las firmas del Letrado Conciliador y las partes intervinientes.

Y para que conste y surta los efectos donde proceda, expido la presente en el mismo lugar y fecha que consta en el acta.






ANEXO VII: CARTA DE READMISIÓN A LA TRABAJADORA TRAS LA NULIDAD

A/A Dña [REDACTED] con DNI [REDACTED]

D Rubén Illera Redon con DNI [REDACTED] como representante legal de la empresa [REDACTED] con CIF [REDACTED] a través del presente escrito procedo a comunicarle lo siguiente

PRIMERO - Que se ha notificado a esta parte la Sentencia del Juzgado de lo Social N.º 1 de Palencia, donde se declara la nulidad del despido de fecha 06/12/2019 y su READMISIÓN inmediata en su puesto de trabajo.

SEGUNDO.- Que los centros de trabajo a los que usted estaba adscrita antes de su baja médica (que precedió al periodo de maternidad), como ya sabe, no existen por haber rescindido sus contratos nuestros clientes, prescindiendo así de nuestros servicios

Es por ello que queremos comunicarle los nuevos centros que le han sido asignados para poder cumplir con esta sentencia y con el párrafo 5º del artículo 22 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Palencia.

Los centros y la distribución horaria serán, los siguientes:

- Comunidad de Propietarios de Francisco Vighi nº 25, de Palencia. Horario de 8.45 a 9.45, de lunes a sábado.
- Centro Sanitario Tera en avd Ramon Carande 38, bajo, de Palencia. De 21.00 a 21.45 de lunes a viernes
- Plaza Francisco Vighi números 21, 23, 25 y 27, de Palencia. Sábados de 7.45 a 8.45
- Calle Miguel Hernández 29 de Palencia, los lunes de 20.15 a 21 horas y viernes de 20 a 21 horas

En consecuencia, y con arreglo a dicha readmisión, se le comunica igualmente que debe personarse en su puesto de trabajo el viernes día 21 de agosto de 2020 para retomar sus obligaciones laborales en relación con esta empresa. Y que para cualquier aclaración se ponga en contacto con nosotros.

TERCERO - Que, en cuanto al preceptivo pago de los salarios de tramitación que ha de proceder a su favor, se viene a hacer constar que, y previamente, habrá de aguardarse a tal efecto a restar de la cuantía a abonar por dicho concepto la pertinente cotización a la seguridad social de dichos salarios, además de la retención de IRPF que le corresponda. También previamente deberá comunicarnos, si fuese el caso, si ha estado percibiendo prestación por desempleo como consecuencia de la baja en nuestra empresa, y en la proporción a la jornada que tenía. Así mismo entendemos que debería comunicarlo al Servicio Público de Empleo.

Y para que conste a los efectos oportunos, solicitamos firme esta notificación por duplicado en Palencia a 19 de agosto de 2020

Recibi:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

La empresa:

[REDACTED]
[REDACTED]



ANEXO VIII: PARTE MÉDICO BAJA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

SEGURIDAD SOCIAL

PARTE MEDICO DE BAJA DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

Datos del TRABAJADOR Num. de tarjeta sanitaria [REDACTED] Num. de afiliación a la Seguridad Social [REDACTED] Num. Documento Nacional de Identidad [REDACTED] Nombre [REDACTED] Apellidos [REDACTED] Domicilio [REDACTED] Localidad [REDACTED] Provincia PALENCIA Dist. Postal [REDACTED] Telefonos [REDACTED] Régimen REGIMEN GENERAL	Datos de la INCAPACIDAD TEMPORAL Duración ESTIMADA 0 meses 18 días Fecha de la baja 26/08/2020 Tipo de proceso Corto Fecha de siguiente revisión médica 02/09/2020 RECAIDA N Causa del Alta
Datos de la EMPRESA Nombre de la empresa [REDACTED] Domicilio [REDACTED] Localidad [REDACTED] Actividad INEXISTENTE Provincia PALENCIA Dist. Postal [REDACTED] Código CNAE [REDACTED] CNO 9210 PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES ... Entidad de pago IT/CC INSS	Datos de la Seguridad Social Entidad Emisora [REDACTED] Situación ACTIVO Contingencia ENFERMEDAD COMUN
Descripción de la limitación de la capacidad funcional (en el parte de baja) SI	Datos del FACULTATIVO Nombre y Apellidos [REDACTED] Num. Colegiado [REDACTED] Num. CIAS [REDACTED] Centro de salud C.S. DE LA PUEBLA Código del centro 17050910 26/08/2020 Firmá y sello,
Diagnóstico ANSIEDAD Código CIE-9 MC 300.00	

P.9 Ejemplar para el TRABAJADOR

RECUERDE: Si es RGSO o MUTUA, le será el responsable médico, la obligación de acudir. En caso de no comparecer, sin haber justificado su ausencia, el pago de su prestación será suspendido, temporalmente, en virtud de lo previsto en el art. 1025 de la Ley General de la Seguridad Social.

Como este parte deberá tener reclamación previa a la vía judicial social, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 9/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En el caso de alta médica por contingencias comunes, el trabajador deberá presentar reclamación previa a la jurisdicción social, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 9/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, o podrá iniciar el procedimiento administrativo especial de reclamación de la entidad gestora (INSS/EM) y, en su caso, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación, con efecto su quejido del alta de contingencias comunes en el artículo 11 de la Ley 9/2011, de 10 de octubre.



ANEXO IX: SOLICITUD A TGSS ALTA AFILIACIÓN PERIODO SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Consultar para el seguimiento del caso

Consulta y Modificación del Caso

Razón Social:	GESTORIA REVILLA S.L.	Nº (Número) Autorización:	[REDACTED]	NIF. (Número de Identificación Fiscal)	[REDACTED]
Nombre:	[REDACTED]	Fecha y Hora Actual:	29/09/2020 01:52:31		

Información del Caso

Autorizado: [REDACTED] **Número de Caso:** P0001483597 **Fecha y Hora de Alta:** 23/09/2020 09:43:01 **Canal de Entrada:** Servicio
Estado: Cerrado **Subestado:** Resuelto **Fecha y Hora Subestado:** 24/09/2020 08:53:13

Tipo de Caso: Error/Incidencia

Materia: Afiliación

Categoría: Var. datos trabajadores cuenta ajena

Subcategoría: Var. datos trabajadores cuenta ajena

Afecta al Periodo de Presentación en Curso: Sí

Título: CORRECCION FECHA SAL.TRAMITACIÓN Y REINCORPORACION

Descripción:

En respuesta al caso P0001482259, enviamos sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Palencia donde se le comunica a la empresa [REDACTED] con C.C.C. [REDACTED] que debe readmitir en el menor tiempo posible a la trabajadora [REDACTED] con NAF [REDACTED] sentencia que recibe la empresa el día 18/08/2020, por lo que entendemos entonces que los salarios de tramitación serían del 07/12/2019 al 18/08/2020, y desde el día 19/08/2020 figuraría como reincorporada ya en la empresa.

Quedamos a la espera de su resolución. Muchas gracias por su ayuda.

Datos Complementarios

CCC (Código de Cuenta de Cotización)	NAF (Número de Afiliación)	IPF (Identificador Persona Física)	Número de Envío	Número de Liquidación	Tipo Liquidación	Periodo Liquidación
011134101603320	341002087638	DNI - 012765064H				

Resolución del Caso

Modificación realizada

Grado de Satisfacción

Valoración 5

Muchas gracias.

Documentación

Fecha y Hora de Anexado	Tipo	Título	Documento
23/09/2020 09:42:54	Anexos	Sentencia salarios de tramitación y reincorporacion trabajadora	SENTENCIA DESPIDO SORAYA 08-2020.pdf



ANEXO X: RNT (RELACIÓN NOMINAL DE TRABAJADORES)



RELACION NOMINAL DE TRABAJADORES



Número de autorización	
Datos identificativos de la liquidación	
Razón social	Código de empresario
Código cuenta cotización	Número de la liquidación
Periodo de liquidación 12/2019-08/2020	Número de trabajadores 1
Calificador de la liquidación 102-COMP SALARIOS TRAMIT	Liquidación Total
Fecha de control	Entidad de AT/EP 010 - MUTUA UNIVERSAL MUGENAT

NAF	I.P.F.	C.A.F.	Fechas Tramo Desde	Fechas Tramo Hasta	Días Coti.	Horas Coti.	Horas Compl.	Bases y compensaciones	
								Descripción	Importe
341002087638	1012765064H	ALSAS	07-12-2019	31-12-2019	25 D			BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	328,90
			04-01-2020	14-01-2020	14 D			BASE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	328,90
			15-01-2020	31-01-2020	17 D	32 H		BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	184,18
			01-02-2020	29-02-2020	30 D	50 H		BASE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	184,18
			01-03-2020	31-03-2020	30 D	56 H		BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	224,06
			01-04-2020	30-04-2020	30 D	54 H		BASE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	224,06
			01-05-2020	31-05-2020	30 D	53 H		BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	405,90
			01-06-2020	30-06-2020	30 D	56 H		BASE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	405,90
			01-07-2020	31-07-2020	30 D	57 H		BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	405,90
			01-08-2020	18-08-2020	18 D	30 H		BASE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	405,90
								BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	237,27
								BASE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	237,27

SUMA DE BASES		SUMA DE COMPENSACIONES	
BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	3.409,81		
BASE DE ACCIDENTES DE TRABAJO	3.409,81		

CODIFICACIONES INFORMÁTICAS



ANEXO XI: RECIBO DE LIQUIDACIÓN DE COTIZACIÓN



Datos de envío
Número de autorización: [REDACTED]

Recibo de Liquidación de Cotizaciones

Liquidación Total
Cuota a Liquidar Total

Datos identificativos de la liquidación	
Razón Social: [REDACTED]	Número de liquidación: 34202000206605007
Código de Cuenta de Cotización: [REDACTED]	Código de Empresario: [REDACTED]
Período de Liquidación: 12/2019 - 08/2020	Número de trabajadores confirmados: 1
Calificador de Liquidación: L02 COMP SALARIOS TRAMIT	Entidad AT/EP: 010 - MUTUA UNIVERSAL MUGENAT
Fecha de Control:	Modalidad Pago: Pago electrónico

Codificaciones informáticas:				
Referencia: CRCLC2009000001	Fecha: 28-09-2020	Hora: 09:20:01	Huella: 2PT4F8G0	Página 1 de 1

Período de pago	Num.Emisora	Num.Referencia	Identificación	Importe
09/2020 - 09/2020	02827003001	0034101603365	200001	1.368,58

Descripción	Base	Importe
CONTINGENCIAS COMUNES	2.896,73	819,78
CONTING.COM.COTIZ.EMPRESARIAL	513,08	121,09
LIQUIDO CONTINGENCIAS COMUNES		940,87
IT DE ACCIDENTES DE TRABAJO	3.409,81	71,59
IMS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	3.409,81	51,15
LIQUIDO DE ACCIDENTES DE TRABAJO		122,74
OTRAS COTIZACIONES	2.896,73	266,48
COT.EMPR. - CUOTA DE OTRAS COTIZACIONES	513,08	38,49
LIQUIDO DE OTRAS COTIZACIONES		304,97
LIQUIDO DE TOTALES		1.368,58

Validación mecánica / Sello de las Entidades Financieras.

Este recibo no implica el pago de las cuotas si no va acompañado del correspondiente comprobante de ingreso, sello o validación mecánica de la Entidad Financiera. Este documento recoge los cálculos realizados a la fecha de la confirmación/cierre de la liquidación.



Período de pago	Num.Emisora	Num.Referencia	Identificación	Importe
09/2020 - 09/2020	02827003001	0034101603365	200001	1.368,58



C.C.C: [REDACTED]
Cal.Liquidación: L02 COMP SALARIOS TRAMIT
Período de Liquidación: 12/2019 - 08/2020
Código Empresario: [REDACTED]
Huella Electrónica: [REDACTED]

Para la Entidad Financiera, únicamente cuando el ingreso se tramite en ventanilla.



ANEXO XII: CARTA DEL SEPE ESPECIFICANDO CUANTÍA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



NA34000221217000000957

NOTIFICACIÓN

DIRECCIÓN PROVINCIAL
AVDA. SIMÓN NIETO, 10
PALENCIA - 34005
3400001 / ACC-C84 / T.C. 099

AV. MODESTO LAFUENTE
PALENCIA
34002-PALENCIA

CIF B34233114
COMUNICACIÓN DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

En el examen realizado por esta Dirección Provincial, se ha comprobado que Dña. [REDACTED] con D.N.I. nº [REDACTED] beneficiario de prestaciones, ha sido readmitido/reincorporado en la empresa tras la resolución judicial recaída.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 268.5.b) y en art. 298. g) de la Ley General de la Seguridad Social, cuyo texto refundido fue aprobado por Real decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, (para el caso de ERTE, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), ello supone una responsabilidad empresarial por una cuantía de 1265,55 euros, por el abono de una prestación por desempleo durante el período del [REDACTED] y que deberá deducirse de los salarios dejados de percibir que han de abonarse al citado trabajador, y se ingresará en la cuenta de recursos diversos de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social IBAN ES88 0075 0142 5106 6000 2646 del BANCO POPULAR, comunicando tal ingreso a la Dirección Provincial del SEPE, mediante el correspondiente justificante.

De no estar de acuerdo con esta comunicación, dispone, conforme a lo dispuesto en la letra b), del nº1, del art. 32 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, del plazo de 10 días a partir de la notificación de la presente comunicación para formular por escrito las alegaciones que estime pertinentes. Transcurrido dicho plazo se emitirá la correspondiente Resolución.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se le informa de lo siguiente:

El nº de expediente que se indica con esta comunicación es el de su código cuenta de cotización o su CIF.

El Servicio Público de Empleo Estatal, dispone de un plazo de tres meses, desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha en que se dicte resolución pertinente.

Transcurrido dicho plazo, según lo establecido en el artículo 25.1.b) de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, se producirá la caducidad del procedimiento y se ordenará el archivo de las actuaciones, sin perjuicio de que el Servicio Público de Empleo Estatal pueda instar el inicio de un nuevo procedimiento, si la acción no hubiera prescrito.

Para cualquier información relativa al estado de su expediente podrá dirigirse a la página web o al teléfono indicado a pie de página.

PALENCIA, 27 de FEBRERO de 2017
LA SUBDIRECTORA PROVINCIAL DE PRESTACIONES

Fdo.: Natividad Bravo Sánchez

C.S.V.:D0573MF567F78EYNNHIGNHTAHABAYDZ



ANEXO XIII: SALARIOS TRAMITACIÓN DICIEMBRE 2019 (MATERNIDAD)

3 - 45

EMPRESA	TRABAJADOR
Domicilio AVMODESTO LAFUENTE	N.I.F.: [REDACTED]
C.I.F. [REDACTED]	Núm. afiliación Seg.Social [REDACTED]
Cód.cta. de cotización a la Seg.Social [REDACTED]	Categoría o grupo profesional LIMPIADORA
	Grupo de cotización 10 Fecha antig. 26/09/2016
	Puesto de trabajo [REDACTED] Código cto 501
Período de Liquidación: del 07 de Diciembre al 31 de Diciembre de 2019 Total días 25	

I. DEVENGOS	
1. Percepciones salariales Salario Base Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie	2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos Prestaciones e indemnizaciones de la Seg.Soc. Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales

II DEDUCCIONES	A. TOTAL DEVENGADO
1. Aportaciones del trabajador a la Seg.Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes% Desempleo% Formación profesional% Horas extraordinarias% 1. TOTAL APORTACIONES 2. I.R.P.F.% 3. Anticipos 4. Valor de productos en especie 5. Otras deducciones B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5) LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)

Firma y sello de la empresa En PALENCIA a 31 de Diciembre de 2019 RECIBI.

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración Mensual			
Importe prorrateo pagas extraordinarias			
TOTAL	328,90	23,60	77,62
		3,60	11,84
2. Contingencias profesionales		6,70	22,04
y conceptos de	328,90	0,60	1,97
recaudación conjunta		0,20	0,66
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF			
		Bonificaciones/Reducciones	



ANEXO XIV: SALARIOS TRAMITACIÓN ENERO (PARTE MATERNIDAD)

3 - 45

EMPRESA		TRABAJADOR	
Domicilio AVMODESTO LAFUENTE		N.I.F.:	
C.I.F.		Núm. afiliación Seg.Social	
Cód.cta. de cotización a la Seg.Social 34101603320		Categoría o grupo profesional LIMPIADORA	
Período de Liquidación: del 01 de Enero al 31 de Enero de 2020		Grupo de cotización 10 Fecha antig. 26/09/2016	
		Puesto de trabajo Código cto 501	
		Total días 31	

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales		2. Percepciones no salariales	
Salario Base	178,07	Indemnizaciones o suplidos	
Horas extraordinarias		Prestaciones e indemnizaciones de la Seg.Soc.	
Gratificaciones extraordinarias	45,99	Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Salario en especie		Otras percepciones no salariales	

II DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a la Seg.Social y conceptos de recaudación conjunta		A. TOTAL DEVENGADO	
Contingencias comunes	4,70 % 10,53		224,06
Desempleo	1,60 % 3,58	1. TOTAL APORTACIONES	14,34
Formación profesional	0,10 % 0,23	2. I.R.P.F.	2,00 % 4,48
Horas extraordinarias	%	3. Anticipos	51,73
		4. Valor de productos en especies	
		5. DTO. PRESTACION PQR.DESEMPLEO	153,51
		B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5)	224,06
		LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)	

Firma y sello de la empresa En PALENCIA a 31 de Enero de 2020 RECIBÍ.

SALARIO TRAMITACIÓN."Anticipo":Dto. indem. despido

Entidad: Cuenta:

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN
1. Contingencias comunes			EMPRESA
Importe remuneración Mensual	224,06		
Importe prorratea pagas extraordinarias			
TOTAL	408,24	23,60	96,35
AT y EP		3,60	14,70
2. Contingencias profesionales		6,70	27,35
y conceptos de			
recaudación conjunta.	408,24	0,60	2,45
3. Cotización adicional horas extraordinarias		0,20	0,82
Fondo Garantía Salarial			
4. Base sujeta a retención del IRPF	224,06	Bonificaciones/Reducciones	



ANEXO XVI: SALARIOS DE TRAMITACIÓN AGOSTO (HASTA EXTINCIÓN)

3 - 45

EMPRESA Domicilio AVIMODESTO LAFUENTE C.I.F. Cód.cta. de cotización a la Seg.Social 34101603320	TRABAJADOR N.I.F.: Núm. afiliación Seg.Social Categoría o grupo profesional LIMPIADORA Grupo de cotización 10 Fecha antig. 26/09/2016 Puesto de trabajo Código cto 501
--	--

Período de Liquidación: del 01 de Agosto al 18 de Agosto de 2020 Total días 18

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales Salario Base 188,55 Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias 48,72 Salario en especie	2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos Prestaciones e indemnizaciones de la Seg.Soc. Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales
---	--

A. TOTAL DEVENGADO 237,27

II DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a la Seg.Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes4,70...%... 11,15 Desempleo1,60...%... 3,80 Formación profesional0,10...%... 0,23 Horas extraordinarias%...	1. TOTAL APORTACIONES 15,18 2. I.R.P.F.2,00...% 4,75 3. Anticipos 68,99 4. Valor de productos en especies 5. DTO. PRESTACION PQR.DESEMPLEO 148,35
--	---

B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5) 237,27

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) 237,27

Firma y sello de la empresa En PALENCIA a 18 de Agosto de 2020 RECIBÍ.

SALARIO TRAMITACIÓN."Anticipo":Dto. indem. despido

Entidad: Cuenta:

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración Mensual	237,27		
Importe prorrate pagas extraordinarias			
TOTAL	237,27	23,60	56,00
AT y EP		3,60	8,54
2. Contingencias profesionales			
Desempleo		6,70	15,90
y conceptos de recaudación conjunta			
Formación Profesional	237,27	0,60	1,42
Fondo Garantía Salarial		0,20	0,48
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF	237,27	Bonificaciones/Reducciones	



9.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ÁLAMO MARTELL, M.D (2011). “La discriminación legal de la mujer en el siglo XIX”, Revista Aequitas Vol. 1, pp.11-24.

ALONSO-ELIES FURIÓ, M (2007). El papel de la mujer en la sociedad española, https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/133674/filename/El_papel_de_la_mujer_en_la_sociedad_espanola.pdf consultado el 10 de septiembre de 2020.

BALLARIN DOMINGO, P (1989).” La Educación de la mujer española en el siglo XIX”, Historia de la educación. Revista Interuniversitaria, núm. 8, p. 257

BENGOECHEA JOVE, M.C (1998).” La historia de la mujer y la historia del género en la Roma Antigua. Historiografía actual “*Espacio, tiempo y forma, Serie II, Historia Antigua*, t.11, pp. 241-259.

BERTOLÁ NAVARRO. I (2013). *Diferencias entre la nulidad y la anulabilidad de los contratos* ED: Sepín. 2013

COMISIÓN EUROPEA (2015) *Legislación sobre la protección de empleo*, Ficha temática, p. 2 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_es.pdf consultado el 3 de septiembre de 2020

COMISIÓN EUROPEA (2015). *Informe sobre la aplicación de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres*, COM (2015) 190 final de 5 de mayo de 2015. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0190> consultado el 30 de agosto de 2020

COMISIÓN EUROPEA (2018). *Report on equality between women and men in the EU 2018*, <file:///C:/Users/usuario/Downloads/DSAU18001ENN.en.pdf> ,recuperado el 1 de septiembre de 2020.

COMISIÓN EUROPEA (2020). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las*



Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM (2020) 152 final, Bruselas, 5 de marzo de 2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=COM:2020:152:FIN> consultada el 9 de septiembre de 2020.

DE LA VILLA GIL. L. E (2006). *Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Editorial: CEF, p.1040

GARCIA LOPEZ, R (1984). “Consideraciones en torno a la figura del despido”. *Revista de Política Social*. núm. 143, pp.47 y ss.

IGARTUA MIRÓ, M. T (2008). *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*. ED: Consejo Económico y Social.

JIMÉNEZ ROMÁN M (2017). *El despido de mujer embarazada*

MARTINEZ YAÑEZ, N.M (2020). La Carta de Derechos Fundamentales de la UE y los derechos profesionales de los trabajadores autónomos, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pp. 93-121

MATEO RUIZ, E (2020). *Despido Nulo, Despido Improcedente y Despido Procedente: Diferencias*

<https://www.ilpabogados.com/despido-nulo-despido-improcedente-diferencias/>

OIT (2020). *Acerca de la OIT*, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> consultado el 10 de septiembre de 2020

ONU (2007.) *La ONU y la mujer*. Compilación de mandatos. Centro de Información de las Naciones Unidas para Argentina y Uruguay.

ONU (2020). *Igualdad de género*, <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html> consultado el 1 de septiembre de 2020.

ONU (2020). *Empoderamiento económico*, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico> consultada el 1 de septiembre de 2020.

RAMÍREZ MARTÍNEZ J.M y GARCÍA ORTEGA J (2017). Curso básico del derecho del trabajo 13ª edición, p. 297



RAUSELL GUILLOT, H (2019). *El papel de las mujeres en la sociedad actual.* Santillana.

RIVIERA VAYREDA. C (1999). El despido nulo. ED: Tirant lo Blanch. Valencia, pp. 58-60.

ROJO TORRECILLA, E (2020). *UE. Estrategia para la igualdad de género entre mujeres y hombres 2020-2025. Notas a su contenido sociolaboral,* <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/ue-estrategia-para-la-igualdad-de.html>

consultado el 5 de agosto de 2020

10. LEGISLACIÓN

Normas internacionales

Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, OIT.

Convenio núm. 155 sobre la seguridad y salud laboral, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981, OIT.

Convenio núm. 189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 16 de junio de 2011. OIT.

Normas comunitarias

-Directiva 2014/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, DOUE L 65, p.1

-Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DOUE núm C, 83, 30 de marzo de 2010, pp.47 y ss.

-Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DOUE, nº L 373, de 26 de julio de 2006.



-Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. DOUE, nº L 204, de 21 de diciembre de 2004.

-Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea, nº L 269, de 5 de octubre de 2002.

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOUE nº C 364, de 18 de diciembre de 2000.

Normas nacionales

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007.

-Ley 16/1983, de 24 de octubre, BOE núm. 256 de 26 de octubre de 1983.

-Constitución Española de 1978, BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978

-Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges, BOE núm. 107 de 5 de mayo de 1975

11. RELACIÓN DE SENTENCIAS

-TJUE

Sentencia nº C-109/00 de Tribunal de Justicia, 4 de octubre de 2001



-Tribunales nacionales

STS, Sala 4ª, 1-7 de febrero de 2015, núm. rec. 891/2015.

STC 124/2009 de 18 de mayo

STC 92/2008 Sala1º, 21 de julio de 2008

SSTS 19 de julio de 2006. EDJ 2006/288912

STS 12 de junio de 2001, nº rec. 3827/2000.

STS de 20 de diciembre de 1989/ STS 26 de febrero 1990