

Universidad Miguel Hernández de Elche

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Fin de Grado

Curso Académico 2024-2025



**“El despido nulo de empleadas del hogar.
Comentario a la STS 77/2020, de 29 de enero”**

Alumno: Pascual Navalón Valero

Profa. Dra. Olga Fuentes Soriano

1. Introducción.....	3
2. El despido: Improcedencia y nulidad.....	6
2.1 La improcedencia del despido.....	9
2.2 La nulidad del despido.....	11
2.3 Consecuencias de la declaración judicial de improcedencia o nulidad.....	13
3. Del desistimiento unilateral a las causas objetivas de extinción del contrato.....	16
3.1 El desistimiento unilateral.....	18
3.2 Causas objetivas de extinción del contrato.....	19
4. Los salarios de tramitación.....	22
4.1 El marco normativo aplicable.....	24
4.2 Los salarios de tramitación en el ámbito específico del empleo doméstico.....	26
4.3 Extensión de los salarios de tramitación.....	28
4.4 La indemnización adicional a los salarios de tramitación.....	28
5. Conclusiones.....	31
6. Bibliografía.....	34
7. Memoria de realización del TFG.....	36
7.1 Elección del tema.....	36
7.2 Búsqueda y selección de jurisprudencia.....	37
7.3 Lectura y resumen de la jurisprudencia seleccionada.....	37
7.4 Selección de sentencia TS y realización del comentario.....	37
7.4.1 Esquema.....	38
7.4.2 Búsqueda, selección y lectura de bibliografía.....	41
7.4.3 Redacción.....	42
7.5 Reuniones de trabajo y corrección TFG.....	42
8. Anexos.....	44
8.1 Anexo 1. Resumen y esquema análisis STS 77/2020, de 29 de enero.....	44
8.2 Anexo 2. Resumen STS 582/2020, de 2 de julio.....	53
8.3 Anexo 3. Resumen STS 1/2022, de 11 de enero.....	57
8.4 Anexo 4. Resumen STS 1148/2023, de 12 de diciembre.....	62

1. Introducción

El trabajo que a continuación se presenta tiene como objetivo analizar en profundidad los problemas derivados de la dilatada incidencia en la situación laboral que tiene el hecho del embarazo, la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que existen entre hombres y mujeres en términos de estabilidad y conservación del empleo. Estas circunstancias específicas son inherentes al género femenino y el Tribunal Constitucional advierte de que la pérdida de empleo por el embarazo, la maternidad y la desigualdad retributiva son los problemas más importantes relacionados con la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Estos problemas evidencian la persistencia de desigualdades estructurales y prácticas discriminatorias que afectan especialmente a las mujeres trabajadoras. Las desigualdades estructurales no solo representan un problema puntual o temporal, sino un desafío que requiere cambios profundos en políticas públicas, legislación y cultura social para alcanzar una verdadera equidad.

Todas las sentencias seleccionadas y resumidas, así como la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 elegida para realizar el estudio, comentario y el trabajo final de grado (TFG) refuerzan la protección contra el despido de trabajadoras embarazadas tanto del régimen general como del empleo doméstico. Sin embargo, aún hay problemas jurídicos abiertos en el empleo doméstico como la difícil readmisión de las empleadas del hogar ante un despido improcedente o nulo debido al carácter laboral especial de esta, la indemnización por daños morales y la dificultad de probar la discriminación en algunos casos.

El despido de las trabajadoras por cuenta ajena y de las empleadas del hogar ambas embarazadas se suelen calificar en su mayoría en primera instancia como despidos improcedentes y sin indemnización adicional por una vulneración de los Derechos Fundamentales, que acaban siendo declarados como despidos nulos al recurrir la parte actora mediante recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia y, en ocasiones, acompañados de una indemnización adicional por la vulneración de Derechos Fundamentales.

El estudio y comentario de la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 refleja las distintas situaciones desfavorables que presentan las empleadas del hogar a

través de diversos puntos problemáticos respecto de los empleados del régimen general. Entre las situaciones desfavorables cabe destacar la figura del desistimiento como forma de extinción del contrato de trabajo sin alegar causas objetivas y con una indemnización ínfima, motivo de extinción que no sucede en el régimen general. Otro punto problemático del empleo doméstico es la indemnización económica por despido improcedente en menor cuantía que la del régimen general y, ante la inexistencia del despido nulo hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, sólo cabía el despido improcedente que no obliga al empresario a readmitir a la trabajadora en su puesto de trabajo y abonar los salarios de tramitación, si no que se trata de un derecho de opción que tiene el empresario al poder elegir entre indemnizar o readmitir y pagar los salarios de tramitación.

En cuanto a la evolución del trabajo doméstico en España, ha ido mejorando desde su regulación inicial en el siglo XIX hasta convertirse en una relación laboral especial reconocida en la legislación actual. Esta evolución ha estado marcada por diversas reformas que buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del hogar. El trabajo doméstico se reguló inicialmente en el Código Civil de 1889; luego surgió la Ley 16/1976 que introdujo la legislación laboral para el servicio doméstico; ya en 1985 se estableció el primer marco regulador laboral específico con el Real Decreto 1424/1985; posteriormente la regulación fue actualizada en 2011 con el Real Decreto 1620/2011, que se centró en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar; y por último, en 2022 se aprobó el Real Decreto-ley 16/2022 para mejorar las condiciones laborales y de seguridad social de los trabajadores del hogar¹.

La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se ha regulado a través del primer marco regulador laboral específico mediante el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto y posteriormente, a través del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Ambos han sido insuficientes para garantizar la protección efectiva de las empleadas del hogar en cuanto a normativa laboral y especialmente, ante despidos discriminatorios.

1 Vid., MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico”, *Revista Derecho Social y Empresa*, N.º 22, enero a junio, 2025, p. 28.

Tampoco se ha conseguido la equiparación a todos los efectos con los trabajadores del régimen laboral común, ya que se puede constatar una deficiencia existente a nivel de seguridad, salud laboral y de protección social destacando entre otras que no tienen acceso a las prestaciones por desempleo y a una vigilancia de la prevención de riesgos laborales cuasi inexistente. Todas estas deficiencias, desventajas respecto del régimen común y puntos problemáticos han sido subsanados y solventados a través de la promulgación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

La presente norma tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del empleo doméstico a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias. Dicha norma vigente y actual, se desarrollará más adelante con profundidad en relación con el estudio y comentario de la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 que nos compete.

A título personal, debo destacar que ante la falta de negociación de un convenio colectivo y su posterior publicación y entrada en vigor en dicho ámbito tan peculiar como es el empleo doméstico, siguen existiendo lagunas normativas y laborales. No están reguladas ni graduadas las faltas para poder aplicar de forma efectiva sanciones, suspensiones y acudir al despido disciplinario con todas las garantías para ambas partes. Por lo que los tribunales deben calificar el tipo de despido atendiendo a la gravedad y culpabilidad del hecho, sin ser todos los criterios objetivos para la decisión del mismo y dando entrada a criterios subjetivos que puedan crear confusión y una posterior decisión errónea, injusta y no ajustada a derecho.

A continuación, en el presente trabajo se van a desarrollar tres puntos de fondo que la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 objeto de estudio suscita. En primer lugar, se estudiará en que consiste el despido y cuales son sus consecuencias, así como su calificación de improcedencia y nulidad. Ambas opciones llevan aparejadas obligaciones, responsabilidades, características concretas y consecuencias tanto para el

empleador como para la empleada del hogar, donde cabe destacar la dificultad de la readmisión tras un despido en el empleo doméstico. En segundo lugar, se analizará el significado, características y las consecuencias del desistimiento unilateral, figura muy utilizada en el empleo doméstico como forma de extinción laboral sin alegar causa alguna y, que actualmente está derogado para evitar encubrir despidos discriminatorios. Así como el desglose y características de las tres nuevas causas objetivas de extinción del contrato que se han creado en detrimento del desistimiento. Y, en último lugar, se desarrollará en que consisten los salarios de tramitación y su importancia para proteger la estabilidad en el empleo y disuadir a las empresas de realizar despidos injustificados. Bajo mi criterio, creo que estos tres puntos de fondo reflejan y abarcan los problemas a los que se han enfrentado las empleadas del hogar y que siguen existiendo aunque en menor medida, para alcanzar una equiparación plena respecto de los trabajadores del régimen general.

2. El despido: Improcedencia y nulidad

Conocemos como despido a la resolución del contrato de trabajo decidido unilateralmente por el empresario. Tal decisión puede constituir una sanción frente al incumplimiento del trabajador, pero también puede ser un remedio frente a la imposibilidad o excesiva carga sobrevenida de la prestación laboral. Tiene carácter irrevocable, por lo que no puede dejarse sin efecto unilateralmente por la empresa. Aunque el Estatuto de los Trabajadores utiliza el término despido para referirse al despido disciplinario mediante los artículos 49.1.k y 54 del Estatuto de los Trabajadores y, a los despidos colectivos a través de los artículos 49.1.i y 51 del Estatuto de los Trabajadores. También merece dicha calificación la extinción del contrato por causas objetivas mediante el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y, en general, cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo producido por voluntad del empresario, con independencia de la causa en que se basen².

El despido produce la extinción del contrato de trabajo en la fecha prevista o pertinente. Si el empresario abona la indemnización y el trabajador acata la decisión empresarial se

² En este sentido, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo*, 32^a edición actualizada, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2019, p. 225.

confirma dicha extinción que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo como indica el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el trabajador puede impugnar el despido ante las instancias competentes, lo cual permitirá su valoración desde el punto de vista legal y su calificación formal, con los efectos oportunos. En tanto que no exista una calificación oficial, la valoración del despido puede entenderse como cuestión disputada y, en consecuencia, puede dar lugar a que las partes transijan y alcancen acuerdos acerca de sus efectos.

Existen tres posibles calificaciones que se prevén para los despidos: procedencia, improcedencia y nulidad. Hablamos de procedencia cuando el despido cumple las exigencias legales de causa y de forma. La calificación de procedencia supone la confirmación o convalidación judicial de la decisión del empresario, y tiene efectos desde la fecha del despido. En segundo lugar, existe improcedencia cuando se cometen defectos de forma o no se acredita causa suficiente. Y, por último, se obtiene la calificación de nulo cuando el despido lesiona Derechos Fundamentales o libertades públicas protegidas constitucionalmente. Tanto la calificación como los efectos del despido pueden variar si se interpone recurso contra la resolución judicial de instancia.

El despido improcedente es aquel que carece de justificación suficiente o incumple alguno de los requisitos formales exigidos por la normativa vigente. Se produce cuando el empleador no puede acreditar adecuadamente las causas alegadas para el despido o cuando existen defectos en el procedimiento establecido legalmente.

Y, el despido nulo se configura cuando la extinción del contrato laboral vulnera Derechos Fundamentales del trabajador, tales como la protección frente a discriminaciones por razones de sexo, raza, religión, opinión política, sindical, embarazo, etc. o cuando se atenta contra libertades públicas garantizadas constitucionalmente³.

En la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 analizada y comentada, se produce la declaración de nulidad del despido al considerar que la extinción del contrato se basó en la condición de embarazo de la trabajadora, lo que constituye una discriminación directa por razón de sexo, prohibida por el artículo 55.5 del Estatuto de

³ Vid., GORELLI HERNÁNDEZ, J., *El despido y sus efectos jurídicos*, Editorial Sepin, Madrid, 2021, p.103.

los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Hasta la entrada en vigor de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022, han existido diferencias significativas y más desfavorables en cuanto a la extinción de los contratos de trabajo de la relación laboral especial de las empleadas del hogar frente al régimen general de los empleados por cuenta ajena.

En todos los trabajadores se debe garantizar una protección y tutela judicial efectiva ante situaciones de discriminación por razón de sexo y vulneración de Derechos Fundamentales, así como evitar los desistimientos y los despidos disciplinarios en las empleadas del hogar, que a su vez son despedidas en muchos casos por la condición de estar embarazadas y, por lo tanto, para que no se puedan encubrir despidos discriminatorios.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 se equipara la improcedencia en el empleo doméstico respecto del régimen general, debido a que cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador más los salarios de tramitación que correspondan o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades según el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir según el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo que nos encontramos ante la dificultad de la readmisión por el carácter especial de las empleadas del hogar y debido a la pérdida de confianza entre las partes, característica que marca esta relación tan peculiar en el ámbito laboral.

El Real Decreto 1424/1985 y el Real Decreto 1620/2011 no reconocen el despido nulo y si el despido improcedente favoreciendo la opción de indemnización por el difícil encaje de la readmisión en la relación laboral de carácter especial como son las empleadas del hogar. En el Real Decreto 1620/2011, la jurisprudencia es la que termina admitiendo el despido nulo aplicando supletoriamente la normativa laboral común.

Antes de la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, mayoritariamente se aplicaba al despido improcedente la indemnización propiamente estipulada de veinte días de

salario por año de servicio con un límite de doce mensualidades. Una vez en vigor el Real Decreto 1620/2011 y ante la necesidad de incrementar la indemnización del despido improcedente para blindarlo y proteger a las empleadas domésticas, los tribunales en su mayoría deciden apostar por la aplicación supletoria del régimen común del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores de treinta y tres días de salario por año de servicio con un límite máximo de veinticuatro mensualidades. Existiendo aún así desigualdad respecto de los trabajadores sujetos a una relación laboral común, ya que no se benefician de la prestación por desempleo al extinguirse el contrato de trabajo.

En el despido nulo de una empleada del hogar ante la inexistencia del mismo hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, se exigía aplicar subsidiariamente la legislación laboral común y que se atendiera a lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto-ley 16/2022 si reconoce el despido nulo y, por lo tanto, la obligación de readmitir a la trabajadora y abonar los salarios de tramitación pero ante dicha dificultad de encaje, se abre la opción de una indemnización reforzada en mayor cuantía económica. Aquí opera una equiparación plena entre el régimen común y el régimen especial del empleo doméstico en cuanto a la indemnización por despido improcedente se refiere. Por último, tras la entrada en vigor de la Ley 3/2007, destinada a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, esta favoreció a que la jurisprudencia declarase los despidos nulos atendándose a la normativa laboral común.

2.1 La improcedencia del despido

En lo relativo al despido improcedente, antes de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022, existía una diferencia considerable entre la regulación de carácter especial del servicio doméstico y el régimen general previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Mientras el régimen laboral común permitía al empleador optar entre readmitir al trabajador y pagar los salarios de tramitación o pagar una indemnización, en el ámbito doméstico sólo existía la opción de indemnización y en menor cuantía. El motivo principal es que imponer la readmisión en el hogar familiar es impracticable desde una perspectiva jurídica y material, dada la ruptura del vínculo de confianza y la naturaleza íntima del lugar de trabajo. Con base en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el despido se declara improcedente el empresario tiene que decidir

entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones y pagar los salarios de tramitación pertinentes hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del mismo o abonar una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades.

En cuanto a la normativa específica de la relación laboral de las empleadas del hogar, se abonaba una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022.

Debido a la relación laboral de carácter especial que presentan las empleadas del hogar, donde el empresario es una familia y en cuyo domicilio se desarrolla la actividad laboral, debe existir un vínculo especial de confianza entre las dos partes. Esta confianza se ve siempre quebrada cuando se produce el despido injustificado de la trabajadora.

El despido injustificado es aquel en el cual el empleador no consigue demostrar adecuadamente la existencia de una causa legal válida que respalde la terminación del contrato laboral. Se considera injustificado tanto por la falta de pruebas suficientes que acrediten el incumplimiento por parte del trabajador como por errores o incumplimientos formales en el procedimiento establecido legalmente para realizar el despido. Este tipo de despido suele derivar en una declaración judicial de improcedencia, dando lugar a la posibilidad de readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación pertinentes o compensarle con una indemnización económica específica establecida por la ley⁴.

En este sentido, concluimos que dado el carácter especial del empleo doméstico, obligar a una readmisión sería desproporcionado y contraproducente para ambas partes. Fundamentando esta posición en la propia lógica jurídica del trabajo doméstico donde se dan las siguientes características como son la confianza personal entre las partes, la privacidad y el domicilio del empleador como lugar de trabajo protegido constitucionalmente y que goza del Derecho Fundamental a su inviolabilidad, por lo

⁴ Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 24^a edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2021, p. 370.

tanto, imposibilita materialmente imponer la continuidad de la relación laboral por vía judicial⁵.

2.2 La nulidad del despido

Tradicionalmente, la figura del despido nulo no estaba claramente definida dentro de la regulación específica del empleo doméstico, especialmente en normativas antiguas como el Real Decreto 1424/1985 y más recientemente como el Real Decreto 1620/2011. Inicialmente, los tribunales rechazaban declarar nulo un despido en este ámbito, argumentando que la relación personal y de confianza característica del trabajo doméstico hacía imposible mantener la relación laboral una vez que se rompía dicha confianza y, por lo tanto, era inviable la opción de la readmisión.

Por su parte, GALLEGO MOYA destaca que “ante la falta de mejoras legislativas, no impidió que la mayoría de los órganos judiciales apelasen a la protección constitucional y a los Derechos Fundamentales de las personas con independencia de la situación laboral, por lo que aunque la nulidad no era uno de los posibles efectos regulados en la norma, la jurisprudencia si lo tuvo en cuenta en aplicación supletoria del régimen común y, posteriormente, tras la entrada en vigor de la Ley 3/2007, destinada a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, podía considerarse nulo el despido de cualquier empleada del hogar con base en alguna de las causas estipuladas en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores”⁶.

Por lo que tras la promulgación de la Ley 3/2007, esta tuvo una influencia positiva, reforzándose el acceso a la tutela judicial efectiva del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y que se vio reflejada en las resoluciones judiciales posteriores donde los tribunales comenzaron a admitir la nulidad del despido también en este sector, principalmente en casos donde había vulneración evidente de Derechos Fundamentales, como los relacionados con el embarazo o la discriminación por razón de sexo.

⁵ Vid., GALLEGO MOYA, F., *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, (Coord. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V.), Ed. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023, p. 88.

⁶ GALLEGO MOYA, F., *La extinción...*, Op. Cit., p. 90.

La declaración judicial de nulidad en el ámbito doméstico obliga a la readmisión inmediata y al abono de salarios de tramitación. Sin embargo, debido a la particularidad que presenta el empleo doméstico, en la práctica la jurisprudencia ha optado por soluciones alternativas, tales como indemnizaciones reforzadas, salarios de tramitación hasta la sentencia definitiva y compensación adicional por daños morales o patrimoniales, en lugar de la readmisión obligatoria, debido a la dificultad práctica y la afectación de los Derechos Fundamentales del empleador especialmente relacionados con la inviolabilidad del domicilio y la privacidad familiar amparados ambos por el artículo 18 de la Constitución Española.

Hay que poner de manifiesto y considerar clave la influencia de las directrices comunitarias e internacionales sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de sexo, particularmente a través del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todas ellas han sido determinantes para transformar la visión tradicional del trabajo doméstico en España. Históricamente, el trabajo doméstico ha estado sometido a una regulación que lo situaba en condiciones inferiores respecto a otros sectores laborales, sin contemplar adecuadamente supuestos claros de discriminación, especialmente relacionados con el género y situaciones como el embarazo o la maternidad. Esta situación comenzó a cambiar notablemente tras la adopción del Convenio número 189 de la OIT, ratificado por España, que establece la obligación de garantizar condiciones laborales dignas y proteger eficazmente contra cualquier tipo de discriminación en el ámbito doméstico⁷.

Este convenio, junto con las directrices comunitarias sobre igualdad efectiva contenidas en diversas directivas europeas sobre igualdad y no discriminación, ha obligado al ordenamiento jurídico español a reconsiderar la tradicional negativa a declarar la nulidad de los despidos discriminatorios en el sector del empleo doméstico. La normativa y jurisprudencia nacionales han sido influenciadas profundamente por estos estándares internacionales, generando modificaciones legislativas recientes, como el Real Decreto-ley 16/2022, que suprime figuras jurídicas ambiguas como el

⁷ Vid., Convenio número 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011.

desistimiento, e introduce garantías específicas que buscan la equiparación efectiva de derechos laborales y de protección social⁸.

En conclusión, estas directrices internacionales han sido fundamentales para cuestionar y finalmente superar la posición tradicional, ampliando la protección efectiva contra el despido discriminatorio en el ámbito doméstico y reconociendo expresamente la nulidad del despido basado en causas discriminatorias como el sexo, embarazo o maternidad, lo cual representa un avance significativo en la tutela de los derechos laborales fundamentales.

2.3 Consecuencias de la declaración judicial de improcedencia o nulidad

En cuanto al despido improcedente y con base en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el despido se declara improcedente el empresario tiene que decidir entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones y pagar los salarios de tramitación pertinentes hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del mismo o abonar una indemnización pero surge la casuística de que en el ámbito doméstico tradicionalmente no se permite la opción empresarial entre readmitir y pagar salarios de tramitación o indemnizar, siendo la indemnización económica la única vía admitida debido al especial contexto de confianza e intimidad del ámbito doméstico⁹.

La nulidad del despido lleva aparejado en nuestro ordenamiento la obligatoriedad de la readmisión forzosa de la persona trabajadora y, en efecto, el artículo 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que si el despido fuera declarado nulo, se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. Pero nos encontramos ante una relación laboral de carácter especial donde el hogar familiar no es una empresa y el empresario es una familia, lo que dificulta extremadamente restablecer la relación laboral una vez quebrada judicialmente la

8 Vid., Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

9 Vid., AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”, *THEMIS: Revista de Derecho*, Perú, 2019, N.º 75, p.49

confianza entre empleador y empleada del hogar. Aunque legalmente se equiparó la posibilidad de declarar nulo el despido en el empleo doméstico, en la práctica la readmisión obligatoria presenta serios obstáculos. Esto ocurre porque la actividad laboral se desarrolla en un contexto extremadamente personal, cercano y cotidiano, dificultando enormemente la restauración del vínculo laboral tras un litigio. Además, existen derechos fundamentales contrapuestos, como el derecho del empleador a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio amparados por el artículo 18 de la Constitución Española, así como derechos fundamentales de la empleada del hogar como son la privacidad, la dignidad y la libertad de residencia en caso de pernoctar. Por lo que hace que la readmisión forzosa sea poco viable en términos prácticos y legales. Si se produce la readmisión forzosa una vez quebrada la confianza entre las partes que representa el aspecto más importante en esta relación laboral especial, existe la posibilidad de que el empleador dificulte el trabajo de la empleada del hogar forzando a esta a una baja voluntaria posterior, vulnerando así los derechos de las empleadas del hogar.

En el ámbito doméstico, tras una sentencia judicial que declara el despido improcedente o nulo, tradicionalmente las consecuencias se limitaban a la indemnización económica. No obstante, recientemente se han incorporado otras compensaciones como los salarios de tramitación e indemnizaciones adicionales por daños morales o patrimoniales. Este cambio refleja una tendencia a equiparar progresivamente la protección en el ámbito doméstico al régimen común, aunque manteniendo excepciones prácticas importantes, especialmente respecto a la readmisión obligatoria, que continúa siendo rechazada mayoritariamente por la jurisprudencia debido a las razones ya mencionadas sobre la privacidad y la confianza en el entorno doméstico.

Relacionando estas consecuencias con la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020, se produce la declaración de nulidad del despido dando la opción a la empleadora de readmitir o indemnizar y pagar los salarios de tramitación en ambos casos hasta la notificación de la sentencia de suplicación que es la primera que declara la nulidad del despido. Por lo que ante la dificultad de readmitir a la empleada del hogar aunque nos encontremos ante un despido nulo y su obligada readmisión, los tribunales dejan abierta a la empleadora la opción del derecho a elegir entre readmitir o indemnizar más los salarios de tramitación en ambos casos. Existiendo así consecuencias como si se

tratase de un despido improcedente cuando realmente estamos ante un despido nulo. El fallo de la misma pone de manifiesto uno de los principales problemas que existen en el ámbito doméstico como es el difícil encaje de la readmisión de la empleada del hogar ante un despido nulo. Optando mayoritariamente tanto la doctrina como la jurisprudencia por una indemnización reforzada que sustituya la obligatoriedad de readmisión de la empleada del hogar en su puesto de trabajo con las mismas condiciones.

Nos encontramos ante la tesitura de si prevalece la privacidad familiar y personal sobre el derecho laboral a la readmisión o no, ante la casuística de un despido nulo en la relación laboral especial de las empleadas del hogar. La jurisprudencia es consciente de esta complejidad, siendo reacia a imponer la readmisión forzosa por los efectos negativos prácticos y jurídicos que conlleva y que se han expuesto con anterioridad.

Por lo que podemos concluir, que la protección frente al despido nulo aunque existe formalmente, presenta límites prácticos derivados de la propia naturaleza especial del trabajo doméstico, haciendo necesaria una solución jurídica equilibrada como puede ser la indemnización reforzada en mayor cuantía económica pero sin readmisión obligatoria o la readmisión pactada previamente entre las partes con todas las garantías que ello conlleva, como sucede con la relación laboral especial de los contratos de alta dirección.

Por otro lado y en relación con todo lo anterior, la derogación del desistimiento tras la promulgación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 y que desarrollaremos más adelante, permitía al empleador finalizar unilateralmente el contrato sin causa justificada, ha creado una nueva problemática en relación con la readmisión de los empleados domésticos. Al desaparecer esta figura, ahora las extinciones contractuales deben justificarse por razones objetivas o disciplinarias, aumentando teóricamente las situaciones en que la readmisión podría aplicarse. Sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia siguen manteniendo una postura crítica ante la readmisión obligatoria, priorizando los derechos fundamentales del empleador y las circunstancias prácticas específicas del trabajo en un ámbito privado como el hogar. Por tanto, pese a la supresión del desistimiento, la práctica habitual continúa siendo optar por indemnizaciones económicas reforzadas en mayor cuantía económica en lugar de forzar una readmisión considerada impracticable.

La derogación del desistimiento obliga a justificar mejor las causas de despido, pero no resuelve la dificultad esencial de la readmisión forzosa al considerarse inviable obligar al empleador a mantener a una persona en el núcleo íntimo familiar cuando la confianza personal se ha roto y esta, es la principal característica que define la relación laboral de carácter especial del empleo doméstico.

Podemos concluir que los cambios legislativos buscan incrementar la protección de las empleadas del hogar mediante la exigencia de causas justificadas de despido, sin poder superar completamente las barreras prácticas y constitucionales que impiden una readmisión efectiva debido a la complejidad del equilibrio entre los derechos laborales y los derechos constitucionales en el trabajo doméstico de ambas partes implicadas.

3. Del desistimiento unilateral a las causas objetivas de extinción del contrato

Mediante la figura del desistimiento unilateral se justificaba el despido en el empleo doméstico, regulado en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Sin embargo, el Tribunal Supremo subraya que este mecanismo no debía utilizarse de forma arbitraria ni vulnerar Derechos Fundamentales por el riesgo que conlleva. En este sentido, el desistimiento unilateral debía estar fundamentado en razones legítimas y objetivas, evitando cualquier forma encubierta de discriminación, especialmente relacionada con situaciones protegidas como el embarazo o la maternidad. Por esta razón, el legislador español ha optado finalmente por suprimir dicha figura mediante el Real Decreto-ley 16/2022, con el fin de ofrecer una protección jurídica más robusta y equiparar progresivamente el régimen laboral del servicio doméstico al régimen general, reconociendo específicamente la nulidad de los despidos motivados por causas discriminatorias¹⁰.

En la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 que nos compete analizar y comentar, la falta de una justificación objetiva a través del uso del desistimiento por la empleadora y la relación temporal con el embarazo evidencian que

10 Vid., SALA FRANCO, T., *Manual de Derecho del Trabajo*, 22^a edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 456.

el motivo real del despido fue discriminatorio. Por lo tanto, los tribunales fallando a favor de las empleadas del hogar defienden y fortalecen así la tutela judicial efectiva y proporcionan a su vez la importancia que merece el control judicial sobre los despidos bajo la figura del desistimiento, garantizando que estos no se utilicen como vía para vulnerar derechos fundamentales y encubrir despidos discriminatorios.

Se plantea modificar el Real Decreto 1620/2011 para establecer mecanismos más estrictos que impidan el uso arbitrario del desistimiento en el empleo doméstico, asegurando mayores garantías para las empleadas del hogar. En el caso de las empleadas del hogar embarazadas la situación se agrava aún más si cabe y, el despido se realiza de forma habitual amparándose en el desistimiento o mediante un despido disciplinario, cuyo motivo real y fehaciente es el embarazo de la trabajadora y, por lo tanto, nos encontramos ante una clara discriminación por razón de sexo y en ocasiones incluso ante vulneraciones de los Derechos Fundamentales por lo que las empleadas del hogar acuden a los tribunales para defender sus intereses. Tanto el desistimiento como el despido disciplinario ante la demanda interpuesta se suelen calificar en primera instancia como despidos improcedentes. Posteriormente, se recurren en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que los declara habitualmente como nulos al constatar que el motivo real es la condición de embarazo de la trabajadora, que es una figura protegida a todos los efectos. El Real Decreto 1620/2011 ya introdujo mejoras respecto al Real Decreto 1424/1985 en cuanto al desistimiento se refiere pero que siguieron siendo insuficientes, ante la cruda realidad de las extinciones de los contratos de trabajo de las empleadas del hogar bajo la figura del desistimiento que encubrían despidos discriminatorios.

Por lo que se refiere a la creación de tres nuevas causas específicas de extinción del contrato doméstico tras la supresión del desistimiento a través de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, estas responden a la necesidad de aportar mayor seguridad jurídica y protección a las personas trabajadoras del hogar, en coherencia con el principio de causalidad exigido para las extinciones laborales. Requieren siempre una justificación objetiva, deben ser proporcionales y sometidas a juicio razonable por los tribunales, evitando decisiones arbitrarias. Se establecen, además, requisitos formales estrictos como la comunicación escrita clara al trabajador y en caso de no demostrarse

adecuadamente estas causas, la extinción podría calificarse como despido improcedente, incrementando notablemente la indemnización aplicable¹¹.

3.1 El desistimiento unilateral

Anteriormente, hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, el desistimiento era una figura específica para la extinción del contrato laboral doméstico, caracterizada por la posibilidad que tenía el empleador de finalizar unilateralmente la relación laboral sin necesidad de causa específica o justificada, algo contrario al principio general del derecho laboral que exige causas objetivas o disciplinarias claras para la extinción de contratos laborales. Pese a que debía cumplir con ciertos requisitos formales, proporcionaba a las empleadas del hogar una indemnización reducida respecto al régimen general, situación que reflejaba una menor protección y que fue cuestionado por ser discriminatorio y poco garantista.

Esta figura histórica estaba fundamentada en la consideración errónea del trabajo doméstico como algo informal y basado exclusivamente en la confianza personal, descuidando los Derechos Fundamentales de las empleadas del hogar. Cabe destacar la existencia de sentencias jurisprudenciales¹² que han señalado al desistimiento como una figura discriminatoria e injusta por no requerir una causa concreta, lo que facilitaba abusos o situaciones arbitrarias. Todo ello, generaba una desprotección laboral específica frente a otros trabajadores, siendo incompatible con estándares internacionales sobre igualdad laboral, especialmente el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Es necesaria la derogación del desistimiento fundamentada en el principio de no discriminación e igualdad en las relaciones laborales. Esta eliminación formal del desistimiento viene a corregir una anomalía jurídica y social que trataba a las empleadas del hogar como trabajadoras de segunda categoría o inferiores a las trabajadoras del régimen general. Y, consiguiendo de esta manera que se respete así el principio de

11 En este sentido, MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., “La relación laboral...”, Op. Cit., p. 46.

12 Cfr. la STS 742/2023 de 11 de octubre de 2023; STS 1/2022, Rec. 2099/2019 de 11 de enero de 2022 y STS 77/2020, Rec. 2401/2017 de 29 de enero de 2020 entre otras.

causalidad en las extinciones laborales, buscando garantizar que los despidos se realicen bajo razones objetivas y no por simple voluntad unilateral injustificada del empleador.

El Real Decreto-ley 16/2022 decidió aplicar de manera inmediata la idea de igualar las condiciones laborales del empleo doméstico con las del resto de los trabajadores, manteniendo solo las diferencias que estuviesen realmente justificadas. Este objetivo no es nuevo, ya se mencionó en 2011, pero se mantuvo en espera durante años debido a diversas razones, entre ellas la poca movilización del grupo afectado. Sin embargo, esta situación cambió radicalmente con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 24 de febrero de 2022. En este caso, una trabajadora del hogar y su empleadora quisieron cotizar para obtener prestaciones por desempleo, pero la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) rechazó esta posibilidad, ya que el trabajo doméstico no tenía contemplado este derecho. El asunto llegó al Tribunal Europeo, que concluyó que había una discriminación indirecta por género, debido a que la mayoría de las personas que trabajan en los hogares son mujeres. Tras esta decisión, era evidente que el legislador debía actuar, aunque pocos esperaban una reforma tan profunda, que ha cambiado considerablemente las condiciones en las que puede terminar un contrato de trabajo doméstico.

El Real Decreto-ley 16/2022 derogó completamente el desistimiento, al considerarlo discriminatorio e incompatible con la protección de derechos laborales. Estableciendo tres nuevas causas específicas de extinción más objetivadas y garantistas, que buscan equilibrar la singularidad del trabajo doméstico con la protección adecuada para las empleadas del hogar. De esta manera, se acercó significativamente al régimen común de los trabajadores por cuenta ajena.

3.2 Causas objetivas de extinción del contrato

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 que modifica el Real Decreto 1620/2011, la reforma introduce varias novedades importantes, entre las cuales destacan la inclusión de la prestación por desempleo dentro de la acción protectora del sistema especial para personas empleadas del hogar, así como el acceso al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en caso de impagos. Además, se establece como obligatoria la

cotización por desempleo para estas trabajadoras y se actualizan las normas relativas a la cotización y a las bonificaciones aplicables.

Asimismo, se elimina la figura del desistimiento creando en su lugar tres nuevas causas específicas de extinción del contrato. Se establece también la presunción de que la relación laboral será indefinida y a jornada completa cuando no exista contrato escrito. Por último, los empleadores deberán asumir directamente las obligaciones de cotización para aquellos empleados que presten sus servicios menos de sesenta horas mensuales.

En relación con la derogación del desistimiento y la creación en su lugar de tres nuevas causas específicas de extinción del contrato que surgen a través del artículo 5.3 del Real Decreto-ley 16/2022, ya que se genera un nuevo régimen extintivo del contrato de trabajo del empleo doméstico, modificando el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011 y basando el marco jurídico de la misma en tres elementos. El primer elemento al que hace referencia es el principio de equiparación condicionada¹³, que busca mejorar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas empleadas del hogar al poderse extinguir el contrato de trabajo por las mismas causas que el resto de trabajadores por cuenta ajena, es decir, a través del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores aunque la normativa común no se aplica de forma automática, sino que se debe adaptar a las peculiaridades de esta relación laboral especial. En segundo lugar, se extingue la figura del desistimiento para evitar la extinción del contrato de trabajo de las empleadas del hogar sin alegar causa justificada y proporcionando así, mayor garantía y seguridad jurídica. Y, el último elemento, que tiene relación directa con el anterior es la creación de tres nuevas causas de extinción del contrato de trabajo en sustitución del desistimiento a través de un despido objetivo sui generis, que se refiere a un despido por causas objetivas que, aunque se ajusta a la normativa general del despido objetivo,

13 Es de hacer notar que, AYALA DEL PINO suscribe las palabras de GARCÍA GONZÁLEZ pero con una diferenciada definición del primer elemento al que hace referencia como principio de equivalencia supeditada y que tiene el mismo significado que el principio de equiparación condicionada explicado anteriormente. AYALA DEL PINO, C. “Un avance trascendental para la extinción del contrato de las empleadas del hogar: El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Revista Anuario Jurídico Y Económico Escorialense*, febrero, 2025, p. 85.

presenta algunas particularidades o características únicas que lo distinguen de los despidos objetivos comunes¹⁴.

Por lo tanto, si relacionamos la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 con la legislación laboral vigente a través del nuevo marco normativo aplicable tras el Real Decreto-ley 16/2022, se extraen varias conclusiones positivas a favor de las empleadas del hogar. Entre ellas destacamos, que no se hubiese podido extinguir el contrato de trabajo a través de la figura del desistimiento al estar derogada dicha opción para el empresario y, que la trabajadora hubiese tenido acceso a las prestaciones por desempleo a nivel contributivo y no contributivo una vez extinguida su relación laboral e independientemente del tipo de despido acontecido excepto tras una baja voluntaria.

A raíz de la derogación del desistimiento, el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011 modificado por el Real Decreto-ley 16/2022 introdujo tres nuevas causas específicas de extinción. La primera causa tiene su fundamento en la disminución de los ingresos o el incremento de gastos familiares por circunstancias sobrevenidas como pueden ser las situaciones económicas inesperadas que afecten sustancialmente la capacidad financiera de la familia empleadora y reconociendo que los empleadores domésticos no son empresarios al uso. En segundo lugar, a través de la modificación sustancial de las necesidades familiares como pueden ser el ingreso en una residencia para mayores de la persona dependiente, los cambios en las necesidades de la persona dependiente, el teletrabajo y la separación familiar, entre otras circunstancias que hagan innecesaria la prestación del servicio doméstico. Y, la tercera y última causa específica, es el comportamiento que cause la pérdida razonable y proporcionada de confianza a través de situaciones que se dan, donde no hay gravedad suficiente para un despido disciplinario pero donde la relación de confianza entre las partes que es esencial en esta relación laboral especial, queda afectada significativamente¹⁵ y ¹⁶.

14 Vid., GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, Madrid, 2022, p. 25.

15 En este sentido, AYALA DEL PINO, C. “Un avance...”, Op. Cit., p. 99.

16 Vid., GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco...*, Op. Cit., p. 60.

En relación con esta última causa específica de extinción a través del comportamiento que cause la pérdida razonable y proporcionada de confianza, guarda mucha similitud con el desistimiento derogado. Planteado el despido mediante esta causa y en el caso de no quedar demostrada esta forma de extinción, los tribunales calificaran el despido como improcedente, ello conlleva un aumento sustancial en la cuantía de la indemnización de casi el triple al pasar de doce días de salario por año trabajado con un máximo de seis mensualidades a treinta y tres días de salario por año trabajado con un máximo de veinticuatro mensualidades.

Estas tres nuevas causas de extinción específicas en sustitución del desistimiento requieren justificación objetiva pero con un juicio razonable y proporcional por parte de los tribunales, aumentando la protección de las empleadas del hogar y evitando decisiones arbitrarias. Además, se establecen requisitos formales estrictos, incluyendo la comunicación escrita clara y una indemnización específica de doce días de salario por año trabajado con un límite máximo de seis mensualidades, acercándose al modelo del despido objetivo del Estatuto de los Trabajadores, pero con una indemnización reducida.

Para finalizar, cabe destacar que el nuevo marco normativo mejora la situación de las empleadas del hogar, sin dejar de señalar posibles problemas interpretativos y la necesidad de soluciones más concretas a nivel jurisprudencial o legislativo futuro. Estas tres nuevas causas, aunque no son perfectas significan un avance hacia la protección efectiva del trabajador doméstico, esperando que los tribunales concreten mejor su alcance.

4. Los salarios de tramitación

Los salarios de tramitación constituyen la cuantía que el empresario debe abonar al trabajador en los casos de despido declarado nulo o improcedente, desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o la readmisión efectiva. Su objetivo es compensar al trabajador por el tiempo en que ha estado privado de su salario a causa del despido, así como proteger la estabilidad en el empleo y disuadir a las empresas de realizar despidos injustificados.

Los salarios de tramitación son un instrumento para proteger al trabajador pero que plantea en la práctica importantes problemas tanto para el trabajador como para el empresario. En primer lugar, desde el punto de vista empresarial, los salarios de tramitación suponen una carga económica importante, ya que obligan a abonar los salarios correspondientes a todo el tiempo transcurrido entre la fecha del despido y la readmisión efectiva. Esto puede incentivar que las empresas opten por la indemnización en lugar de la readmisión, especialmente tras la reforma laboral de 2012 que permitió eliminar los salarios de tramitación si el empresario opta por indemnizar al trabajador despedido. En segundo lugar, desde la perspectiva del trabajador, los plazos tan extensos de resolución judicial suponen una carga psicológica y económica. En ocasiones, el retraso en la resolución judicial puede hacer que la cantidad de salarios de tramitación acumulados sea tan elevada que desincentive la readmisión y favorezca la indemnización como solución práctica, restando eficacia real a la protección de la estabilidad en el empleo.

En definitiva, los salarios de tramitación aunque pensados como un mecanismo de protección al trabajador, presentan importantes problemas prácticos que dificultan su aplicación efectiva como medida de garantía del derecho a la estabilidad en el empleo.

En cuanto a la determinación del período de los salarios de tramitación que se deben abonar en la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020, la Sala falla a favor de la trabajadora, estableciendo que deben abonarse hasta la notificación de la sentencia de suplicación y no solo hasta la sentencia de instancia, es decir, hasta la sentencia que declara la nulidad del despido por primera vez. Esto reafirma el derecho de las trabajadoras a una protección efectiva ante despidos discriminatorios y refuerza la seguridad jurídica en este tipo de litigios con base en los artículos 55.5 b) y 55.6 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa viene obligada a pagar los salarios de tramitación durante la sustanciación del recurso, conforme al artículo 297.2 de la Ley de Jurisdicción Social, pago del que no la puede liberar el hecho de que sea la trabajadora quien recurre en suplicación para obtener la declaración de nulidad de su despido que es la que le da derecho a los salarios de tramitación. Otra solución comportaría un trato peyorativo de las empleadas de hogar cuyo despido se declara nulo, porque carecería de fundamento privarlas del derecho a los salarios de tramitación que si tienen otras

mujeres en igual situación y sería contrario a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Cabe destacar en la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 analizada, que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid revoca la sentencia dictada en primera instancia y declara el despido como nulo, condenando a la demandada a que opte dentro del plazo de cinco días a contar desde la fecha de notificación de esta sentencia entre la readmisión en las mismas condiciones o indemnice pero además, deberá abonar los salarios de tramitación en ambos casos. Por lo tanto, nos encontramos ante un claro ejemplo de que debido a la dificultad que entraña la readmisión en el empleo doméstico, aunque la empleadora del hogar opte por indemnizar también deberá abonar los salarios de tramitación garantizando así los tribunales una protección efectiva de las empleadas del hogar ante los despidos discriminatorios.

4.1 El marco normativo aplicable

La reforma laboral de 2012 en España a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modificó sustancialmente el tratamiento de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente o nulo. Anteriormente, los salarios de tramitación se pagaban al trabajador desde el despido hasta la readmisión o la notificación de la sentencia que declaraba el despido improcedente. Esta reforma eliminó la obligación de pagar los salarios de tramitación cuando la empresa opta por pagar la indemnización por despido improcedente, en lugar de la readmisión. En resumen, la reforma facilitó que los empresarios no tuvieran que pagar los salarios de tramitación al optar por indemnizar al trabajador. Por lo que al eliminar los salarios de tramitación al optar por la indemnización redujo los costes de los despidos improcedentes para las empresas, la reforma debilitó la posición del trabajador en las negociaciones sobre el despido, ya que el empresario tenía menos riesgo al optar por la indemnización y, únicamente existe la obligación de pagar los salarios de tramitación en los casos de despido nulo, donde la readmisión es obligatoria. Se concluye que la reforma laboral de 2012 cambió significativamente la situación de los salarios de tramitación, afectando tanto a los costes para las empresas como a la

posición del trabajador en las negociaciones sobre el despido, con la excepción de los casos de despido nulo¹⁷.

En el ordenamiento jurídico español, los salarios de tramitación están regulados en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto determina que, en caso de despido improcedente, si el empresario opta por la readmisión del trabajador, deberá abonarle los salarios de tramitación correspondientes. En los casos de despido nulo, la readmisión es obligatoria y, por tanto, también corresponde el abono de dichos salarios. Estos salarios incluyen todas las retribuciones que el trabajador habría percibido de no haberse producido el despido, incluyendo pagas extraordinarias y mejoras salariales que correspondiesen durante el tiempo que ha durado el proceso judicial¹⁸.

En cuanto al derecho del ejercicio de la opción, este le corresponde al empresario o trabajador representante con base en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y que deberá ejercerla en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, ya que si decide readmitir al trabajador deberá abonar los salarios de tramitación. Por ello, BLASCO JOVER plantea si el “esquema consolidado en nuestro ordenamiento puede presentar contradicciones con ciertas normas internacionales haciendo referencia a la Carta Social Europea y al Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

Ya que existen dudas a nivel doctrinal y jurisprudencial acerca de si lo más ajustado a las normas internacionales y europeas antes citadas sería desarticular el derecho de opción que tiene el empresario y determinar que en todos los despidos declarados improcedentes se produzca la readmisión obligatoria con el abono de los salarios de tramitación que correspondan o en su defecto, que se indemnice pero abonando también los salarios de tramitación pertinentes”¹⁹. Todo ello para que el empresario se replantee

17 Vid., BLASCO JOVER, C., *Cuestiones clave sobre la readmisión y los salarios de tramitación en el despido improcedente*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p.13.

18 Vid., ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo...*, Op. Cit., p. 442.

19 BLASCO JOVER, C., *Cuestiones clave...*, Op. Cit., p. 19.

si despedir o no a la trabajadora y, en el caso de despedirla que tenga un fundamento sólido y con base en hechos fehacientes y datos objetivos ya que de lo contrario, el despido le supondrá un desembolso económico más elevado al no existir la opción de indemnizar sin abonar los salarios de tramitación pertinentes.

4.2 Los salarios de tramitación en el ámbito específico del empleo doméstico

Los salarios de tramitación en el ámbito específico del empleo doméstico se deben extender hasta la declaración de nulidad independientemente de la instancia en la que se produzca la misma para ejercer una protección efectiva ante despidos discriminatorios. Normalmente los tribunales suelen declarar la nulidad del despido cuando se presenta el recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia. Esta consecuencia de extender los salarios de tramitación hasta el fallo de la sentencia declarando la misma como despido nulo y que se pone de manifiesto en la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020 comentada, reafirma que la corriente mayoritaria de la doctrina y la jurisprudencia en España es reacia a readmitir a la empleada del hogar pero a cambio, defiende a la trabajadora ante el despido nulo y la más que probable no readmisión mediante una indemnización reforzada y obliga al empleador a abonar los salarios de tramitación en ambas opciones, es decir, tanto si opta por la readmisión como por la indemnización.

Por consiguiente, tras la modificación del Real Decreto 1620/2011 a través del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, dirigido a mejorar las condiciones laborales y de seguridad social del personal doméstico, se ha logrado equiparar la protección de los derechos de las empleadas del hogar respecto de las trabajadoras del régimen general.

Las empleadas del hogar disponen de derechos que antes no tenían, destacando entre ellos el acceso a las prestaciones por desempleo a nivel contributivo y no contributivo, a la cobertura proporcionada por el Fondo de Garantía Salarial en el caso de impagos por parte de las empresas y a las mayores garantías en cuanto a la extinción del contrato de trabajo se refiere. La finalidad de estas modificaciones es corregir la histórica situación desfavorable a nivel social y normativo que ha presentado el empleo doméstico en comparación con el régimen general por cuenta ajena y, cobra aún si cabe más importancia debido a que tradicionalmente y en su mayoría el empleo doméstico esta

compuesto por mujeres, situación que ha contribuido al mantenimiento de estereotipos negativos y al incremento de la desigualdad de género. Además, muchas de estas trabajadoras son inmigrantes, lo cual incrementa el riesgo de sufrir discriminaciones múltiples en sus condiciones laborales y de Seguridad Social.

En el ámbito específico del empleo doméstico en España, los salarios de tramitación constituyen una figura clave para garantizar la protección de los derechos laborales de las empleadas del hogar. Estos salarios tienen como objetivo compensar el tiempo transcurrido entre la fecha del despido y la readmisión efectiva del trabajador, abonando las retribuciones que se hubiesen devengado si el contrato hubiese continuado en vigor. En este sentido, la aplicación de los salarios de tramitación en el empleo doméstico presenta particularidades derivadas de la especial naturaleza de esta relación laboral. Hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, el desistimiento permitía al empleador poner fin al contrato sin necesidad de justificar una causa objetiva, lo que en la práctica impedía el reconocimiento de salarios de tramitación. Sin embargo, tras la derogación de la figura del desistimiento y la equiparación progresiva de los derechos laborales de las empleadas del hogar con el régimen general, los salarios de tramitación adquieren una especial relevancia en casos de despido nulo o improcedente, garantizando una mayor seguridad jurídica y estabilidad para estas trabajadoras. Además, el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores aplicado de manera supletoria, respalda esta medida de protección económica, obligando al empleador a abonar los salarios correspondientes si el despido es declarado nulo o si opta por la readmisión tras un despido improcedente²⁰.

En este sentido, BLASCO JOVER formula “si hay que permitir sólo a los tribunales nacionales que decidan entre la readmisión del trabajador con el pago de los salarios de tramitación o una indemnización tras un despido injustificado podría dar más seguridad a las empleadas del hogar, ya que sería más costoso para los empleadores despedirlas injustamente. Sin embargo, esto podría crear otros problemas como por ejemplo, si la trabajadora ya no confía en su empleador pero es obligada a volver al trabajo por orden judicial, podrían verse afectados sus Derechos Fundamentales”²¹. Por esta razón, esta

20 Vid., GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco...*, Op. Cit., p. 123.

21 BLASCO JOVER, C., *Cuestiones clave...*, Op. Cit., p. 24.

solución podría no ser totalmente adecuada para proteger los derechos individuales de las trabajadoras domésticas frente a despidos injustificados.

4.3 Extensión de los salarios de tramitación

La extensión de los salarios de tramitación hace referencia al período de tiempo por el cual el trabajador tiene derecho a percibir las retribuciones correspondientes tras un despido declarado nulo o improcedente. Este derecho tiene como finalidad restituir al trabajador en la situación económica que habría mantenido de no haberse producido el despido, garantizando así la plena efectividad de la readmisión y la estabilidad en el empleo.

Según la normativa vigente, en los casos de despido nulo, la extensión de los salarios de tramitación abarca desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión del trabajador, incluyendo todas las retribuciones devengadas durante ese periodo, como pagas extraordinarias y complementos salariales. En los casos de despido improcedente, la extensión de los salarios de tramitación queda supeditada a la opción del empresario: si opta por la readmisión del trabajador, deberá abonar también los salarios de tramitación correspondientes desde la fecha del despido hasta la readmisión efectiva.

Por último, la doctrina destaca la importancia de esta figura como garantía para el trabajador despedido, puesto que asegura la compensación por el tiempo en que ha estado privado de su salario debido al despido injustificado, a la vez que refuerza la protección del derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo²².

4.4 La indemnización adicional a los salarios de tramitación

La indemnización adicional a los salarios de tramitación tiene su fundamento en la imposibilidad práctica de la readmisión en algunos casos, especialmente cuando afecta a derechos fundamentales como la privacidad e inviolabilidad del domicilio. Cuando la readmisión resulta imposible por razones materiales o jurídicas, se reconoce una indemnización adicional que cubre no sólo el despido improcedente, sino también una compensación por la imposibilidad de restituir plenamente los derechos laborales afectados de los trabajadores, así como el abono de salarios de tramitación hasta la

22 Vid., SALA FRANCO, T., *Manual de Derecho...*, Op. Cit., p. 450.

resolución judicial que declare la nulidad o improcedencia del despido. Esto refleja una solución adaptada a las particularidades del empleo doméstico.

Esta indemnización adicional es una figura jurídica de gran relevancia, especialmente en los casos en los que tras un despido declarado nulo, la readmisión efectiva del trabajador resulta imposible o inviable. Esta figura tiene como objetivo principal reforzar la protección del trabajador en situaciones excepcionales en las que, por circunstancias objetivas, el retorno al puesto de trabajo no sea posible, garantizando así una compensación adicional que permita resarcir de manera más completa los perjuicios sufridos. Esta indemnización adicional tiene su base legal en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y se ha ido perfilando a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Su extensión y cuantía se determinan teniendo en cuenta factores como la gravedad de la vulneración de derechos, la situación personal y profesional del trabajador, así como las circunstancias concurrentes que impidan la readmisión efectiva.

Por lo general, esta indemnización adicional se suma a los salarios de tramitación y a la indemnización legal correspondiente, siendo compatible con ambas. Su cuantía suele ser fijada por los tribunales atendiendo a criterios de proporcionalidad, de forma que compense de manera adecuada los daños morales y económicos derivados de la imposibilidad de readmisión. Un elemento esencial de la indemnización adicional es su carácter extraordinario y excepcional, ya que sólo se concede cuando concurren causas justificadas que hagan imposible la readmisión. Entre estas causas se encuentran, por ejemplo, la desaparición del puesto de trabajo, la pérdida de confianza irreparable entre las partes o situaciones que generen un clima laboral insostenible. En este contexto, la indemnización adicional se configura como una herramienta para evitar la indefensión del trabajador y garantizar la reparación íntegra del daño.

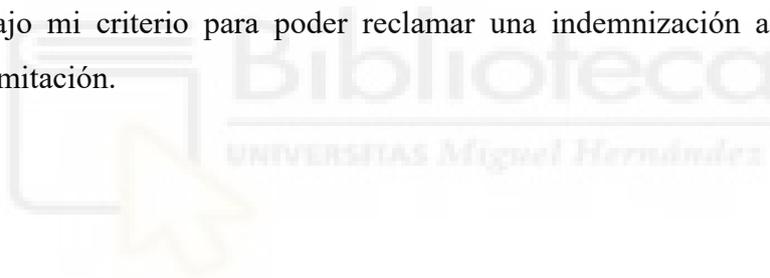
Desde el punto de vista procesal, corresponde al juez determinar su procedencia y cuantía, valorando las circunstancias del caso concreto y los intereses en juego. La jurisprudencia ha subrayado la importancia de que esta decisión sea motivada y proporcionada, a fin de garantizar la seguridad jurídica y el respeto a los derechos de ambas partes.

En conclusión, la indemnización adicional a los salarios de tramitación constituye una garantía esencial para la protección de los trabajadores en el ordenamiento laboral

español. Su aplicación se fundamenta a través del principio de reparación íntegra y en la protección de los Derechos Fundamentales, respondiendo a la necesidad de equilibrar las relaciones laborales en supuestos de despido nulo, ofreciendo al trabajador una compensación adecuada cuando la readmisión no sea posible.

En este sentido, GALLEGO MOYA afirma que “se debe incluir el régimen adicional de compensación de daños patrimoniales y morales, flexibilizando la prueba de estos últimos y, admitiendo la aplicación de la LISOS, pese a la condición no empresarial del titular del hogar y, todo ello, para proteger al colectivo vulnerable del empleo doméstico”²³.

Para finalizar, en relación con la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020 de 29 enero 2020, el fundamento y alcance de la indemnización adicional a los salarios de tramitación no se cuestiona. Debido a que el recurso de casación para la unificación de doctrina que presenta la parte actora sólo cuestiona el alcance de los salarios de tramitación a pagar por la empleadora. Teniendo motivos, datos objetivos y hechos fehacientes bajo mi criterio para poder reclamar una indemnización adicional a los salarios de tramitación.



23 GALLEGO MOYA, F., *La extinción...*, Op. Cit., p. 219.

5. Conclusiones

Primera. La STS 77/2020 analizada y comentada refuerza la protección jurídica de las empleadas del hogar embarazadas contra el despido discriminatorio, enfatizando la necesidad de garantizar la igualdad efectiva frente al régimen general. El embarazo es una circunstancia protegida, y por tanto, el despido durante este período es considerado automáticamente discriminatorio y nulo si no se justifica objetivamente.

Segunda. La necesidad de modificar el Real Decreto 1620/2011 para establecer mecanismos más estrictos que impidan el uso arbitrario del desistimiento en el empleo doméstico, asegurando mayores garantías para las empleadas del hogar. El desistimiento presenta riesgos significativos de discriminación encubierta y más aún, hacia grupos vulnerables como las empleadas del hogar embarazadas o inmigrantes. Fruto de ello, se produce la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022 que mejora positivamente todas estas deficiencias.

Tercera. Aunque el Real Decreto-ley 16/2022 mejora notablemente las condiciones laborales de las empleadas del hogar, persisten lagunas y problemas interpretativos que requieren una futura regulación más detallada, especialmente en lo relativo al despido disciplinario y sobre la aplicación práctica de las nuevas causas específicas de extinción.

Cuarta. A través de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022, se produce un avance significativo hacia la igualdad real entre las empleadas del hogar y el resto de los trabajadores, aunque subsisten aún barreras sociales y culturales importantes que requieren esfuerzos legislativos y educativos adicionales.

Quinta. Resulta necesario plantear posibles soluciones al conflicto que deriva de la difícil readmisión ante la pérdida de confianza entre las partes. Una solución pasaría por proporcionar una indemnización reforzada en mayor cuantía económica pero sin readmisión obligatoria, para que el empresario cuando despida tenga un fundamento

sólido y basado en hechos fehacientes y datos objetivos. Otra solución sería que ante los despidos nulos o improcedentes en el empleo doméstico se proponga a las partes para que de común acuerdo opten por la readmisión y el abono de los salarios de tramitación o, en su defecto, se establezca una indemnización reforzada en mayor cuantía económica como se ha citado anteriormente.

Sexta. Los salarios de tramitación deben extenderse hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la nulidad o subsidiariamente la improcedencia por primera vez, para evitar perjuicios económicos adicionales a las trabajadoras y asegurar un efecto disuasorio eficaz frente al despido injustificado y discriminatorio. De esta forma, se consigue que el empresario aún declarándose el despido como improcedente, deba abonar los salarios de tramitación independientemente de si opta por readmitir o indemnizar a la trabajadora.

Séptima. Si la circunstancia de embarazo de la empleada del hogar es conocida por la empleadora, este conocimiento debe ser un elemento determinante para la calificación posterior del despido como nulo y añadir una indemnización adicional para evitar estas situaciones desfavorables ante colectivos vulnerables como lo son las empleadas del hogar. Por lo que cualquier decisión extintiva no suficientemente justificada durante el estado de embarazo de una trabajadora debe presumirse discriminatoria y nula a todos los efectos.

Octava. La normativa internacional, especialmente el Convenio 189 de la OIT y las directrices comunitarias sobre igualdad efectiva, han tenido una influencia directa y positiva en la mejora de la protección frente a despidos discriminatorios en España. De este modo, se obliga a reconsiderar la tradicional negativa a reconocer la nulidad en el empleo doméstico, aportando estándares internacionales de igualdad y no discriminación.

Novena. Con la derogación del desistimiento se garantiza una mayor protección jurídica, lo que obliga a justificar la terminación del contrato con causas específicas, aumentando así la seguridad jurídica de las empleadas del hogar. Para ello, se crean tres nuevas causas específicas de extinción del contrato que buscan evitar la arbitrariedad y proteger de forma efectiva a las empleadas del hogar frente a despidos injustificados.



6. Bibliografía

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo, 32ª edición actualizada*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2019.

AYALA DEL PINO, C. “Un avance trascendental para la extinción del contrato de las empleadas del hogar: El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Revista Anuario Jurídico Y Económico Escorialense*, febrero, 2025, pp. 83 a 112.

AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”, *THEMIS: Revista de Derecho*, Perú, 2019, N.º 75, pp. 43 a 62.

BLASCO JOVER, C., *Cuestiones clave sobre la readmisión y los salarios de tramitación en el despido improcedente*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024.

GALLEGO MOYA, F., *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, (Coord. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V.), Ed. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023.

GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, Madrid, 2022.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., *El despido y sus efectos jurídicos*, Editorial Sepin, Madrid, 2021.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico”, *Revista Derecho Social y Empresa*, N.º 22, enero a junio, 2025, pp. 26-60.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 24ª edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2021.

SALA FRANCO, T., *Manual de Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.



7. Memoria de realización del TFG

A continuación vamos a desarrollar toda la memoria de realización del trabajo de fin de grado, desglosando por epígrafes como he ido avanzando y confeccionando el mismo. Así como hacer hincapié y reflejar en la memoria los problemas, dificultades y cualquier otro dato de interés que ha ido surgiendo durante la realización del mismo.

7.1 Elección del tema

En primer lugar, debido a que cuando cursé la asignatura de derecho procesal laboral en el segundo curso del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con la profesora Mogica Muñoz, me surgieron las ganas de seguir aprendiendo sobre dicha área. Así como entendí de la importancia de conocer y saber llevar a la práctica el derecho procesal laboral para ejercer como un buen graduado social en litigios del ámbito jurisdiccional social. Fruto de todo ello, decidí realizar el trabajo de fin de grado en el área de derecho procesal y contacté con la doctora Fuentes Soriano debido a que era la única profesora doctora disponible y pese a no haber tenido el placer de conocerla.

La primera sesión presencial con la doctora Fuentes Soriano, programada para el 5 de febrero de 2025, tuvo como principal objetivo definir claramente el tema del trabajo de fin de grado, además de abordar otras cuestiones relacionadas. Durante la misma, le expuse a la doctora Fuentes Soriano tres temas posibles objetos de estudio y comentario para la realización del trabajo de fin de grado que me interesaban, como son el proceso por error judicial a través de la responsabilidad patrimonial del Estado, la audiencia previa al despido disciplinario y, por último, el despido nulo de mujeres embarazadas tanto del empleo doméstico como del régimen general.

En cuanto al tema del proceso por error judicial a través de la responsabilidad patrimonial del Estado es una materia que me gusta mucho, pero debido a su complejidad y que está más enfocado al grado de Derecho que al grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos decidimos entre ambos descartarlo. Por lo que decido seleccionar el tema de los despidos nulos en mujeres embarazadas al servicio del empleo doméstico tras una breve puesta en común con la doctora Fuentes Soriano al ser

objeto del derecho laboral, del orden jurisdiccional social y que me gusta más que el tema de la audiencia previa al despido disciplinario.

7.2 Búsqueda y selección de jurisprudencia

Resulta necesario destacar la dificultad que he tenido a la hora de buscar las cuatro sentencias del TS y/o TC relacionadas con el tema en cuestión y extraídas de las bases de datos, debido a que se trata de la primera vez que realizo este tipo de tareas en el ámbito del derecho procesal. He buscado la legislación, la jurisprudencia, la doctrina y la bibliografía jurídica a través de internet, de la biblioteca de la UMH, del colegio de Graduados Sociales de Alicante y del acceso a las bases de datos de Aranzadi Instituciones, Tirant Prime, Vlex y del Consejo General del Poder Judicial Cendoj.

Posteriormente, selecciono cuatro sentencias del Tribunal Supremo sobre el despido nulo de mujeres embarazadas, de las cuales dos de ellas tratan sobre las empleadas del hogar y las otras dos sobre trabajadoras por cuenta ajena. Tres sentencias han sido extraídas de la base de datos de Aranzadi Instituciones y una de Tirant Prime pero todas ellas existen en ambas bases de datos.

7.3 Lectura y resumen de la jurisprudencia seleccionada

En la segunda sesión presencial con la doctora Fuentes Soriano, celebrada el 25 de febrero de 2025, se abordaron los resúmenes correspondientes a las cuatro sentencias seleccionadas del Tribunal Supremo, expuestos en detalle para su análisis y evaluación. Posteriormente, dichos resúmenes fueron formalmente enviados por correo electrónico para su revisión definitiva.

7.4 Selección de sentencia TS y realización del comentario

La motivación para la elección del tema, así como la selección específica de la sentencia para el comentario y trabajo de fin de grado, nace de experiencias personales cercanas relacionadas con situaciones laborales vulnerables que han afectado directamente a miembros de mi familia.

Estas experiencias incluyen por un lado, la precariedad e irregularidad en la situación laboral del personal doméstico, caracterizada por la falta de cotización a la Seguridad

Social, la ausencia de vacaciones remuneradas, la carencia de protección en casos de incapacidad tanto por contingencias comunes como profesionales y, un sin fin más de perjuicios ocasionados. Por otro lado, abarcan también circunstancias relativas a prácticas discriminatorias contra trabajadoras en contextos de embarazo, fertilidad y planificación familiar, especialmente reflejadas en situaciones de despidos injustificados coincidiendo con estos momentos vitales.

Por ello, la selección de la sentencia del Tribunal Supremo 77/2020, de 29 de enero de 2020, se justifica plenamente, ya que refleja integralmente ambas problemáticas, abordando precisamente el supuesto de una empleada del hogar cuyo contrato fue extinguido por desistimiento del empleador durante su embarazo, sintetizando así eficazmente las situaciones personales vividas en mi entorno cercano.

7.4.1 Esquema

A continuación expongo los tres puntos de fondo (epígrafes) que la sentencia suscita para realizar el estudio y comentario de la STS 77/2020 de fecha 29-01-2020 con referencias bibliográficas de carácter doctrinal. Bajo mi criterio creo que estos tres puntos de fondo reflejan y abarcan lo más importante (epígrafes) y el fondo en cuestión de la sentencia que nos atañe desde un prisma jurídico.

1. Naturaleza del despido y su nulidad:

La declaración de nulidad del despido al considerar que la extinción del contrato se basó en la condición de embarazo de la trabajadora, lo que constituye una discriminación directa por razón de género, prohibida por el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. Regulación del desistimiento en el empleo del hogar:

Se justifica el despido bajo la figura del "desistimiento", regulada en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Sin embargo, el Tribunal Supremo subraya que este mecanismo no puede utilizarse de forma arbitraria ni vulnerar derechos

fundamentales. La falta de una justificación objetiva y la relación temporal con el embarazo evidencian que el motivo real fue discriminatorio. Por lo tanto, fortaleciendo la tutela judicial y dándole la importancia que merece al control judicial sobre los despidos bajo el pretexto de "desistimiento", garantizando que estos no se utilicen como vía para vulnerar derechos fundamentales.

Se abre la posibilidad de modificar el Real Decreto 1620/2011 para establecer mecanismos más estrictos que impidan el uso arbitrario del desistimiento en el empleo doméstico, asegurando mayores garantías para las empleadas del hogar.

3. Extensión de los salarios de tramitación:

En cuanto a la determinación del período de los salarios de tramitación, la Sala falla a favor de la trabajadora, estableciendo que deben abonarse hasta la notificación de la sentencia de suplicación y no solo hasta la sentencia de instancia, es decir, hasta la sentencia que declara la nulidad del despido por primera vez. Esto reafirma el derecho de las trabajadoras a una protección efectiva ante despidos discriminatorios y refuerza la seguridad jurídica en este tipo de litigios en base a los artículos 55.5 b) y 55.6 del ET.

La empresa viene obligada a pagar los salarios de tramitación durante la sustanciación del recurso, conforme al art. 297.2 de la LJS, pago del que no la puede liberar el hecho de que sea la trabajadora quien recurre en suplicación para obtener la declaración de nulidad de su despido que es la que le da derecho a los salarios de tramitación. Otra solución comportaría un trato peyorativo de las empleadas de hogar cuyo despido se declara nulo, porque carecería de fundamento privarlas del derecho a los salarios de tramitación que si tienen otras mujeres en igual situación y sería contrario a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Posteriormente, presento el esquema con todos los epígrafes y subepígrafes necesarios para explicar los puntos que quiero desarrollar y la bibliografía que he obtenido y en la que, de momento, me estoy basando para la realización del trabajo de fin de grado.

Epígrafes y subepígrafes en que se divide el trabajo:

1. Naturaleza del despido y su nulidad:

- 1.1** Consecuencias de la declaración judicial de nulidad o improcedencia
- 1.2** La improcedencia del despido sin opción empresarial
- 1.3** La nulidad del despido
- 1.4** El difícil encaje de la readmisión tras la declaración de nulidad
- 1.5** La problemática de la readmisión tras la supresión del desistimiento

2. Regulación del desistimiento en el empleo del hogar:

- 2.1** Marco normativo aplicable tras el RDL 16/2022
- 2.2** La figura del desistimiento en la regulación anterior
- 2.3** Supresión formal del desistimiento tras el RDL 16/2022
- 2.4** Nuevas causas específicas de extinción en sustitución del desistimiento

3. Extensión de los salarios de tramitación:

- 3.1** El marco normativo aplicable
- 3.2** Los salarios de tramitación en el ámbito específico del empleo doméstico
- 3.3** Fundamento y alcance de la indemnización adicional a los salarios de tramitación

Bibliografía:

AYALA DEL PINO, C. “Un avance trascendental para la extinción del contrato de las empleadas del hogar: El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Revista Anuario Jurídico Y Económico Escurialense*, febrero, 2025, pp. 83 a 112.

AYALA DEL PINO, C. “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”, *THEMIS: Revista de Derecho*, Perú, 2019, N.º 75, pp. 43 a 62.

BLASCO JOVER, C., *Cuestiones clave sobre la readmisión y los salarios de tramitación en el despido improcedente*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024.

GALLEGO MOYA, F., *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, (Coord. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V.), Ed. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023.

GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, Madrid, 2022.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico”, *Revista Derecho Social y Empresa*, N.º 22, enero a junio, 2025, pp. 26-60.

A raíz de este esquema inicial y después de intercambiar con la doctora Fuentes Soriano varios correos electrónicos y una sesión presencial, obtenemos el esquema definitivo que será objeto de realización en el trabajo de fin de grado.

7.4.2 Búsqueda, selección y lectura de bibliografía

He buscado y seleccionado la bibliografía a través de internet, de la biblioteca online de la UMH y de diversas editoriales. Entre la bibliografía seleccionada se encuentran varios libros relacionados con la materia en cuestión y que debido a la extensión de los mismos, me han permitido obtener mucha información y aprendizaje para poder desarrollar con amplio conocimiento el trabajo final de grado. También he seleccionado varios artículos de revistas jurídicas que versan sobre epígrafes más específicos del

trabajo final de grado y que me han permitido desarrollar con más profundidad la realización del mismo.

7.4.3 Redacción

En cuanto a la redacción del trabajo final de grado, el mismo ha consistido en la lectura de toda la bibliografía, de normativas y leyes laborales, la consulta de jurisprudencia mediante sentencias así como reglamentos específicos del empleo doméstico a través de Reales Decretos y Reales Decreto legislativos. Todo ello me ha permitido adquirir el conocimiento y aprendizaje suficiente para redactar los epígrafes junto con la aplicación de todos los conocimientos obtenidos en el grado. Así como la redacción posterior de la introducción, las conclusiones y la memoria de realización del trabajo final de grado.

Para ello, he relacionado la bibliografía consultada con los epígrafes seleccionados a través del estudio y comentario de la sentencia objeto de estudio. Además, de relacionar los epígrafes con situaciones específicas producidas en la sentencia seleccionada y analizada. Así, como la relación en todo momento de la sentencia objeto de comentario con los Reales Decretos y los Reales Decretos legislativos que han regulado y regulan el empleo doméstico.

7.5 Reuniones de trabajo y corrección TFG

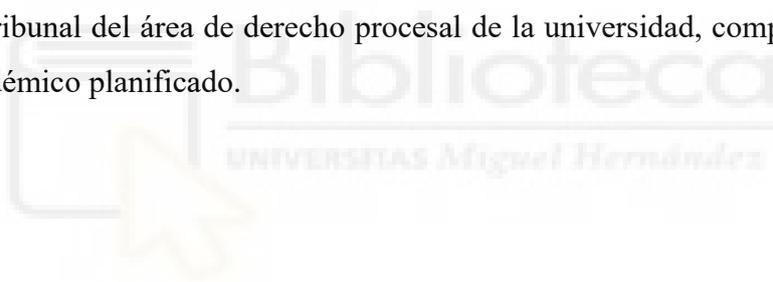
La elaboración del trabajo de fin de grado en el área de derecho procesal comenzó con un primer acercamiento guiado por mi tutora, la doctora Fuentes Soriano. Tras proporcionarme inicialmente indicaciones generales, se estableció un diálogo constructivo para la elección del tema más adecuado, combinado entre mis intereses personales y las recomendaciones académicas aportadas por ella. La decisión final se orientó hacia una problemática específica como es el despido nulo de trabajadoras embarazadas, un asunto que considero especialmente relevante por su trascendencia social y jurídica.

Durante las sesiones presenciales organizadas para la realización del trabajo, seleccioné y analicé cuatro sentencias relevantes del Tribunal Supremo, centradas en la protección laboral ante el despido por embarazo. Dos sentencias abordaban casos específicos de empleadas del hogar, mientras que las otras dos se referían a trabajadoras por cuenta

ajena en otros sectores profesionales. Estas sentencias fueron presentadas, resumidas y discutidas en las reuniones periódicas mantenidas con la doctora Fuentes Soriano, avanzando en cada etapa mediante un intercambio continuo de información y documentación por correo electrónico.

A partir de estas sesiones, y tras algunas dificultades iniciales en la comprensión y organización del material, logré estructurar adecuadamente el esquema analítico requerido. Este esquema, acompañado de las referencias bibliográficas pertinentes, me permitió profundizar en el comentario jurídico de la sentencia elegida, la STS 77/2020 de 29 de enero de 2020, identificando claramente las conclusiones jurídicas esenciales que fundamentan su relevancia en el ámbito del derecho procesal laboral.

Tras revisar y corregir progresivamente el trabajo en estrecha colaboración con la doctora Fuentes Soriano, he conseguido completar un trabajo de fin de grado estructurado, fundamentado y acorde a los objetivos planteados. El proceso culminó con la entrega formal del documento finalizado para posteriormente proceder a la defensa oral ante un tribunal del área de derecho procesal de la universidad, completando así el itinerario académico planificado.



8. Anexos

ANEXO 1. Resumen y esquema análisis de la STS 77/2020, de 29 de enero

Resumen de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 77/2020, Rec. 2401/2017 (29 de enero de 2020)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Doña Clara, empleada de hogar, cuyo contrato fue extinguido mediante desistimiento de su empleadora, Doña Coral, cuando se encontraba embarazada.

Inicialmente, se calificó como improcedente, pero en instancias superiores se declaró nulo, condenando a la readmisión o indemnización con salarios de tramitación en ambos casos.

Hechos:

- Doña Clara trabajaba como empleada de hogar desde julio de 2011, aunque no fue dada de alta en la Seguridad Social hasta enero de 2015.
- El 19 de febrero de 2015, la empleadora extinguió el contrato por desistimiento, alegando falta de confianza.
- Doña Clara estaba embarazada desde al menos el 4 de febrero de 2015.
- La relación laboral se extinguió sin preaviso, con el pago de 25 euros como indemnización.
- La trabajadora impugnó la extinción, alegando discriminación por razón de sexo y nulidad del despido. Interpone papeleta de conciliación y demanda.
- Con fecha 17/03/2015 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC de Madrid, que concluyó como intentando sin avenencia.

Tramitación procesal:

1. **Juzgado de lo Social de Madrid núm. 25 en autos núm. 352/2015 (23/12/2015):**
 - Declaró improcedente el despido y ordenó una indemnización de 1.862,22 euros.

- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empleada de hogar ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

2. Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación núm. 614/2016 (26/10/2016):

- Revocó la sentencia y declaró la nulidad del despido en base a que el mecanismo excepcional de desistimiento utilizado por la empleadora fue invalidado por su uso discriminatorio.
- Condena a la demandada a que opte entre readmitir a la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del despido o le indemnice con la suma de 2.190,22 euros y, en ambos casos deberá abonarle los salarios de tramitación con la suma de 17.062 euros. Sin costas.
- Con fecha 18/01/2017 se dicta auto para aclarar que los salarios de tramitación se detraerán por diversos motivos.
- Con fecha 26/04/2017 se dicta auto para confirmar los importes pertenecientes a la indemnización y a los salarios de tramitación.
- Ordenó el pago de 3.657,90 euros de indemnización y salarios de tramitación en la suma de 8.677,50 euros que corresponden hasta la sentencia de instancia.

3. Recurso de casación para unificación de doctrina ante el TS, Rec. 2401/2017:

- La trabajadora recurrió aportando sentencia contradictoria, solicitando que los salarios de tramitación se extendieran hasta la notificación de la sentencia de suplicación. Aquí si existe contradicción al dictarse resoluciones distintas en supuestos de hecho y de derecho idénticos.
- La empleadora recurrió aportando sentencia contradictoria, pidiendo que se mantuviera la calificación de improcedencia en lugar de nulidad. Dicha sentencia no fue citada en el escrito de preparación del recurso, por lo que impidió su invocación en el escrito de interposición del recurso.
- Con fecha 26/01/2018 se admiten a trámite ambos recursos.

- Ambas partes presentan escrito de impugnación y el Ministerio Fiscal emite informes dictaminando que el recurso presentado por la actora es procedente y el recurso presentado por la demandada es desestimatorio.

Tribunal Supremo (29/01/2020):

- Desestima el recurso de la empleadora al resultar inadmisibile por un defecto insubsanable y confirma que el despido es nulo por discriminatorio.
- Condena a la empleadora al pago de las costas ocasionadas por su recurso, fijando en 1.500 euros los honorarios del letrado que lo impugna y decretando la pérdida de los depósitos constituidos por la empleadora para recurrir.
- Estima el recurso de la trabajadora, ampliando los salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia de suplicación.
- Establece que en casos de empleadas de hogar embarazadas, si el despido se declara nulo, los salarios de tramitación deben abonarse hasta el día que se notificó la sentencia de suplicación que es la que por primera vez declaró la nulidad.

Normativa aplicada:

- **Estatuto de los Trabajadores (ET):**
 - **Artículo 55.6 ET:** Sobre el despido disciplinario y despido nulo.
 - **Artículo 56 ET:** Indemnización o readmisión en caso de despido improcedente.
 - **Artículo 55.5 b) ET:** Despido nulo por discriminación, violación de derechos fundamentales y trabajadoras embarazadas.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**
- **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.**
- **Constitución Española (CE):**
 - **Artículo 14 CE:** Principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo.
 - **Artículo 39 CE:** Protección de la familia y de la maternidad.

Problemas jurídicos:

- La dificultad que tiene la trabajadora de vincular y probar el embarazo y la prohibición de discriminación por razón de sexo para solicitar una indemnización por daños morales.
- El concepto de desistimiento, un mecanismo excepcional en el trabajo doméstico que no requiere justificación, pero que en este caso fue invalidado por su uso discriminatorio.
- El abuso del desistimiento en este sector, utilizado en muchas ocasiones como vía para eludir el control judicial del despido.

Posibles soluciones:

- Aplicar la perspectiva de género para que los despidos de mujeres embarazadas sean presumidos nulos salvo prueba en contrario.
- Reformar la normativa sobre el desistimiento en el empleo del hogar para que no se puedan encubrir los despidos discriminatorios.
- Aumentar las costas ante los despidos de mujeres embarazadas, en tratamientos de fertilidad o abortos diferidos.

Posibles mejoras legislativas:

1. Incluir indemnización automática en despidos nulos por embarazo.
2. Ampliar protección a los tratamientos de fertilidad y abortos.
3. Sancionar más duramente los despidos discriminatorios.

Conclusiones:

A través de la ampliación de los plazos de tramitación hasta la sentencia de suplicación que declara la nulidad del despido, se está reforzando la protección contra la discriminación en este sector y en base a los artículos 55.5 b) y 55.6 del ET.

La extinción del contrato por desistimiento de una empleada de hogar en base al artículo 11.3 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, regulador de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar es desfavorable en cuanto a la indemnización respecto de un despido nulo en base al artículo 55 del ET. Por lo que se debería impulsar una

reforma del Real Decreto 1620/2011 para limitar los supuestos en que el desistimiento puede aplicarse, reforzando la protección de colectivos vulnerables.

El artículo 11 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, regulador de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, no contempla la declaración de nulidad de la decisión empresarial de extinguir el contrato de estos empleados, pero la Sala de Suplicación decidió declarar la nulidad de la extinción, pero extinguir la relación laboral con condena a la empresa de la indemnización por despido improcedente prevista en el ET, decisión que aquí no se combate.

La empresa viene obligada a pagar los salarios de trámite durante la sustanciación del recurso, conforme al art. 297-2 de la LJS, pago del que no la puede liberar el hecho de que sea el trabajador quien recurre en suplicación para obtener la declaración de nulidad de su despido que es la que le da derecho a los salarios de tramitación. Otra solución comportaría un trato peyorativo de las empleadas de hogar cuyo despido se declara nulo, porque carecería de fundamento privarlas del derecho a los salarios de tramitación que si tienen otras mujeres en igual situación y sería contrario a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Las cuatro sentencias del TS seleccionadas tratan sobre el despido de trabajadoras embarazadas y la calificación de dicho despido como nulo o improcedente. Además, las mismas refuerzan la protección contra el despido de mujeres embarazadas.

Para finalizar, nos encontramos ante un caso donde se puede solicitar con fundamento y ciertas garantías en base al artículo 55.5 del ET, la indemnización por daños morales al existir hechos probados de la discriminación por razón de sexo y estar embarazada como son el no dar de alta a la trabajadora desde el inicio de la relación laboral, darla de alta años después del inicio de la misma, extinguir la relación laboral mediante desistimiento fundado en la pérdida de confianza al mes de haberla dado de alta sin preaviso y, todo ello, debido a que la empleada del hogar estaba embarazada y la empleadora ser conocedora de dicha situación, lo que motivó su decisión de extinguir la relación laboral.

Esquema del análisis de la STS 77/2020 (29-01-2020)

1. Identificación de la sentencia:

- **Órgano:** Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social
- **Ponente:** José Manuel López García de la Serrana
- **Fecha:** 29 de enero de 2020
- **Número de recurso:** 2401/2017
- **Normativa aplicada:**
 - Estatuto de los Trabajadores (art. 55.5 b, art. 55.6 y art. 56)
 - Ley 36/2011 de la jurisdicción social (art. 113)
 - Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre sobre relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
 - Constitución Española (art. 14 y art. 39)

2. Antecedentes de hecho:

- **Partes involucradas en el litigio:**
 - Dña. Clara empleada del hogar y estaba embarazada.
 - Dña. Coral empleadora de Dña. Clara.
- **Relación laboral:**
 - Dña. Clara trabajaba como empleada de hogar para Dña. Coral.
 - Su contrato no fue dado de alta y registrado en la Seguridad Social hasta enero de 2015 y trabajaba desde julio de 2011.
- **Hechos relevantes del caso:**
 - Desistimiento del contrato por pérdida de confianza comunicado el 19/02/2015.
 - Relación laboral extinguida sin preaviso y con una indemnización ofrecida de 25 euros.
 - La trabajadora estaba embarazada en el momento del despido.

- La trabajadora impugnó la extinción, alegando discriminación por razón de sexo y nulidad del despido. Interpone papeleta de conciliación y demanda.
- Se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC, que concluyó como intentando sin avenencia.

3. Procedimiento judicial:

- **Sentencia del Juzgado de lo Social (2015):**
 - Declara el despido improcedente y establece una indemnización.
 - Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por la empleada del hogar.
- **Sentencia del TSJ de Madrid (2016):**
 - Declara el despido nulo por discriminación.
 - Impone readmisión o indemnización y salarios de tramitación en ambos casos.
- **Recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo:**
 - **Recurso de la empleadora:** Solicita que el despido se mantenga como improcedente en lugar de nulo.
 - **Recurso de la trabajadora:** Solicita ampliar los salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia de suplicación, que es la que declara la nulidad por primera vez.
 - **Ministerio Fiscal:** Emite los informes dictaminando que el recurso presentado por la actora es procedente y el recurso presentado por la demandada es desestimatorio.

4. Fundamentos jurídicos:

- **Argumentos de las partes:**
 - **Empleadora:** Aporta sentencia contradictoria para cuestionar la declaración de nulidad del despido de la actora y pretende que se confirme la sentencia de instancia que lo declaró improcedente y fijó, solamente, el derecho a una indemnización de la actora sin derecho a

salarios de tramitación por haber optado la misma por la rescisión del contrato.

- **Empleada del hogar:** Aporta sentencia contradictoria demostrando que aquí si existe contradicción porque en supuestos de hecho y de derecho sustancialmente idénticos se han dictado resoluciones diferentes sobre la misma cuestión.

- **Normativa aplicada:**
 - Estatuto de los Trabajadores (art. 55.5 b y art. 56)
 - Ley 36/2011 de la jurisdicción social (art. 113, art. 219, art. 221.4, art. 224.3 y art. 297.2)
 - Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre sobre relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (art. 11)
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 10)

- **Jurisprudencia relevante:**
 - Sentencia de contraste del TSJ de Madrid en recurso de suplicación núm. 1834/2013 (14/02/2014).
 - Sentencia de contraste del TSJ de Castilla y León en recurso de suplicación núm. 467/2010 (07/09/2010).

5. Fallo de la sentencia:

- **Decisión final del Tribunal Supremo:**
 - Desestima el recurso de la empleadora al resultar inadmisibile por un defecto insubsanable y confirma que el despido es nulo por discriminatorio.
 - Condena a la empleadora al pago de las costas ocasionadas por su recurso, fijando en 1.500 euros los honorarios del letrado que lo impugna y decretando la pérdida de los depósitos constituidos por la empleadora para recurrir.

- Estima el recurso de la trabajadora, ampliando los salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia de suplicación.
- **Consecuencias jurídicas:**
 - **Reformas legislativas:** Se abre la posibilidad de modificar el Real Decreto 1620/2011 para establecer mecanismos más estrictos que impidan el uso arbitrario del desistimiento en el empleo doméstico, asegurando mayores garantías para las empleadas del hogar.
 - **Fortalecimiento de la tutela judicial:** La sentencia sienta un precedente que obliga a una mayor supervisión judicial de los despidos en este sector, promoviendo la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación de forma más rigurosa.

6. Impacto doctrinal y práctico:

- **Repercusión en el derecho laboral:** Esta sentencia refuerza la protección de las empleadas del hogar, un sector con menor cobertura de derechos en comparación con el régimen general. Su aplicación podría influir en futuras reformas legislativas, como la equiparación de los derechos de las empleadas del hogar con el resto de trabajadores.
- **Posibles cambios legislativos o interpretativos:** La STS 77/2020 tiene un impacto significativo en la interpretación del derecho laboral, especialmente en la regulación del empleo doméstico. Tradicionalmente, las empleadas del hogar han estado en una situación de mayor vulnerabilidad debido a un marco normativo menos garantista que las trabajadoras del régimen general.

ANEXO 2. Resumen STS 582/2020, de 2 de julio

Resumen de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 582/2020, Rec. 36/2018 (2 de julio de 2020)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Vorwerk España, M.S.L, S.C., en relación con el despido disciplinario de una trabajadora después de haber sufrido un aborto y mientras estaba en tratamiento de fertilidad sin ser conocedora la empresa de dichas circunstancias previas al despido producido.

Se declaró nulo el despido por considerarlo discriminatorio por razón de sexo. Ya que el Tribunal Supremo establece que el despido no necesita ser directamente por embarazo para ser discriminatorio si existen indicios de relación con la condición reproductiva de la trabajadora.

Hechos:

- La trabajadora Dña. Alejandra, prestaba servicios en la empresa desde noviembre de 2010 con contrato indefinido.
- El 7 de mayo de 2016 sufrió un aborto diferido y causó baja médica por gastroenteritis el 11 de mayo de 2016.
- Planeaba iniciar un nuevo tratamiento de fertilidad el 15 de septiembre de 2016.
- El 8 de septiembre de 2016, la empresa la despidió disciplinariamente, alegando bajo rendimiento y errores en su trabajo desde febrero de ese mismo año.
- La empresa no tenía conocimiento de los problemas ginecológicos de la trabajadora, de sus tratamientos de fertilidad y del aborto sufrido con anterioridad al despido.
- La trabajadora impugnó la extinción, alegando discriminación por razón de sexo y nulidad del despido. Interpone papeleta de conciliación y demanda.
- Con fecha 29/09/2016 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC de Madrid, que concluyó como intentando sin avenencia ante la oposición de la demandada.

Tramitación procesal:

1. Juzgado de lo Social de Madrid núm. 9 en autos 967/2016 (21/04/2017):

- Declaró el despido improcedente, condenando a la empresa a readmitirla y abonarle los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia a razón de 75,48 euros/día o indemnizarla con 15.945,15 euros.
- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la trabajadora ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

2. Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación núm. 576/2017 (26/10/2017):

- Revocó la sentencia y declaró el despido nulo al ser discriminatorio por razón de sexo, condenando a la empresa a la inmediata readmisión de la demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales que tenía antes de ser despedida y al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta su reincorporación al puesto de trabajo. Sin costas.

3. Recurso de casación para unificación de doctrina ante el TS, Rec. 36/2018:

- La empresa recurrió aportando sentencia contradictoria y el motivo de casación alegaba infracción de normas del ordenamiento jurídico en base al artículo 14 CE y al artículo 55.5 ET.
- Se admite a trámite el recurso presentado por la empresa.
- La trabajadora presenta escrito de impugnación y el Ministerio Fiscal emite informe dictaminando que el recurso presentado por la demandada es improcedente ante la carencia de la necesaria contradicción.
- La falta de acreditación en la carta de despido de datos concretos y concluyentes acerca de la disminución voluntaria del rendimiento de la trabajadora y, aunque en sede fáctica se mantiene el desconocimiento por parte de la empresa del aborto sufrido por la actora y de que iba a iniciar un tratamiento de fertilidad, la Sala alcanza la convicción de que la causa real del mismo fue unos motivos propios de la condición femenina de la

actora, y por lo tanto, debe ser declarado nulo por discriminatorio por razón de sexo.

Tribunal Supremo (02/07/2020):

- Desestima el recurso de la empresa y confirma la sentencia del TSJ de Madrid.
- Considera que existían indicios de discriminación por razón de sexo, ya que:
 - La trabajadora nunca había sido sancionada ni advertida antes por bajo rendimiento.
 - Recibió felicitaciones por su trabajo antes de ser despedida.
 - La empresa no pudo justificar de manera clara las razones del despido.
- El despido es nulo por ser discriminatorio, aunque la empresa no supiera del aborto ni del tratamiento de fertilidad.
- Condena a la empresa al pago de 1.500 euros en costas y la pérdida de depósitos y consignaciones efectuadas.

Normativa aplicada:

- **Estatuto de los Trabajadores (ET):**
 - **Artículo 55.5 ET:** Declara nulo el despido de trabajadoras embarazadas.
 - **Artículo 55.5 b) ET:** Despido nulo por discriminación, violación de derechos fundamentales y trabajadoras embarazadas.
 - **Artículo 54 ET:** Despido disciplinario.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**
- **Constitución Española (CE):**
 - **Artículo 14 CE:** Principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo.

Problemas jurídicos:

- Despido disciplinario de una trabajadora después de un aborto y un tratamiento de fertilidad alegando bajo rendimiento.
- La empresa alegó bajo rendimiento y no reconoció la relación con su estado ginecológico.
- La posibilidad de que el criterio de nulidad objetiva desvirtúe el enfoque de género en el derecho laboral.

Posibles soluciones:

- Ampliar la protección del artículo 55.5 ET para incluir tratamientos de fertilidad y abortos.
- Sancionar despidos con agravante por discriminación de género, incluyendo indemnización automática.

Posibles mejoras legislativas:

1. Incluir indemnización automática en despidos nulos por embarazo.
2. Ampliar protección a los tratamientos de fertilidad y abortos.
3. Sancionar más duramente los despidos discriminatorios.

Conclusiones:

El Tribunal Supremo reafirma que el despido de una trabajadora en un contexto de vulnerabilidad ginecológica (aborto, tratamientos de fertilidad) puede ser considerado nulo por discriminatorio por razón de sexo, aunque la empresa desconozca estos hechos.

Además, se establece que el despido no necesita ser directamente por embarazo para ser discriminatorio si existen indicios de relación con la condición reproductiva de la trabajadora. Por lo que se refuerza el criterio de que la empresa debe probar que el despido tuvo causas justificadas y no relacionadas con el estado de la trabajadora.

Se amplía la protección no solo al embarazo, sino también a tratamientos de fertilidad y problemas ginecológicos. Resultando esta sentencia un avance en la aplicación de la perspectiva de género en los despidos, consolidando la protección a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.

Y, para finalizar, desde una perspectiva garantista la sentencia podría haber enfatizado más la obligación del empresario de justificar detalladamente los motivos del despido en estos casos, reforzando así la carga probatoria a favor de la trabajadora.

Todas las sentencias refuerzan la protección contra el despido de mujeres embarazadas. Sin embargo, aún hay problemas jurídicos abiertos, como la indemnización por daños morales y la dificultad de probar la discriminación en algunos casos.

ANEXO 3. Resumen STS 1/2022, de 11 de enero

Resumen de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 1/2022, Rec. 2099/2019 (11 de enero de 2022)

Estamos ante una relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina analizando un caso en el que una empleada del hogar fue despedida estando embarazada, aunque la empleadora no tenía conocimiento de su estado en el momento del cese.

Se confirma la nulidad del despido al aplicarse el artículo 55.5 b) ET mediando una interpretación con perspectiva de género y se refuerza el criterio de nulidad automática, eliminando la necesidad de probar la intención discriminatoria.

Hechos:

- La trabajadora prestaba servicios desde 2014 con jornada completa y pernocta en el domicilio de la empleadora, quien tenía 91 años y alta dependencia.
- El 30 de junio de 2017, la trabajadora sufrió una lesión durante el trabajo e inició una incapacidad temporal por enfermedad común que derivó en accidente de trabajo.
- El 21 de julio de 2017, la empleadora le notificó por SMS que su relación laboral finalizaría el 4 de agosto.
- El 28 de julio de 2017, la trabajadora informó a su empleadora de que estaba embarazada.
- El 4 de agosto de 2017, se le entregó una carta de desistimiento con indemnización, la cual firmó "no conforme".
- La trabajadora demandó por despido nulo.
- Se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC que concluyó como intentando sin avenencia entre las partes.

Tramitación procesal:

1. **Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao en autos núm. 762/2017 (01/02/2018):**
 - Declaró improcedente el desistimiento y ordenó una indemnización de 2.889,78 euros, debiendo descontarse los 1.216 euros ya recibidos.

- Los mensajes remitidos a la trabajadora son claros de extinción de su relación laboral.
- Con fecha 14 y 23 de febrero de 2018, se dictaron autos para aclarar el importe perteneciente a la indemnización.
- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empleada de hogar ante la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco.

2. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en recurso de suplicación núm. 1028/2018 (12/06/2018):

- Revocó la decisión y declaró el despido nulo, ordenando indemnización y salarios de tramitación.
- La sentencia del TSJ del País Vasco califica el despido de nulo por dos razones: ya que el artículo 11 RD 1620/2011 no especifica nada sobre el despido nulo y, porque el embarazo de la trabajadora determina que se apliquen los criterios del artículo 55 ET, siendo indiferente el conocimiento de tal circunstancia por el empleador.
- Condena a la demandada a que le indemnice con la suma de 5.464,69 euros, a los que se les descontará la indemnización percibida y, deberá abonarle los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta el 1/02/2018, sin perjuicio de los descuentos que procedan por la situación de IT o los salarios por realizar otro trabajo.
- Debiéndosele indemnizar además con la suma de 2.188 euros, sin costas al considerar procedente reconocer una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la vulneración de un derecho fundamental, que calcula, según los parámetros establecidos legalmente para las faltas muy graves en su grado medio en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Respecto de las consecuencias de la calificación de nulidad se declara que no procede la readmisión por la especialidad de la relación laboral, que la fórmula indemnizatoria no puede ser la del RD 1620/2011, sino la del despido del ET ordinario y, que se devengan salarios de tramitación hasta la sentencia de instancia de fecha 01/02/2018.

3. Recurso de casación para unificación de doctrina ante el TS, Rec. 2099/2019:

- Analizó el caso en un recurso de casación para unificación de doctrina.
- La empleadora recurrió aportando sentencia contradictoria, pidiendo que se mantuviera la calificación de improcedencia en lugar de nulidad.
- Se admite a trámite el recurso presentado por la empleadora.
- La empleada del hogar presenta escrito de impugnación y el Ministerio Fiscal emite informe dictaminando que el recurso presentado por la demandada es improcedente.

Tribunal Supremo (11/01/2022):

- Confirma la nulidad del despido, aplicando la protección reforzada del artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores. Esta resolución refuerza el criterio de nulidad automática, eliminando la necesidad de probar la intención discriminatoria.
- Declara que el despido de una trabajadora embarazada es nulo aunque el empleador no conozca el embarazo.
- Establece que el Real Decreto-ley 6/2019 amplía la protección objetiva a estos casos.
- Impone costas de 1.500 euros a la parte recurrente.

Normativa aplicada:

- **Estatuto de los Trabajadores (ET):**
 - **Artículo 55.5 b) ET:** Despido nulo por discriminación, violación de derechos fundamentales y trabajadoras embarazadas.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**
- **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.**
- **Constitución Española (CE):**
 - **Artículo 14 CE:** Principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo.

- **Artículo 39 CE:** Protección de la familia y de la maternidad.

Problemas jurídicos:

- Despido de una empleada del hogar embarazada sin que la empleadora supiera de su embarazo.
- Se discute si el despido puede ser nulo si no hubo intención discriminatoria.
- Persiste en el empleo doméstico que se utilicen otras formas de despido encubierto.

Posibles soluciones:

- Mayor difusión y formación a obstáculos sobre la nulidad objetiva del despido de embarazadas.
- Establecer compensaciones automáticas por despidos nulos por embarazo, sin necesidad de juicio.
- Se debería reforzar el control judicial sobre el desistimiento en el empleo doméstico, estableciendo un régimen de justificación más estricto cuando afecta a trabajadoras embarazadas o en situaciones de vulnerabilidad.
- Aumentar las costas ante los despidos de mujeres embarazadas, en tratamientos de fertilidad o abortos diferidos.

Posibles mejoras legislativas:

1. Incluir indemnización automática en despidos nulos por embarazo.
2. Ampliar protección a los tratamientos de fertilidad y abortos.
3. Sancionar más duramente los despidos discriminatorios.

Conclusiones:

El Tribunal Supremo reafirma la protección especial de las trabajadoras embarazadas, eliminando la necesidad de que el empleador tenga conocimiento del embarazo para declarar la nulidad del despido. Todas las sentencias refuerzan la protección contra el despido de mujeres embarazadas. Sin embargo, aún hay problemas jurídicos abiertos,

como la indemnización por daños morales y la dificultad de probar la discriminación en algunos casos.

Nos encontramos ante una sentencia garantista que confirma la nulidad del despido de una empleada del hogar embarazada, incluso cuando la empleadora desconocía el embarazo, aplicando el artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia del TSJ del País Vasco recurrida en casación para la unificación de doctrina niega, en primer lugar, que la extinción del contrato de trabajo de la empleada de hogar fuera un desistimiento del artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (RD 1620/2011), porque la empleadora no hizo constar expresamente que se trataba de un desistimiento y tampoco puso la indemnización a disposición de la trabajadora de forma inmediata y en metálico, lo que, de conformidad con el artículo 11.4 RD 1620/2011, supone que la extinción del contrato de trabajo ha de calificarse de despido y no de desistimiento.

Por último, en cuanto hasta que fecha se devengan de los salarios de tramitación, comentar que la sentencia del TSJ del País Vasco recurrida entiende que se producen desde la fecha del despido hasta la sentencia de instancia con fecha 01/02/2018 y, sin embargo, en otra sentencia analizada y que será objeto del trabajo de TFG como es la STS 77/2020, 29 de enero de 2020 (rcud 2401/2017), en un supuesto también de despido de trabajadora embarazada que en la instancia se había declarado improcedente y en suplicación nulo, declara que se deben pagar los salarios de tramitación hasta el día que se notificó la sentencia de suplicación que declaró la nulidad de la extinción, por ser la primera sentencia que hizo esa calificación de la extinción.

ANEXO 4. Resumen STS 1148/2023, de 12 de diciembre

Resumen de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 1148/2023, Rec. 5556/2022 (12 de diciembre de 2023)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Dña. Emma contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmó la nulidad de su despido pero rechazó su solicitud de indemnización reparadora del daño moral derivado de la infracción del derecho a no ser discriminada por razón de sexo.

Examina el caso de una trabajadora despedida disciplinariamente. Se declaró la nulidad del despido por el hecho del embarazo, pero se debatió si correspondía una indemnización por discriminación por razón de sexo.

Hechos:

- Emma trabajaba para la Real Federación Española de Fútbol desde 2012 con la categoría de titulado superior y un salario de 64.136,90 euros.
- Fue despedida disciplinariamente el 8 de octubre de 2021, alegando "disminución continuada y voluntaria del rendimiento".
- Tras recibir la carta de despido, informó a la empresa de que estaba embarazada.
- El despido se produjo junto con el de otros cinco trabajadores.
- La empresa reconoció posteriormente la improcedencia del despido.
- La trabajadora demandó por despido nulo y solicitó una indemnización por discriminación por razón de sexo.
- La trabajadora promovió acto de Conciliación ante el SMAC, sin que conste que el mismo fuese celebrado.

Tramitación procesal:

1. **Juzgado de lo Social núm. 9 de Madrid en autos núm. 1216/2021 (27/01/2022):**
 - Declaró nulo el despido en aplicación del artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, que establece la nulidad automática del despido de trabajadoras embarazadas.

- Ordenó la readmisión inmediata en las mismas condiciones laborales y al pago de salarios de tramitación, pero no concedió la indemnización por daños morales al no haber indicios de discriminación.
- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la trabajadora ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

2. Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación núm. 537/2022 (23/09/2022):

- Confirmó la sentencia de instancia, rechazando la indemnización por daños morales al considerar que no se había probado un móvil discriminatorio. Sin costas.
- La sentencia sigue el criterio de nulidad objetiva, lo que limita la posibilidad de indemnizaciones salvo prueba en contrario.
- Para conceder una indemnización adicional por daño moral, la trabajadora debe demostrar indicios de que el despido se debió a su embarazo y no a otros factores.

3. Recurso de casación para unificación de doctrina ante el TS, Rec. 5556/2022:

- Analizó el caso en un recurso de casación para unificación de doctrina.
- La trabajadora recurrió aportando sentencia contradictoria, solicitando que se le concediese una indemnización adicional por discriminación por razón de sexo.
- Se admite a trámite el recurso presentado por la trabajadora.
- La empresa presenta escrito de impugnación y el Ministerio Fiscal emite informe dictaminando que el recurso presentado por la trabajadora debe ser desestimado.

Tribunal Supremo (12/12/2023):

- Desestima el recurso de Emma y confirma la sentencia recurrida.
- Ratifica que la nulidad del despido es objetiva, sin necesidad de probar que la empresa conocía el embarazo antes del despido.

- Rechaza la indemnización por daños morales, porque no se han aportado indicios suficientes de discriminación por razón de sexo.
- Señala que la nulidad automática del despido no implica necesariamente una discriminación por razón de sexo, salvo que haya pruebas de un trato discriminatorio.

Normativa aplicada:

- **Estatuto de los Trabajadores (ET):**
 - **Artículo 55.5 ET:** Declara nulo el despido de trabajadoras embarazadas.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**
- **Constitución Española (CE):**
 - **Artículo 14 CE:** Principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo.
 - **Artículo 39 CE:** Protección de la familia y de la maternidad.
- **Directiva 92/85 CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992:** Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

Problemas jurídicos:

- Despido disciplinario de una trabajadora embarazada alegando bajo rendimiento.
- Se debate si la nulidad del despido implica indemnización por daño moral o solo readmisión en el puesto de trabajo en las mismas condiciones y salarios de tramitación.
- La dificultad que tiene la trabajadora de vincular y probar el embarazo y la prohibición de discriminación por razón de sexo para solicitar una indemnización por daños morales.

Posibles soluciones:

- Posibilidad de que la nulidad del despido por embarazo deba llevar aparejada una indemnización por daños morales.

- Incluir en la normativa que la empresa debe realizar un análisis de impacto de género en los despidos para evitar el despido de trabajadoras embarazadas.
- Sería más garantista adoptar una interpretación pro igualdad efectiva, presumiendo la vulneración de derechos fundamentales y permitiendo indemnización salvo prueba en contrario.

Posibles mejoras legislativas:

1. Incluir indemnización automática en despidos nulos por embarazo.
2. Ampliar protección a los tratamientos de fertilidad y abortos.
3. Sancionar más duramente los despidos discriminatorios.

Conclusiones:

El Tribunal Supremo confirma que el despido de una trabajadora embarazada es nulo de pleno derecho, pero no siempre conlleva indemnización por daños morales, salvo que se demuestre que el despido fue motivado por el embarazo y, por tanto, discriminatorio.

En conclusión, todas estas sentencias abordan el despido de trabajadoras embarazadas y su consideración como nulo o improcedente, pero con matices en cada caso.

Si la empresa tuviese el conocimiento previo al despido de que la trabajadora estaba embarazada, sería más fácil reclamar la indemnización por daños morales o no, se presumiría automáticamente la existencia de discriminación por razón de sexo o no. Todas estas cuestiones seguirán planteándose en el ámbito laboral en base al artículo 14 CE y al artículo 55 ET.

El Tribunal Supremo rechaza la concesión automática de una indemnización adicional por daño moral si no se acredita una conducta empresarial directamente discriminatoria.

Desde una perspectiva crítica, la sentencia se alinea con el criterio de nulidad objetiva, sin profundizar en la afectación real del despido a los derechos fundamentales de la trabajadora.

Queda acreditado por lo tanto, que no existe una conducta empresarial directamente discriminatoria al quedar probado que la empresa se enteró del embarazo de la trabajadora en el momento de la entrega de la carta de despido y que su despido coincidió con el de otros cinco trabajadores.

Todas las sentencias refuerzan la protección contra el despido de mujeres embarazadas. Sin embargo, aún hay problemas jurídicos abiertos, como la indemnización por daños morales y la dificultad de probar la discriminación en algunos casos.

