

MATERNIDAD, PERSISTENTE OBSTÁCULO A LA IGUALDAD: «BALADAS» DE JUSTICIA SOCIAL PARA QUE DEJE DE SERLO

Cristóbal Molina Navarrete

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén
Director académico de la [Revista de Trabajo y Seguridad Social](#). CEF*

«Lucho por que la maternidad no siga siendo un tabú en el deporte»

Ona Carbonell

1. Hace unas semanas, la OMS daba a conocer un informe mundial que causó perplejidad (si bien se sabía, aunque no se quiera reconocer): **al menos 1 de cada 4 mujeres en el mundo habrían padecido violencia física o sexual por razón de sexo-género**. Ni el célebre **metaverso** parece librarse de esta lacra, de modo que la realidad virtual reproduce lo más incívico de la vida real, pues hay mujeres que 60 segundos después de entrar en él ya se vieron acosadas. Por supuesto, el mundo del trabajo tampoco escapa a esta violencia contra las mujeres. De forma frecuente conocemos casos del carácter refractario de ciertos ámbitos a prácticas de prevención y erradicación más asumidas en otros sectores profesionales (ej., en el deporte profesional, un club de fútbol no despidió al entrenador de fútbol femenino pese a alentar, en sistemas de mensajería instantánea, **una violación grupal como técnica de motivación**).

Que la cuestión haya dejado de ser tabú, al salir cada vez más a la luz pública («**Me Too**»); condenas por **ciberacoso sexual laboral** en las Fuerzas Armadas, y fuera de ellas), no quiere decir que haya dejado de ser un problema serio, incluyendo episodios de incomprensión o «**violencia**

institucional» (la autoridad lejos de actuar conforme a su diligencia debida de género crea obstáculos a la defensa) en el camino de lucha. A la –larga, demasiado– espera de ratificación del **Convenio 190 OIT**, la violencia sexual en el trabajo está siendo debatida en el Tribunal Constitucional, que anuncia integrar la perspectiva de género, para que la defensa no termine pareciéndose más a un «**vía crucis**» o «cruzada cruel».

Un magnífico nuevo ejemplo de estas «baladas» (fragmentos) de Derecho justo viviente acaba de ofrecernos, precisamente, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala Social de Las Palmas, como **ayer nos explicó su ponente**, la Magistrada, campeona y adalid de esta lucha en la justicia, Glòria Poyatos. Pero no siempre es así.

2. Podríamos citar varios ejemplos extraídos de los repertorios jurisprudenciales. Estos son, sin duda, un registro imperfecto, conocen la patología del mundo laboral. Pero, con frecuencia actúan a modo de iceberg de una realidad nociva más extensa. En este tiempo conmemorativo (más que celebrativo) con el horizonte del 8M no me resisto a rememorar la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 330/2020, de 14 de mayo, que **consagró la impunidad frente a una política empresarial de acoso por maternidad** (uno por cada hijo que la trabajadora tuvo y debió cuidar), por un argumento puramente procesal (la exigencia de demandar frente al despido padecido, aun posterior a la demanda de extinción causal ex **art. 50 Estatuto de los Trabajadores** –ET–). ¿Un error aislado? ¿Un mal día para la justicia social de género?

Si buceamos con paciencia por aquellos repertorios, más en sentencias que ni llegan a ellos, veremos que son legión las demandas que terminan fracasando –además de por ciertas negligencias en el ejercicio de la abogacía– por cuestiones procesales, vistas quizás con un exceso de rigorismo formalista por sus señorías, cuando su deber de diligencia de género –**como explica la Magistrada Glòria Poyatos**– exigiría remover las interpretaciones consolidadas que obstaculizan la igualdad de resultados entre sexos. Piénsese –solo por ilustrar otra decisión discutible en tal fatal 2020– en la **STS 528/2020, de 25 de junio**. De nuevo, en vez de aplicar la perspectiva de género y remover los eventuales obstáculos de las leyes de ritos, crea una excepción procesal a la regla sustantiva de automaticidad del despido nulo en supuestos de embarazo, que no reflejó esa situación en la papeleta de conciliación (incongruencia entre la papeleta y la demanda). Revoca la sentencia de suplicación que sí hizo sus deberes a tal fin y entendió que no hubo indefensión, porque «siempre la había la posibilidad de conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia (art. 84 LRJS) antes de pasar al juicio».

Cierto, socialmente, a estas alturas del siglo XXI, debería ser más llamativo que estas desafortunadas decisiones (que victimizan de manera secundaria o institucional a las trabajadoras), la persistente constatación de prácticas que parecen salidas de la España en blanco y negro, penalizando la condición de maternidad de la mujer incluso desde el momento del anuncio del matrimonio, a modo de forma –perversa– de prevención del

«riesgo biosocial de maternidad» que suele asociarse a aquel. Pero la realidad es muy tozuda y contumaz. La reciente [STS 130/2022, de 9 de febrero](#), que califica como nulo, por discriminatorio (contrario al [art. 14 Constitución Española –CE–](#) y al [art. 33 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)), el despido surgido como reacción al anuncio que la trabajadora realiza acerca de su futuro matrimonio nos recuerda lo difícil que es superar determinadas prácticas y culturas ancestrales y que penalizan laboralmente a quienes, sin embargo, cumplen tan afanosamente una función social transcendental para la vida: cuidar(nos).

3. ¿Debemos ser, de nuevo, condescendientes, no exagerar y seguir manteniendo estas situaciones en el autocomplaciente ámbito de lo patológico, de la *rara avis* en un escenario en el que la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada al nivel normativo más solemne, como esta sentencia refleja, considerando como algo que pertenecería a una historia lúgubre y sombría, pero ahora superada, en la que todo lo que pudiera oler a cargas familiares de las mujeres las penalizaba, además de suponerles una sobrecarga? Desde luego, si hacemos caso a lo que nos cuenta la otrora estrella de la natación sincronizada española, que tuvo que renunciar a unos Juegos Olímpicos por la maternidad, en el interesante documental «[Ona Carbonell. Empezar de nuevo](#)» (Rakuten TV), no lo pareciera. En él se pretende dar la visibilidad a los obstáculos que siguen hallando las deportistas que quieren ser madres.

¿El deporte profesional es una cosa, por el extraordinario peso que tiene el afán competitivo y en un tiempo determinado, que si pasa ya no vuelve, y el mundo del trabajo «normal» es otra? Quizás, también podemos seguir en el autoengaño, o con las miradas laxas, conformistas o confiadas, incluso optimistas. Pero, de nuevo, atender a la más reciente actualidad jurisprudencial obliga a más cautelas. La satisfacción, al menos relativa, que por su resultado ofrece la solución dada por la [STS 1/2022, de 11 de enero](#), al despido de una trabajadora (empleada de hogar) que estaba en situación de embarazo, contrasta con la comprobación de lo frecuente con que estos conflictos llegan a los tribunales, hasta alcanzar, pese a sus dificultades procesales, una y otra vez la sede suprema de la jurisdicción ordinaria, la casación. En el haber de la sentencia está tanto reconocer que en el ámbito del empleo para el hogar también se reconoce la figura del despido nulo automático u objetivo (aunque no se conozca el embarazo) ex [artículo 55.5 del ET](#), integrándose así la laguna del [artículo 11 del Real Decreto 1620/2011](#) (enjuiciamiento con perspectiva de género ex arts. [4 y 15 Ley Orgánica 3/2007](#) y aplicación expansiva de la reforma del [RDL 6/2019](#)), cuanto el reconocimiento de un derecho a la indemnización de daños morales adicional a la de improcedencia (no se debate, pero hay interpretaciones contrarias en suplicación respecto a si procedía para la nulidad objetiva).

En el «debe» podemos incluir, en un plano meramente social, extrajurídico, que es una confirmación de experiencia más de lo recurrente de estas situaciones en casación unificadora, lo que evidencia dudas y peregrinajes en la tutela (ej. [STS 77/2020, de 29 de enero](#)),

que, en el fondo, castigan incomprensiblemente una condición biológica de la mujer determinante para la vida –sin reproducción no hay producción–. Y en el plano más jurídico, el que deje en el silencio (no se planteó en el debate procesal) una cuestión tan relevante como dilucidar si la «imposibilidad» jurídica de readmitir por estar en juego otro derecho fundamental (la inviolabilidad del hogar familiar ex [art. 18 CE](#)) ha de ameritar un derecho de reparación más acorde con el rango del derecho vulnerado y con la frecuencia del mismo, tanto en esta relación especial como en otras relaciones de trabajo (aunque en ellas sí proceda la readmisión). En unos y otros casos emerge el déficit de tutela disuasoria o preventiva ex [artículo 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#).

No es baladí esta constatación. Recuérdese que se trata de un déficit regulador que ha sido constatado como –otra– disconformidad con el Derecho de la Unión ([Porras Guisado](#)).

4. Sí, cierto, en estos «nuevos tiempos modernos» también **los padres implicados** (incluso sin serlo) pueden ser víctimas de estas ominosas prácticas, que parecen de otro tiempo. Ahora bien, se convendrá igualmente que, además de tratarse a menudo en tales casos de una «[discriminación refleja](#)» o [por asociación](#) ([Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1584/2021, de 16 de abril](#)), son las mujeres las que padecen abrumadoramente más tan lacerantes como injustificadas penalizaciones. Por fortuna, no puede negarse, honestamente, son cada vez más los datos que ponen de relieve que los cambios son reales y que se camina en una diferente dirección, en la que las instituciones y las empresas, al menos una gran mayoría, son conscientes de que el futuro del trabajo productivo pasa por proteger la conciliación de la vida laboral y familiar.

De ahí que gane espacio la necesidad de mayor facilidad para formas de organización del trabajo flexibles, orientadas a valorar de forma positiva la contribución del trabajo de cuidar al bienestar, también al crecimiento. Varias serían las medidas que podrían situarse en esta dirección, ya realidad o comprometidas para el futuro próximo –que se quiere más halagüeño–. Así, a título de ejemplo cabría mencionar, para ilusionar (pero siempre con la virtud de la prudencia y la templanza, pues la realidad decepciona):

- El debate creciente sobre la [jornada semanal de 32 horas](#).
- El reconocimiento más amplio del teletrabajo, aunque no sea en los términos desmedidos de la migración masiva pandémica al hogar como oficina.
- La revalorización de trabajo de cuidar, eso sí, corresponsable (como explicita también el nuevo [art. 84.2 ET](#)), en la [Directiva 2019/1158/UE](#) del Parlamento y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (el lenguaje inclusivo de género no es el fuerte de la norma comunitaria), que deberá transponerse a más tardar el 2 de agosto de 2022.

- **El anuncio de un permiso de 7 días retribuido para el trabajo de cuidar** (tanto a personas descendientes como también a ascendientes), a incluir en la nueva ley proyectada de apoyo a las familias, con especial protección de las monoparentales, la mayoría encabezada por mujeres.

Veremos si cuando todas estas nuevas piezas del sistema estén en vigor podemos decir que la maternidad deja de ser la madre de todas las brechas, incluso zanjas, de género, laborales y en pensiones. Una corresponsabilidad tomada en serio ayudaría, seguro.