

## TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS

### **Recogida de firmas: USO en apoyo a las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar**



#### **¿De qué se trata el Convenio 189?**

El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.

### **Pedimos al Gobierno la Ratificación del CONVENIO 189 Y RECOMENDACIÓN 201 de la OIT**

#### **Recomendación 201 ¿Cómo está relacionada con el Convenio?**

La Recomendación 201 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, también adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, complementa al Convenio 189. A diferencia de éste, la Recomendación 201 no se ratifica. Esta proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio.

#### **¿Qué significa ratificar un Convenio?**

Cuando un país ratifica un Convenio, su gobierno hace un compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en el Convenio, y periódicamente informar a la OIT sobre las medidas adoptadas en este sentido .

**Es muy importante, contar con tu firma y nos gustaría que tú también lo apoyases. Aquí está el enlace:**

**<http://www.change.org/es/peticiones/ana-mato-ministra-de-sanidad-ratificación-por-el-gobierno-del-convenio-189-de-la-oit-2>**



**Igualdad de derechos**

# SENTENCIAS



Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25/01/2013 dictada en unificación de doctrina que declara la nulidad del despido de una trabajadora con jornada reducida por razón de guarda legal de menor, al margen de que concurra o no un móvil discriminatorio.

La Sentencia del Tribunal Supremo resuelve que, como sucede en los supuestos de trabajadoras embarazadas, los despidos de trabajadores con jornada reducida por razón de guarda legal de menor, son nulos, independientemente de que “exista o no discriminación”, ya que la nulidad viene dada por una “disposición legal objetiva” (art. 55.5. del Estatuto de los Trabajadores).

La doctrina aplicada para trabajadores con jornada reducida por razón de guarda legal de menor es, por tanto, la prevista para el caso de la trabajadora embarazada, en que la nulidad opera de forma objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación, y que actúa en toda situación, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

**Sentencia de 12 de marzo de 2013, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por la que se anulan determinados preceptos del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.**

Se anula parte del precepto del Art 88.5.4 del RD “... los plazos para interponer recursos computan desde la fecha de notificación al empleador o empresario”

En cuanto al procedimiento de las autorizaciones por circunstancias excepcionales, se anula el artículo 128. 4 del RD “... , el órgano competente podrá requerir la comparecencia del solicitante y mantener con él una entrevista personal...”

Se declara nulo el precepto de la Disposición Adicional Primera apartado 1º, párrafo 2º y art 106.3- 1º del RD, que señala “... , la competencia en materia de admisión a trámite de procedimientos iniciados en el extranjero corresponderá a la Misión diplomática u Oficina consular española en el exterior ante la que se presente la correspondiente solicitud de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, no obstante la competencia para resolver sobre el fondo del procedimiento esté atribuido a otro órgano administrativo.”

En relación con lo señalado se anula el art 106.3- 1º del RD que señala textualmente “...o en su caso resolverá la inadmisión a trámite”

**Sentencia que condena a la empresa a la indemnización por daños y perjuicios por la negativa empresarial a acceder a la solicitud de reducción de jornada por guarda legal realizada por una trabajadora.**

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de la ciudad de Sabadell de fecha 17 de julio de 2012, que condena a la empresa demandada al abono a la trabajadora de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos por la negativa empresarial a su solicitud de reducción de jornada por guarda legal.

La sentencia resuelve conceder la reducción de jornada solicitada por la trabajadora y condena a la empresa a abonarle una indemnización por daños y perjuicios de 2.588,26.-€, que comprende daños materiales (gastos de guardería o de persona que haya atendido al menor) y daños morales (equivalentes a dos mensualidades del salario de la trabajadora). Todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que introduce la posibilidad de acumular la acción de daños y perjuicios en la demanda del derecho a la medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, exclusivamente por los daños derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

La empresa no acreditó en juicio que existiera causa alguna que justificase su oposición al ejercicio del derecho, considerando, por el contrario, acreditado el delicado estado de salud del menor, por lo que entiende que la negativa empresarial produjo daños y perjuicios respecto a la atención y cuidado del menor que deben ser resarcidos a la trabajadora.

**IMAGEN  
DEL  
MES**

**¡¡TU SEGURIDAD  
NO ES RECORTABLE!!**

