

Trabajadoras embarazadas tienen derecho a mantener complementos salariales

Publicado el 01-07-2010 por E&E

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea afirmó hoy que las empleadas dispensadas de trabajar o destinadas a otro puesto a causa de su embarazo tienen derecho a recibir tanto su salario base mensual como los complementos ligados a su condición profesional, como los relacionados con su cargo jerárquico.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (UE) ha dado luz verde a que las empleadas dispensadas de trabajar reciban tanto su salario base mensual como complementos profesionales. Sin embargo, no pueden reclamar aquellos complementos destinados a compensar los inconvenientes derivados del ejercicio de funciones específicas -como las primas por flexibilidad horaria en las guardias- cuando no ejercen efectivamente esas tareas, precisa la máxima instancia judicial de la UE.

El tribunal se pronuncia así sobre dos litigios en torno al cálculo de los ingresos que deben abonarse a las trabajadoras durante el embarazo o el permiso de maternidad, cuando las empleadas son provisionalmente destinadas a otro puesto laboral o dispensadas de trabajar.

El primer caso afectaba a una austríaca que antes de su embarazo era médico interno en una clínica universitaria en la que percibía, además de su salario base, un complemento por la obligación de disponibilidad en el lugar de trabajo durante las horas extraordinarias que efectuaba.

La empleada dejó de trabajar durante el embarazo, al disponer de un certificado médico que indicaba que la continuación de la actividad profesional podía poner en peligro su vida o salud o la de su hijo y, después, disfrutó del permiso de maternidad.

Dado que el derecho austríaco excluye el pago de un complemento por la obligación de disponibilidad en el lugar de trabajo a quien no preste efectivamente esos servicios, se denegó el abono del mismo mientras no trabajaba.

En el segundo caso, una ciudadana finlandesa trabajaba antes de estar embarazada como jefa de cabina para la compañía Finnair y una parte importante de su remuneración consistía en complementos ligados a su jerarquía y a los inconvenientes derivados de la organización del trabajo en el sector del transporte aéreo.

Cuando estaba embarazada, fue destinada provisionalmente a un puesto en tierra, correspondiente a actividades de oficina, cargo que ocupó hasta el comienzo del permiso de maternidad y que tenía una remuneración mensual muy inferior, al dejar de recibir complementos por ser jefa de cabina.

Ambas mujeres emprendieron procedimientos judiciales contra sus respectivas empresas por la reducción de su remuneración durante el embarazo o el permiso de maternidad.

Preguntado sobre ambas cuestiones, el tribunal concluye que el pago de esos complementos "puede someterse al requisito de que la trabajadora embarazada realice efectivamente prestaciones específicas en contrapartida", según explica en un comunicado.

No obstante, la corte de Luxemburgo puntualiza que una empleada embarazada dispensada de trabajar o destinada provisionalmente en otro puesto de trabajo a causa de su estado "debe percibir unos ingresos consistentes en su salario base mensual, así como los componentes de la remuneración y los complementos inherentes a su condición profesional".

En estos complementos se deben incluir aquellos relacionados con su calidad de superiora jerárquica, con su antigüedad y sus cualificaciones profesionales.

Respecto a las trabajadoras que disfrutaban de un permiso de maternidad, el tribunal recuerda que su situación no puede asimilarse a la de aquellos que ocupan efectivamente su puesto laboral.

Por ello, no pueden reclamar el mantenimiento íntegro de su remuneración ni el pago de un complemento por la obligación de disponibilidad en el lugar de trabajo.