

El TS declara nulo privar de un plus a la empleada que solicita un permiso de maternidad

La sentencia lo declara "discriminatorio" porque las mujeres son las que más solicitan días para el cuidado de los hijos y familiares

Iván Romero Díaz

29 de enero de 2019

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado nulo el acuerdo de retribución variable suscrito por el grupo El Árbol, propiedad de supermercados DIA, y los sindicatos UGT, CCOO y FETICO, por considerarlo discriminatorio. El pacto, que afecta a más de 300 empleados en toda España, contemplaba la suspensión general y sistemática del plus por objetivos abonado por la empresa cuando los trabajadores faltaban a su puesto más de un día (o una jornada). Una práctica que, según el Supremo, atentaba contra la Ley de Igualdad de 2007, dado que las mujeres, por motivos biológicos y sociales, están más expuestas a solicitar permisos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores.

El origen del conflicto se remonta a diciembre de 2017. Fue ese año cuando la representación sindical mayoritaria y la cadena de supermercados acordaron modificar el programa de incentivos salariales e introducir una excepción al devengo de la prima por objetivos durante las ausencias del trabajador "cualquiera que sea su causa, salvo durante las vacaciones, las horas sindicales y los permisos por tiempo inferior a la jornada diaria". El sindicato USO impugnó ante los tribunales la medida y la Audiencia Nacional la declaró nula en su totalidad el 20 de marzo de 2018.

Resolviendo el recurso de casación planteado por el Grupo El Árbol, el Supremo viene ahora a confirmar el fallo de la Audiencia Nacional, aunque con matices. La sentencia entra a valorar, uno por uno, los distintos tipos de permisos laborales y solo estima como nulas las suspensiones de abono que puedan afectar directa o indirectamente al derecho a la igualdad, contemplado por el artículo 14 de la Constitución.

El Supremo recuerda la especial protección que otorga la normativa actual a todas las trabajadoras que se encuentran en situaciones de embarazo o maternidad, por lo que extiende ese blindaje legal a los permisos para acudir a exámenes prenatales. Los magistrados también contemplan como lesivo que se suspenda el plus en el caso de ausencias por sesiones de preparación para la adopción, y a pesar de poder afectar a ambos progenitores. "La discriminación no solo concurre cuando afecta directamente a mujeres, sino que también puede producirse cuando afecta a trabajadores varones", argumentan.

Por otra parte, el órgano judicial observa un caso concreto de discriminación indirecta cuando se deja de abonar los incentivos a una empleada que solicita faltar a su puesto por motivo de accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica de un familiar, dado que estos permisos "tienen un mayor impacto en el colectivo de mujeres". Los ponentes sustentan esta afirmación en datos estadísticos recogidos por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo publicada en 2015. El sondeo, llevado a cabo por el Ministerio de Empleo y Seguridad social, refleja la existencia de un porcentaje más alto de mujeres (47,4%) que de hombres trabajadores (31,5%) que realizan todos los días actividades de cuidado y educación de sus hijos y nietos.

Eso sí, y a diferencia de la Audiencia Nacional, el Supremo no ve inconveniente alguno en que la empresa deje de abonar complementos salariales durante los permisos laborales con "impacto de género neutro". Es decir, aquellos que puedan ejercerse sin menoscabo del principio de igualdad, tanto por hombres como por mujeres. En este grupo entran, según la mayoría del Pleno, los días por matrimonio, fallecimiento de familiar o por cambio de domicilio. Hay dos magistrados que no están de acuerdo con este punto y emiten voto particular. Entienden que los permisos retribuidos deben abonarse siempre, como si el trabajador no se hubiera ausentado, para evitar toda clase de discriminación.