

STJUE de 14 de julio de 2016, asunto C-335/15

¿Hay derecho, según la normativa europea, a la percepción durante el permiso de maternidad de las mismas retribuciones que cuando se prestan servicios?
(acceso al texto de la sentencia)

Una magistrada italiana disfrutó de sendos **permisos de maternidad obligatoria en períodos comprendidos entre 1997 y 1998 y entre 2000 y 2001**. En esos momentos se otorgaba una compensación correspondiente a las cargas soportadas por los magistrados ordinarios en el ejercicio de su actividad profesional, de modo que se excluía de su percepción a las magistradas que disfrutaban permisos de maternidad (hasta 2005, cuando la legislación las incluyó).

La interesada reclamó judicialmente que le fueran abonadas las cantidades por ese complemento no satisfechas en los períodos en que se encontró de baja por maternidad. Finalmente, se elevó una cuestión prejudicial al TJUE, que declara su no percepción como no contraria a la normativa europea, de acuerdo con lo siguiente:

- El art. 11, puntos 2 y 3, de la *Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*, **no supone que las trabajadoras puedan exigir su retribución íntegra** como si continuasen ocupando su puesto de trabajo.
- Debe distinguirse el concepto "remuneración" del de "retribución íntegra". **El legislador ha pretendido garantizar que durante el permiso de maternidad la trabajadora perciba unos ingresos de importe, como mínimo, equivalente a la prestación fijada por las legislaciones nacionales en materia de Seguridad Social en casos de interrupción de los servicios por motivos de salud**. La protección mínima de la *Directiva 92/85/CEE* no implica el mantenimiento íntegro de las retribuciones. No obstante, es facultad de los Estados miembros garantizar una protección mayor que la descrita.
- **No se produce discriminación alguna** ya que la situación de maternidad es específica, y es exigible que se conceda una protección especial, pero no puede asimilarse a la de un hombre ni a la de una mujer que ocupe su puesto de trabajo. No constituye, por tanto, discriminación por razón de sexo (arts. 141 del *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* y 1 de la *Directiva 75/117/CEE*).
- **El principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres (Directiva 75/117/CEE) tampoco impone la obligación de mantener la retribución íntegra**, ni establece criterios sobre el importe de las prestaciones a abonar, **siempre que dicho importe no se fije en una cuantía que ponga en peligro el objetivo del permiso de maternidad**. No se considera que vaya contra tal objetivo la percepción **durante esos períodos de unos ingresos de importe mínimo equivalente a la prestación por interrupción de los servicios por motivo de salud**, extremo a verificar por el Tribunal remitente.

Conviene matizar que la *Directiva 75/117/CEE* se encuentra derogada y la materia que regulaba se halla en la *Directiva 2006/54/CE*.