

Dos sentencias defienden que la baja maternal no discrimine en el trabajo

Dos sentencias refuerzan derecho constitucional a la igualdad y en la necesaria protección de la maternidad

27-01-2017

Los dos más altos tribunales de España, el Constitucional y el Supremo, han fallado este viernes, en dos sentencias diferentes, contra cualquier discriminación para la mujer por la baja maternal.

El Constitucional ha amparado a una mujer que no mejoró sus condiciones laborales por estar de baja maternal cuando su empresa abrió esa oportunidad. El Supremo ha condenado a una empresa por computar esa baja como ausencias no productivas a efectos de salario.

En ambos casos las sentencias se basan en el derecho constitucional a la igualdad y en la necesaria protección de la maternidad.

- **Mejorar las condiciones laborales**

Por lo que respecta al Tribunal Constitucional, su Sala Segunda ha dado la razón a una mujer que no pudo optar a mejorar sus condiciones laborales en la empresa porque, en el momento en que surgió esa posibilidad, se encontraba de baja por embarazo de riesgo y, después, por maternidad.

Según el fallo del tribunal de garantías, la empresa debió avisar a su empleada de la posibilidad de cambiar de puesto y, al no hacerlo, lesionó su derecho a la igualdad y, en concreto, a no ser discriminada por razón de sexo.

La mujer recurrente tenía firmado con la empresa un contrato indefinido como limpiadora, con una jornada parcial de 20 horas semanales y con desarrollo de su actividad laboral en un centro de salud.

En marzo de 2010 causó baja laboral por embarazo de riesgo, situación a la que siguió la baja por maternidad. En julio de ese mismo año la empresa contrató, también con carácter indefinido, a otra persona para que prestara el mismo servicio que la demandante, pero con una jornada laboral de 30 horas semanales y con destino en un nuevo centro de salud.

Cuando, concluida la baja, se incorporó a su puesto de trabajo y se enteró de la nueva contratación, la demandante pidió su traslado al nuevo centro de salud y la ampliación de su jornada laboral de 20 a 30 horas semanales, lo que la empresa le denegó pese a que, al tener su contrato mayor antigüedad, tenía preferencia para ocupar el nuevo destino según el Convenio aplicable.

De acuerdo con la doctrina constitucional, el embarazo es un “factor diferencial” que incide únicamente en las mujeres. Por esta razón, la protección de este “hecho biológico” y de la salud de la mujer debe ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales.

Lo contrario, es decir, “la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen” supuestos de discriminación por razón de sexo.

El Constitucional ha establecido en su doctrina que si bien el artículo 14 de la Constitución “no consagra la promoción de la maternidad”, sí proscribire “toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral”, por lo que “la asignación de consecuencias laborales negativas” al ejercicio de la maternidad puede vulnerar el derecho fundamental a la igualdad.

- **Computa para el cobro de incentivos**

Por su parte, el Supremo ha estimado la demanda de conflicto colectivo planteada por CC.OO. de Andalucía contra la empresa Catsa, referido a sus trabajadoras en los centros de Granada y Málaga.

Las empleadas de esa empresa que “por causa de embarazo y/o maternidad han visto suspendida su actividad laboral por disfrutar de los permisos correspondientes, sólo comenzaban a percibir incentivos al mes inmediatamente posterior al de su reingreso y en función de los servicios laborales efectivamente prestados a partir de tal reincorporación”.

El Supremo explica que la baja por parto y por riesgo durante el embarazo afecta de modo exclusivo a las mujeres, por razón precisamente de su sexo.

Añade que si a esas trabajadoras de baja se les alteran sus retribuciones “cabría decir que se las considera como ausentes hasta la fecha de su reincorporación”.

Esto, para el Supremo, “implica una discriminación directa y penaliza el ejercicio del derecho a la protección por maternidad, limitando, por tanto, la plenitud del mismo”.