

STS de 10 de enero de 2017, recurso 283/2015

Discriminación salarial por maternidad y por riesgo durante el embarazo (acceso al texto de la sentencia)

Se determina en este supuesto el **mantenimiento de los derechos y condiciones de las trabajadoras que han ejercido sus derechos a los permisos derivados de su maternidad**, una vez se reincorporan a la actividad laboral. La empresa tiene establecido un sistema de **retribuciones variables** y considera que ninguno de tales incentivos se devenga durante el periodo en que no existe actividad laboral, lo que, en consecuencia, motiva que no los abone en relación a los periodos de baja por maternidad o por riesgo durante el embarazo. Ello provoca que tras su reincorporación, **estas trabajadoras no perciban esa partida salarial hasta el momento de abono de los periodos que, nuevamente, se comiencen a devengar**.

El Tribunal pone de relieve que, dentro del abanico más amplio del permiso "parental", **la maternidad en sentido estricto guarda relación con el hecho biológico femenino**, lo que no sucede con el resto de supuestos de suspensión del contrato. Por otra parte, hay que recordar el **carácter obligatorio de estas bajas**, lo que permite abundar en el énfasis que cabe poner respecto de la diferenciación clara entre este tipo de causa de suspensión del contrato y el resto. **Estas notas características del permiso de maternidad pueden extrapolarse a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**. Resulta palmario, por tanto, que las dos situaciones analizadas afectan de modo exclusivo a las mujeres, por razón precisamente de su sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres y el derecho a la no discriminación por razón de sexo que se plasma en el art. 14 de la *Constitución (CE)*, tiene desarrollo específico en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y, en relación al contrato de trabajo, está asimismo consagrada en el art. 17.1 ET. Por su parte, el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato denunciada tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, como si se tratara de un problema relativo a la cláusula general de igualdad, sino que **debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE**.

El Tribunal concluye que en este caso resulta acreditado que las **trabajadoras** que pasan a la situación de baja por maternidad o por riesgo durante el embarazo **ven alteradas sus retribuciones en el momento de su reincorporación, lo que supone una discriminación directa**, es contrario al derecho al mantenimiento y preservación de sus condiciones de trabajo y penaliza el ejercicio del derecho a la protección por maternidad, limitando, por tanto, la plenitud del mismo. **Esta conclusión se extiende a los progenitores varones** que disfruten el permiso de maternidad, bien por adopción o acogimiento, bien por cesión del permiso de maternidad, que pueden verse afectados en la misma medida que lo son las trabajadoras.