

STJUE de 14 de juliol de 2016, assumpte C-335/15

Es té dret, segons la normativa europea, a la percepció durant el permís de maternitat de les mateixes retribucions que quan es presten serveis? (accés al text de la sentència)

Una magistrada italiana va gaudir de sengles **permisos de maternitat obligatòria en períodes compresos entre 1997 i 1998 i entre 2000 i 2001**. En aquells moments s'atorgava una compensació corresponent a les càrregues suportades pels magistrats ordinaris en l'exercici de la seva activitat professional, de manera que les magistrades que es trobaven gaudint del permís de maternitat n'eren excloses (fins 2005, quan la legislació les va incloure).

La interessada va reclamar judicialment l'abonament de les quantitats per aquell complement no satisfetes en els períodes en què es va trobar de baixa per maternitat. Finalment, es va elevar una qüestió prejudicial al TJUE, que declara la no percepció com a no contrària a la normativa europea, d'acord amb el següent:

- L'art. 11, punts 2 i 3, de la *Directiva 92/85/CEE del Consell de 19 d'octubre de 1992 relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància*, **no suposa que les treballadores puguin exigir les retribucions íntegres** com si continuessin ocupant el seu lloc de treball.
- S'ha de distingir el concepte "remuneració" del de "retribució íntegra". **El legislador ha pretès garantir que durant el permís de maternitat la treballadora percebi uns ingressos d'import, com a mínim, equivalent a la prestació fixada per les legislacions nacionals en matèria de Seguretat Social en casos d'interrupció dels serveis per motius de salut**. La protecció mínima de la *Directiva 92/85/CEE* no implica el manteniment íntegre de les retribucions. No obstant, és facultat dels Estats membres garantir una protecció major que la descrita.
- **No es produeix cap discriminació** ja que la situació de maternitat és específica, i és exigible que es concedeixi una protecció especial, però no es pot assimilar a la d'un home ni a la d'una dona que ocupi el seu lloc de treball. No constitueix, per tant, discriminació per raó de sexe (arts. 141 del *Tractat de Funcionament de la Unió Europea* i 1 de la *Directiva 75/117/CEE*).
- **El principi d'igualtat de retribució entre homes i dones (Directiva 75/117/CEE) tampoc no imposa l'obligació de mantenir la retribució íntegra**, ni estableix criteris sobre l'import de les prestacions a abonar, **sempre que aquest import no es fixi en una quantia que posi en perill l'objectiu del permís de maternitat**. No es considera que vagi contra aquest objectiu la percepció **durant els referits períodes d'uns ingressos d'import mínim equivalent a la prestació per interrupció dels serveis per motiu de salut**, que s'ha de verificar pel Tribunal remitent.

Convé matisar que la *Directiva 75/117/CEE* es va derogar i la matèria que regulava es troba a la *Directiva 2006/54/CE*.