

STS de 10 de gener de 2017, recurs 283/2015

Discriminació salarial por maternitat i per risc durant l'embaràs (accés al text de la sentència)

Es determina en aquest supòsit el **manteniment dels drets i condicions de les treballadores que han exercit els seus drets als permisos derivats de la seva maternitat**, quan es reincorporen a l'activitat laboral. L'empresa comptava amb un sistema de **retribucions variables** i considera que cap d'aquests incentius es merita durant el període en què no hi ha activitat laboral. En conseqüència, no abona les retribucions variables amb relació als períodes de baixa per maternitat o per risc durant l'embaràs. Tot això provoca que després de la seva reincorporació, **les afectades no percebin aquella partida salarial fins que no es meritin els nous períodes corresponents**.

El Tribunal posa en relleu que, dintre el concepte més ampli del permís "parental", **la maternitat en sentit estricte guarda relació amb el fet biològic femení**, el que no succeeix amb la resta de supòsits de suspensió del contracte. D'altra banda, cal recordar el **caire obligatori d'aquestes baixes**, fet que permet insistir en l'èmfasi en la diferenciació clara entre aquest tipus de causa de suspensió del contracte i la resta. **Aquestes notes característiques del permís de maternitat poden extrapolar-se a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs**. Resulta evident, per tant, que les dues situacions analitzades afecten exclusivament les dones, per raó precisament del seu sexe.

La igualtat entre dones i homes i el dret a la no discriminació per raó de sexe que es plasma a l'art. 14 de la *Constitución* (CE), es desenvolupa específicament a la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* i, en relació amb el contracte de treball, es consagra també a l'art. 17.1 ET. Per la seva banda, l'òrgan judicial no pot limitar-se a valorar si la diferència de tracte denunciada té, en abstracte, una justificació objectiva i raonable, com si es tractés d'un problema relatiu a la clàusula general d'igualtat, sinó que **ha d'entrar a analitzar, en concret, si allò que apareix com una diferenciació formalment raonable no encobreix o permet encobrir una discriminació contrària a l'art. 14 CE**.

El Tribunal conclou que en aquest cas resulta acreditat que les **treballadores** que passen a la situació de baixa per maternitat o per risc durant l'embaràs **veuen alterades les seves retribucions en el moment que es reincorporen, el que suposa una discriminació directa**, és contrari al dret al manteniment i preservació de les seves condicions de treball i penalitza l'exercici del dret a la protecció per maternitat. **Aquesta conclusió s'estén als progenitors homes** quan gaudeixen del permís de maternitat, sigui per adopció o acolliment o per cessió del permís de maternitat, els quals es poden veure afectats en el mateix sentit que les treballadores.