

Derechos de las embarazadas: dos pronunciamientos judiciales recientes

Verónica Martín

Abogada del área de
Derecho Laboral



Recientemente han sido diversos los pronunciamientos judiciales que han confirmado la doctrina constitucional relativa al derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo en los supuestos de reconocimiento de derechos de trabajadoras embarazadas.

En este sentido, resulta significativa la sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de enero de 2017 que concede el amparo a una trabajadora a tiempo parcial (20 horas semanales) a la que, por estar en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y posterior baja de maternidad, se le deniega su derecho preferente a la ampliación de jornada, reconocido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Tras su reincorporación con normalidad a su puesto de trabajo a la finalización de la baja maternal, la trabajadora tuvo conocimiento de la suscripción de un nuevo contrato durante su baja por riesgo durante el embarazo con una duración ampliada de la jornada semanal (30 horas semanales), por lo que, al solicitar a la empresa acogerse a su derecho a ampliar la jornada y que le fuera denegado, interpuso demanda declarativa de derechos y reclamación de cantidad por daños y perjuicios.

Estimada íntegramente la demanda en primera instancia, fue recurrida en suplicación por la empresa por considerar que no existía vulneración alguna del artículo 14 de

la Constitución Española, que conculca el derecho a no sufrir discriminación, entre otras, por razón de sexo, sino que simplemente concurría el hecho de que la trabajadora *“no podía en modo alguno cubrir el incremento, por encontrarse en plena baja maternal, no siendo en ningún caso el motivo de la imposibilidad, la baja o su causa, sino la imposibilidad de realizar una prestación efectiva de servicios en el momento en que se produce la necesidad”*.

Tras estimarse el recurso por el TSJ de Andalucía, fue recurrida en amparo por la trabajadora, confirmando el TC su doctrina en el sentido de que *“la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo”*.

En definitiva, el TC concluye que la actuación empresarial ocasionó una discriminación directa por razón de sexo, resultando la trabajadora perjudicada por su condición de mujer, al habersele impedido modificar sus condiciones laborales (jornada y horario) que le permitía el convenio Colectivo. Se entiende que el perjuicio deriva de su condición de mujer, pues la circunstancia de que no pudiera ejercitar el derecho preferente de opción que le atribuía el convenio colectivo en la fecha en que surgió la necesidad empresarial de cubrir nuevos servicios y ampliar la jornada semanal de trabajo se debió en exclusiva al hecho de encontrarse en situación de baja por embarazo de riesgo y posterior maternidad, situación en la que sólo pueda encontrarse una persona si es mujer.

"Los últimos pronunciamientos judiciales en la materia siguen garantizando, no solo el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas, sino también y especialmente el mantenimiento de los derechos y condiciones laborales de éstas una vez se reincorporan a su puesto de trabajo"

En sentido idéntico, pero en esta ocasión en materia salarial, se ha pronunciado también el Tribunal Supremo en reciente sentencia de 10 de enero de 2017. En este supuesto se plantea una demanda de conflicto colectivo por parte de la Confederación Sindical de CCOO contra la empresa Centro de Asistencia Telefónica (CATSA) solicitándose que se declare contraria a derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal, así como la baja por riesgo durante el embarazo, a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a la retribución variable por incentivos.

De conformidad con el sistema de retribuciones variables establecido por la empresa, los trabajadores que vieran interrumpida su actividad laboral por tiempo superior a 1 mes no percibían cantidad alguna por incentivos el mismo mes de su reincorporación. Por este motivo, la empresa alegaba, en resumen, que siendo que los incentivos no se devengaban durante el periodo en que no existe actividad laboral, ello motiva que no se abonasen tampoco en relación con los periodos de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo, provocando ello que, tras su reincorporación, no percibiesen esa partida salarial hasta el momento de abono de los periodos que, nuevamente, hubiesen comenzado a devengar.

Como consecuencia de la merma retributiva generada a las trabajadoras afectadas en la nómina del primer mes tras su reincorporación, la Confederación Sindical de CCOO pretende, en definitiva, que a las trabajado-

ras afectadas se les remunere ya en el primer mes con la inclusión de los incentivos, calculándose por dicho mes la media ponderada de los incentivos generados durante el año.

El TSJ de Andalucía, en línea con la empresa, consideró que el sistema de incentivos se aplicaba por ésta de forma genérica, sin tener en cuenta el sexo de los trabajadores, afectando así por igual a todos los supuestos de suspensión del vínculo laboral, cualquiera que fuera la causa de entre las previstas en el artículo 45 ET.

Sin embargo, el Alto Tribunal entiende que no es posible equiparar la suspensión del contrato de trabajo por causa de maternidad o riesgo durante el embarazo al resto de causas previstas en dicho precepto, y ello por cuanto esas dos situaciones afectan de modo exclusivo a las mujeres, precisamente por razón de su sexo, lo que no sucede con el resto de supuestos suspensivos del vínculo laboral. Así, el Supremo considera que, en definitiva, a dichas trabajadoras se las considera como ausentes hasta la fecha de su reincorporación, implicando tal consecuencia .

En consecuencia, los últimos pronunciamientos judiciales en la materia siguen garantizando, no solo el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas, sino también y especialmente el mantenimiento de los derechos y condiciones laborales de éstas una vez se reincorporan a su puesto de trabajo tras el disfrute de los permisos derivados de su maternidad. ■