

LACTANCIA A SALARIO COMPLETO

Anged, la patronal de los grandes almacenes, se enfrentó en los tribunales a los sindicatos CC. OO. y UGT por la retribución de los trabajadores que se acogían a agrupar el permiso de lactancia de sus hijos. Las empresas del sector entendían que durante esos días de permiso no correspondía cobrar los pluses ligados a objetivos ni los funcionales. La Audiencia Nacional ha rechazado completamente esa tesis.

07-01-2008 - Los trabajadores que se acojan a la reducción de jornada por la lactancia de un hijo tienen derecho a percibir el salario íntegro, como si efectivamente estuviesen trabajando.

Esta fue la sentencia de la Audiencia Nacional en el conflicto que enfrentaba a las federaciones estatales de comercio, hostelería y turismo de CC. OO. y UGT contra la Asociación Nacional de Grandes Empresas de la Distribución (Anged) que agrupa empresas como El Corte Inglés, Carrefour o IKEA. El Alto Tribunal confirmó este derecho, que estaba previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Este convenio dispone que los trabajadores podrán optar entre acogerse al permiso por lactancia - que consiste en una hora de descanso del trabajo para atender al pequeño- o reducir su jornada laboral, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Si los trabajadores eligen la segunda opción, podrán acumular el disfrute de este derecho uniéndolo al periodo de baja por maternidad, mejorando en este aspecto lo previsto en la norma laboral básica.

En este contexto, Anged interpretaba que durante la reducción de jornada por lactancia debía excluirse de la retribución del empleado el salario variable. Es decir, los conceptos vinculados al cumplimiento de objetivos y los complementos funcionales.

El tribunal considera que abonar únicamente el salario base y los complementos personales cuando el trabajador opta por la reducción por lactancia infringe el Estatuto de los Trabajadores. La norma recoge el ejercicio de dicho derecho sin especificar ningún tipo de reducción de salario, a diferencia de lo que sucede en otros apartados del mismo precepto. En estos, la disminución de la jornada lleva aparejada una disminución proporcional del salario del empleado que lo solicita.

La sala añade que una interpretación como la que defienden las empresas de la Anged podría incluso ser discriminatoria, puesto que supondría una penalización económica ligada al ejercicio de una de las opciones previstas en el convenio colectivo, además de ser un permiso disfrutado mayoritariamente por las mujeres.

La interpretación que defiende la sala para aceptar la tesis de CC. OO. y UGT se ampara tanto en la ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de 1999 como, sin mencionarla expresamente, en la ley de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres del pasado mes de marzo.

La ley de 1999 introdujo cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En esta línea, la nueva normativa intenta proteger el interés del menor en la etapa inicial de la vida, sin que ello deba incidir negativamente en la situación laboral de los padres y, en especial, de la madre.

CONCILIAR SIN PENALIZACIÓN.- Por ello, son contrarias al espíritu de la ley las interpretaciones que supongan que el disfrute del derecho a la reducción de jornada previsto en el convenio colectivo debe llevar aparejada una reducción salarial. Elegir entre el permiso de lactancia y la reducción de jornada prevista en el convenio es una mejora respecto del régimen legal del Estatuto y la retribución no puede en absoluto verse reducida. Lo contrario implicaría que el ejercicio de dicha opción conllevaría una pérdida económica.

A juicio de la Audiencia Nacional, esta conclusión es contraria a las normas promotoras de la conciliación de la vida familiar y laboral y de la igualdad de oportunidades.