

Enero 2019

Departamento de Derecho Laboral

EL TRIBUNAL SUPREMO FALLA EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL SISTEMA DE INCENTIVOS

El Tribunal Supremo (“TS”) dictó una sentencia de casación ordinaria interesante (STS 10 de enero de 2017) que gira en torno al derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo. En los hechos probados de dicha sentencia se resume el sistema de incentivos de la empresa demandada, dentro de la cual se diferencian dos tipos de incentivos: (i) los denominados “*incentivos generales de operaciones*” basados en el cumplimiento de unos niveles de calidad en la prestación de servicios y un nivel de actividad efectiva en el trabajo puesta en relación con la jornada laboral individual y (ii) los “*incentivos de éxito comercial o prima de producción*”. El primero se abonaba un mes después de su devengo, mientras que el segundo se pagaba transcurridos dos o tres meses del mismo. A la luz de lo anterior, la empresa incorporó una práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal y la baja por riesgo de embarazo, de forma que las trabajadoras el primer mes de reincorporación a su puesto de trabajo no percibían cantidad alguna por ninguno de los referidos incentivos, y sólo comenzaban a percibirlo el mes inmediatamente posterior al de su reingreso.

Así, el TS revoca y anula la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 4 de junio de 2015 la cual declaró que no existía discriminación en el sistema de incentivos porque el sistema de incentivos se aplicaba de manera generalizada a la empresa con independencia del sexo de los trabajadores y el motivo de la suspensión de la relación laboral.

En este sentido, el TS antes de entrar a valorar el fondo del asunto, hace referencia al concepto de maternidad y su regulación específica y explica que la baja por parto y por riesgo durante el embarazo guardan relación con el hecho biológico femenino, lo que no sucede con el resto de supuestos de suspensión de contrato. De esta forma, el Alto Tribunal declara que en vista de lo anterior sí nos encontramos ante un caso de discriminación directa, pues la mujer trabajadora resulta perjudicada en un sistema de incentivos simplemente por el hecho de ser mujer y disfrutar de un permiso que se establece por Ley y que además es obligatorio durante las seis semanas posteriores al parto.

Si bien **la sentencia aquí analizada supone un avance en la igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito laboral y, en concreto, en el ámbito retributivo, todavía queda mucho camino por recorrer. Resulta, por tanto, un tema muy casuístico;** en este sentido, sorprendentemente conviene citar la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de marzo de 2018, la cual en un supuesto similar al aquí descrito declara que “*igualmente, y en lo que se refiere a las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia el no devengo del incentivo durante las mismas no supone una discriminación por razón de sexo puesto que no se acredita trato desfavorable por razón del embarazo o maternidad*”. **Atenderemos así a nuevos pronunciamientos judiciales en la materia que como vemos no resultan siempre unívocos.**