

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

## Los hiper, obligados a pagar todo el salario en el permiso de lactancia

La Audiencia Nacional desautoriza que las empresas puedan reducir la remuneración de las trabajadoras que optan por una disminución de jornada para ejercer el derecho.

M. VALVERDE, Madrid

Las trabajadoras tienen derecho a cobrar todo el salario, a pesar de que hayan reducido su jornada laboral para atender la lactancia de su bebé. Por lo tanto, no pueden tener una disminución de su retribución en proporción al tiempo que han faltado en la empresa. La reciente Ley de Igualdad Efectiva entre la Mujer y el Hombre, ratifica también el derecho del varón a disfrutar del permiso de lactancia, cuando los dos cónyuges trabajen.

Este es el sentido de la importante sentencia que acaba de fallar la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en contra de la patronal de las grandes superficies (Angeled), pero que, como jurisprudencia a tener en cuenta, bien puede repercutir en todos los sectores de la economía.

La Audiencia Nacional da la razón a CCOO y UGT en un conflicto colectivo planteado contra Angeled, en la que están empresas de la importancia de El Corte Inglés, Carrefour, Alcampo, Leroy Merlin o IKEA, entre otras.

Según la sentencia, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, la patronal "y la práctica empresarial de sus asociadas" interpreta que, según el convenio colectivo del sector, durante el permiso de lactancia el trabajador podrá ausentarse [de la empresa] durante catorce días

### La sentencia esgrime la protección de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

con la única remuneración del salario base y los complementos personales (antigüedad, conocimientos de idiomas, etc) pero no los que están ligados al puesto de trabajo. Por ejemplo, nocturnidad, responsabilidad e, incluso, los relacionados con el salario variable por la consecución de objetivos.

Sin embargo, la Audiencia Nacional puntualiza que, en realidad, el convenio del sector no recoge exactamente este derecho, sino que remite su regulación al Estatuto de los Trabajadores, donde si bien se desprende que el permiso de lactancia puede ejercerse con reducción de jornada y debe ser remunerado, en



El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera.

### Los fundamentos de la sentencia

- Ni el convenio colectivo de grandes superficies ni el Estatuto de los Trabajadores especifican la cuantía del salario que debe percibir el empleado que decide disfrutar de un permiso de lactancia durante catorce días, por acumulación de pausas.
- Ante este vacío legal, la Audiencia Nacional recurre a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, "que pretende superar los niveles mínimos de protección contemplados en la legislación comunitaria e internacional".
- La sentencia interpreta que la citada ley "trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo de las mujeres y a sus posibilidades de acceso a puestos de especial responsabilidad".
- "Se trata de proteger al menor sin que la atención que requiere en la etapa inicial de su vida incida negativamente en la situación laboral de los padres y, especialmente, de la madre".
- "Es preciso entender que, ante un vacío legal sobre la cuantía del salario en el permiso de lactancia, es contraria a la ley cualquier interpretación tanto del Estatuto de los Trabajadores como del convenio colectivo del sector que implique pérdida económica para el trabajador".

ningún caso se habla de que por este concepto se entienda la rebaja del salario. Hay, por tanto, una laguna jurídica que la sentencia resuelve recurriendo a la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, de 1999, y a la luz de ésta, a la equiparación entre los derechos de la mujer y del hombre en la vida laboral.

Así, la Audiencia Nacional recuerda que, en su exposición de motivos, la citada norma "completa" la trasposición a la legislación española de la normativa comunitaria e internacional

"superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas".

#### Igualdad entre sexos

En segundo lugar, la ley "introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar en la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

En consecuencia, la norma "trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte

negativamente a las posibilidades de las mujeres de acceder al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad".

En este contexto, y en tercer lugar, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve el punto más importante que es el vacío legal creado en la cuantía de la remuneración del permiso de lactancia. Primero, dice que "se trata de proteger el interés del menor sin que la atención que requiere en la etapa inicial de su

### El tribunal opta por avanzar en la equiparación de los derechos de la mujer con los del hombre

vida incida negativamente en la situación laboral de los padres, especialmente de la madre". Por lo tanto, y a la luz de la legislación existente, "es preciso entender que es contraria a la ley cualquier interpretación de la ausencia de regulación concreta (sobre el abono del permiso de lactancia), tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el convenio, que implique pérdida económica para el trabajador".

Por todas estas razones, la Audiencia Nacional falla que el convenio colectivo de las grandes superficies "reconoce el derecho de los trabajadores a que disfruten el permiso por lactancia, en cualquiera de sus modalidades, a percibir el salario íntegro, incluidos los conceptos salariales variables y vinculados a objetivos".

Es especialmente importante que la sentencia recoja el derecho a cobrar la parte del salario variable, porque es una cuestión que avanza paulatinamente, en la negociación colectiva en detrimento de los conceptos fijos. Incluso, en algunas empresas se trata de una parte de la remuneración que, en última instancia, depende de la voluntad de la compañía, sin que, en principio, el trabajador pueda considerarla como algo a lo que tiene derecho. Esto ha provocado numerosos conflictos judiciales. Fuentes autorizadas de la patronal Angeled manifestaron a EXPANSIÓN que las empresas recurrirán la sentencia.