

USO consigue que el Tribunal Supremo elimine la discriminación de género en la retribución variable

Madrid, 13 de enero de 2020.- El Pleno del Tribunal Supremo ha fallado a favor de la USO y declara nulo el Acuerdo sobre Retribución Variable del Grupo El Árbol, suscrito por la mayoría sindical: UGT, CCOO y Feticio, por vulneración al principio de igualdad de hombres y mujeres.

El Supremo destaca que dicho acuerdo, que fue impugnado por USO, supone un atentado al respeto de los principios de conciliación y corresponsabilidad familiar. “Puesto que el sistema de retribución era claramente lesivo para los trabajadores, pero había sido acordado por la mayoría sindical y la dirección de la empresa como Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, no teníamos más opción judicial que recuperar al menos aquellas mermas que atentaban contra los derechos fundamentales, y el principio de igualdad entre hombres y mujeres lo es; de ahí que el Supremo haya fallado que dejar de percibir los complementos por disfrutar de permisos retribuidos que afectan a las trabajadoras directa o indirectamente, es una manifiesta discriminación por razón de género”, explica Sara García, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de USO, quien lamenta “que la mayoría sindical legitimara este perjuicio a la plantilla, privándola incluso del derecho a reclamar judicialmente”.

El Tribunal Supremo considera que el no abonar a los trabajadores la retribución correspondiente a los objetivos conseguidos solo por el hecho de disfrutar de los permisos retribuidos de lactancia, accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, exámenes prenatales y técnicas de parto; o, en caso de adopción, asistencia al proceso correspondiente, supone que los negociadores del acuerdo atentan directamente contra la Ley de Igualdad de 2007, colocando en situación de desventaja al colectivo femenino sobre el masculino, percibiendo ellas un menor salario a pesar de alcanzar los objetivos marcados por la empresa.

En el caso de los directamente relacionados con el embarazo y parto, la sentencia observa la “evidente situación de discriminación directa de las mujeres trabajadoras”; pero también cuando se refiere a cuidado de familiares enfermos, pues se da una “discriminación indirecta que debe ser corregida, en la medida en que las ausencias del puesto de trabajo en uso de este permiso tienen mayor impacto en el colectivo de mujeres”, y se sustenta en que, según estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “el reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres pone de manifiesto el desigual reparto de las tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes, y las jornadas de trabajo totales más largas que realizan las mujeres”.

Además, y precisamente relativo a jornadas, contempla que es lesivo que, en el caso de ausencias por sesiones de preparación para la adopción, y a pesar de poder afectar a ambos progenitores, “la pérdida del incentivo solo opera cuando la ausencia del puesto de trabajo abarque la totalidad de la jornada, lo que sin

duda afectará en mayor medida al colectivo de trabajadores a tiempo parcial, conformado en su mayoría por mujeres”.

Esa discriminación se produce asimismo cuando afecta a trabajadores varones, “por cuanto las medidas de protección del ejercicio de los deberes parentales se configuran como instrumentos de corresponsabilidad familiar que actúan de mecanismos activos de igualdad de hombres y mujeres”.

Por el contrario, la mayoría de los componentes del Tribunal Supremo entienden que los permisos por matrimonio, fallecimiento y traslado de domicilio son objetivamente neutros en términos de igualdad, habilitando a los negociadores para penalizar a los trabajadores con una menor retribución en caso de disfrute.

La sentencia tiene un voto particular de los magistrados Antonio Sempere y Rosa María Virolès que discrepa en este último punto, pues considera que los permisos retribuidos en su conjunto, sin diferenciación, deben retribuirse como si el trabajador no se hubiera ausentado de su puesto de trabajo.

La sentencia afecta a 313 trabajadores de las secciones de frescos del Grupo, 249 en Asturias, 44 en Castilla y León, 13 en Cantabria, 3 en Aragón, 3 en Andalucía y 1 en Murcia. El acuerdo, suscrito el 11 de diciembre de 2017, ha sido prorrogado durante 2020. La sentencia es firme y los trabajadores podrán reclamar las retribuciones variables dejadas de percibir durante estos años y mientras el acuerdo siga aplicándose.