

Las personas que disfruten de permisos por lactancia y cuidado del menor tienen derecho al salario íntegro

- Importante sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la que estima las demandas planteadas por las Federaciones de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO y UGT

12 de diciembre de 2007

Según informa CCOO, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ha dictado una importante sentencia – de la que fue Ponente Doña María Paz Vives Usano – con fecha 19 de noviembre de 2007, por la que estima las demandas planteadas por las Federaciones de Comercio Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras y U.G.T. contra la Patronal de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), en relación con el régimen de retribución de los permisos por lactancia.

La meritada sentencia, que tiene efectos jurídicos directos para todo el sector de Grandes Almacenes, considera que las prácticas empresariales, consistentes en retribuir los permisos por lactancia – regulados en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores – con el importe del salario base y los complementos personales exclusivamente, no se ajusta a derecho, **y que en dichos supuestos el trabajador debe percibir su salario íntegro, incluidos todos los conceptos salariales variables y los vinculados a objetivos.**

El art 37.4 del Estatuto de los Trabajadores recoge que la madre o el padre podrán acumular las horas por lactancia de un hijo menor de 9 meses, en jornadas completas, en los términos que establezca la negociación colectiva y el convenio de Grandes Almacenes señala que la reducción horaria por lactancia se podrá acumular en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

La sentencia de la Audiencia Nacional sostiene que nuestro ordenamiento ha avanzado en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tendiendo asimismo a facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos y en consecuencia, considera que la retribución del permiso de 14 días naturales recogido en el convenio de Grandes Almacenes, debe incluir el salario íntegro del trabajador incluidos todos los conceptos y las modalidades de salario variable o por objetivos, pues lo contrario significaría que el disfrute del derecho implicaría una pérdida económica.