

**BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)****TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (Sede en Málaga)**

*Sentencia 961/2015, de 4 de junio de 2015*

*Sala de lo Social*

*Rec. n.º 3/2015*

**SUMARIO:**

**Conflicto colectivo.** *Práctica empresarial consistente en no computar a efectos de abono de incentivos el tiempo en que las trabajadoras han permanecido de baja por riesgo de embarazo o permiso de maternidad, y no abonarlo en el primer mes tras la reincorporación.* No existe discriminación por cuanto el sistema de incentivos implantado se aplica de manera generalizada a todos los trabajadores de la entidad, cualquiera que sea su sexo y condición, siendo de aplicación personalizada a cada empleado/a en base a su específica actividad productiva. Tiene asimismo incidencia en cualquier situación de interrupción de la prestación laboral por cualquier causa, y sin obviar además que el disfrute del permiso de maternidad regulado puede recaer sobre el padre o la madre, no siendo exclusivo de esta. Voto particular.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 45.1 d).

**PONENTE:**

*Don Raúl Páez Escámez.*

Magistrados:

Don ERNESTO UTRERA MARTIN

Don RAMON GOMEZ RUIZ

Don RAUL PAEZ ESCAMEZ

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA**

SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA

Avda. Manuel Agustín Heredia n.º 16

N.I.G.: 2906734S20151000020

Negociado: RM

Recurso: Conflicto colectivo 3/2015

Recurrente: CONFEDERACION SINDICAL DE CCOO-A

Representante: Natividad

Recurrido: CATSA, CGT, UGT y MINISTERIO FISCAL

Sentencia N.º 961/2015

ILTMO. SR. D. RAMON GOMEZ RUIZ, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. RAUL PAEZ ESCAMEZ,

ILTMO. SR. D. ERNESTO UTRERA MARTIN

En la ciudad de Málaga a cuatro de junio de dos mil quince

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA CON SEDE EN MÁLAGA, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente:

### **SENTENCIA**

En fecha 18/02/2015 se presentó ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía demanda de Conflicto colectivo por la representación letrada de CONFEDERACION SINDICAL DE CCOO-A frente a CATSA, CGT, UGT y MINISTERIO FISCAL, que fue turnada a esta Sala de lo Social donde tuvo entrada el 02/03/2015. En la misma fecha por providencia se acordó su admisión a trámite citándose a las partes al acto de juicio, celebrándose dicho acto con el resultado que consta en Autos.

Que es Ponente del presente Conflicto colectivo el Ilmo. Sr. D. RAUL PAEZ ESCAMEZ, habiendo formulado Voto particular el Ilmo. Sr. Magistrado DON RAMON GOMEZ RUIZ que se une a continuación de la sentencia.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **Primero.**

La empresa demandada CATSA se dedica a la actividad de servicios de contact center, en sus dos centros de trabajo de Granada y Málaga, realizando los trabajadores a su servicio tareas de recepción, emisión de llamadas y toda la labor de gestión y promoción que suponga la interacción con los abonados y potenciales abonados de Canal+.

#### **Segundo.**

La empresa CATSA tiene una plantilla aproximada en ambos centros de trabajo de unos 1.000 trabajadores, de los que aproximadamente un 80% son mujeres, teniendo en la mayor parte de los casos formalizados contratos de trabajo a tiempo parcial al ser los turnos de trabajo de 7 horas diarias o 35 semanales o de 6 horas diarias o 30 semanales, siendo la jornada a tiempo completo de 39 horas según convenio colectivo aplicable. La empresa CATSA no tiene contratados trabajadores a tiempo completo en la Plataforma Canal+ .

#### **Tercero.**

A efectos retributivos, y junto a la retribución fija mensual que percibe cada trabajador de la entidad en función de la jornada que tiene establecida, está establecido en la empresa demandada un sistema de retribuciones variables por incentivos, cuyo abono se efectúa mensualmente en nómina junto a las retribuciones fijas, y dentro del cual se diferencian dos tipos de incentivos: 1- los denominados "incentivos generales de operaciones" (IGO), que se basan 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; 2- y los "incentivos de éxito comercial o prima de producción" (IE) que atienden al éxito comercial sobre el trabajo realizado por las llamadas recibidas y/o emitidas por cada trabajador.

Por la propia naturaleza de tales incentivos y particularidades concurrentes al tiempo de proceder al cómputo de los condicionantes de los que deriva su devengo y cuantificación, los incentivos generales de operaciones devengados por la actividad laboral desplegada durante un determinado mes son abonados en la nómina del mes inmediatamente posterior, entre tanto los incentivos de éxito comercial -que precisan de previa verificación del éxito de la operación por la entidad Canal+- son abonados en nómina dos o tres meses más tarde de la realización por el trabajador de la actividad promocional correspondiente.

#### **Cuarto.**

La empresa CATSA efectúa las correspondientes cotizaciones sobre tales incentivos, y en los casos de maternidad o riesgo durante el embarazo la base reguladora toma en cuenta tales incentivos para determinar las prestaciones de Seguridad Social, y asimismo la empresa CATSA complementa como mejora voluntaria con arreglo al Convenio colectivo aplicable de contact center las indicadas prestaciones de Seguridad Social, en su caso hasta el 100% del salario.

**Quinto.**

Por la forma de cálculo y abono de los incentivos salariales anteriormente indicados y especificada en el previo hecho probado tercero, los trabajadores que ven interrumpida su actividad laboral por tiempo superior a un mes no perciben el mismo mes de su reincorporación cantidad alguna por el referido incentivo general de operaciones; cuando dicha interrupción es de varios meses de duración, tal falta de abono de incentivos recae sobre cualquiera de las dos variantes anteriormente referidas.

Consecuencia de ello, las trabajadoras de la empresa CATSA que por causa de embarazo y/o maternidad han visto suspendida su actividad laboral por disfrutar de los permisos correspondientes, el primer mes de reincorporación a su puesto de trabajo no perciben cantidad alguna por ninguno de los referidos incentivos, y sólo comienzan a percibir cantidad por incentivos al mes inmediatamente posterior al de su reingreso y en función de los servicios laborales efectivamente prestados a partir de tal reincorporación.

Y es por ello por lo que las trabajadoras de la empresa CATSA que se reincorporan a su puesto tras interrumpirse por contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y/o maternidad, experimentan en la nómina del primer mes tras su reingreso una merma en sus retribuciones salariales, cuando dicho primer mes únicamente le es abonada por la empresa la retribución fija mensual, y no los incentivos anteriormente citados que les serán abonados en la nómina del mes inmediatamente posterior -así el IGO-. Conforme a ello, ven reducido dicho primer mes el montante económico habitual de su nómina de forma sensible, pues percibiendo con anterioridad a su baja laboral o disfrute del permiso de maternidad un salario neto mensual de unos 800 euros, solo las cantidades por incentivos IGO no abonadas en dicha primera nómina rondan comúnmente los 100 euros mensuales.

**Sexto.**

En los casos de reducción de jornada por guarda legal, la empresa demandada procede al cómputo y abono de tales incentivos de manera proporcional a la jornada laboral individual realizada por el trabajador y a las llamadas recibidas y/o emitidas por cada trabajador en la misma, por lo que los objetivos establecidos y parámetros de cómputo de los incentivos se calculan de manera proporcional a las horas de trabajo realizadas.

La empresa demandada no efectúa de forma genérica una reducción de retribuciones tanto fijas como variables de aquellas trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años.

**Séptimo.**

El conflicto colectivo planteado afecta a las trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Granada y Málaga de la empresa demandada CATSA.

**Octavo.**

El sindicato CC.OO. presentó solicitud de solución de conflicto ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía SERCLA, intentándose el acuerdo y resultando sin avenencia.

**Noveno.**

El Sindicato CCOO presentó demanda de conflicto colectivo contra la empresa demandada CATSA, y los sindicatos CGT y UGT, reclamando el dictado de sentencia por la que:

1- Declare contraria a derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal o al menos las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo de embarazo a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los variados incentivos, condenado a la demandada a retribuir con las diferencias retributivas existentes a aquellas trabajadoras que hayan estado en dichas circunstancias.

2- Declare igualmente no ajustado a derecho la práctica empresarial de no adecuar los objetivos a efectos del percibo de las retribución por incentivos de aquellas trabajadoras que se encuentran en reducción de jornada y que tienen reducida la jornada y los salarios pero no así los objetivos para percibir los incentivos.

3- Declare no ajustado a derecho de forma genérica la reducción de retribuciones tanto fijas como variables de aquellas trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años, condenando a la empresa a reponerles las retribuciones económicas que hayan sido descontadas.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

Como indicamos, el sindicato CC.OO. interpuso demanda ejercitando acción de conflicto colectivo, en el seno de cual -y entre otros pronunciamientos- reclamada de la Sala el que se declarara contraria a derecho la práctica empresarial consistente en no computar a efectos de abono de incentivos el tiempo en que las trabajadoras de la empresa han seguido proceso de baja por riesgo de embarazo o de permiso de maternidad. Los términos en que aparece formulado este pedimento en la demanda rectora de las presentes actuaciones son claramente confusos, y poca claridad aportó al respecto la parte actora en la vista oral del procedimiento, no obstante lo cual, del contenido de los autos y de las alegaciones vertidas por ambas partes contendientes, podemos extraer con meridiana claridad el concreto y real motivo de impugnación articulado por la parte demandante, que reside en el hecho -cierto y reconocido por la demandada- de que las empleadas de la entidad que han visto interrumpida su actividad laboral por causa de embarazo y/o maternidad no perciben cantidad alguna por incentivos en la nómina del primer mes de su reincorporación, por cuanto por el sistema instaurado en la empresa el abono de los incentivos -así los denominados IGO- el pago se verificará en la nómina del mes posterior, una vez se haya procedido a su cómputo y liquidación.

Quede claro desde ahora, por tanto, que por la demandante no se discute el sistema retributivo instaurado en la empresa, ni el mecanismo de general aplicación de cómputo y liquidación de los incentivos, ni con ello se impugna el hecho objetivo de que los incentivos devengados por el trabajo desplegado el mes de la reincorporación tras la baja por embarazo o permiso maternal se hayan de abonar en la nómina de meses posteriores a la demandante; lo que discute en exclusiva es el hecho que en la primera nómina tras su reincorporación no se le abone por la empresa cantidad alguna por incentivos, entendiéndose que conforme a las disposiciones de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres tal práctica entraña una discriminación frente a las mujeres de la entidad.

El modo propuesto por la actora para poner coto a tal práctica empresarial tachada de discriminatoria pasa por proceder a compeler a la empresa a abonar en tal primera nómina una suma en concepto de incentivos, que no se corresponderían con actividad laboral real previamente realizada por la trabajadora afectada en las mensualidades inmediatamente anteriores, y que habrían de computarse teniéndose presente otros factores diferentes, como así la media de los incentivos que venían siendo abonados a la trabajadora con anterioridad a la interrupción de su vínculo laboral, o incluso en base a los incentivos que otras trabajadoras habrían de percibir en dicha mensualidad por el trabajo efectivamente realizado.

**Segundo.**

Las razones que se esgrimieron en sustento de tal argumento fueron pocas y de difícil comprensión, y en cualquier caso, inasumibles para la Sala al carecer del preceptivo refrendo normativo.

Primeramente, se indicó que la LO 3/2007 es de reciente elaboración y que al tiempo de su promulgación no previó el cúmulo de situaciones que podrían darse en la práctica, como la ahora planteada en autos. Ante ello, instó a la Sala a que contribuyera al desarrollo de tal norma y que al tiempo de la estimación de la pretensión articulada fuera más allá de lo establecido en la misma, algo inconcebible y que carece del más mínimo sentido y razón de ser, cuando la misión de los Tribunales es la de aplicar las disposiciones vigentes de nuestro Ordenamiento Jurídico y no la de proceder al desarrollo normativo de las mismas, algo que por tanto la parte actora habrá de instar en sede normativa -que no jurisdiccional- al estar tal competencia completamente reservada a ésta última.

Junto a lo anterior, la parte actora vino de manera reiterativa a indicar en demérito de la práctica empresarial ahora contrariada el que con la misma la empresa trata de manera igual las bajas por enfermedad común a las bajas por maternidad, lo que estima es contrario a los derechos de la madre-trabajadora. Requerida para que aclarara tal planteamiento, los argumentos al efecto evacuados resultaron sumamente confusos y, de cualquier modo, carentes del más básico amparo normativo, cuando la situación de maternidad y de riesgo durante el embarazo está configurada legalmente - artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores - como una causa de suspensión del contrato de trabajo, alejada por completo a la actuación empresarial, y toda vez que los efectos anudados a tales situaciones vienen regulados en la correspondiente normativa de Seguridad Social, que fija su alcance y efectos con absoluta independencia de la actuación empresarial, y cuya determinación además encomienda en exclusiva a las entidades gestoras de la Seguridad Social. Dichos efectos, además, fueron recientemente modificados por la LO 3/2007, siendo patente tras la misma cómo legislativamente la situación de las trabajadoras que ven suspendido su contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o por maternidad no es equiparable a la de otra trabajadora que sigue proceso de baja por enfermedad común.

Y por último, es reseñable en esta sede que para la empresa demandada no es indiferente el que las trabajadoras de la entidad inicien proceso de baja por enfermedad común o que vean suspendido su contrato de

trabajo por riesgo durante el embarazo o maternidad, por cuanto solamente en éste último supuesto -y no en el primero- complementa a su cargo y como mejora voluntaria con arreglo al Convenio colectivo aplicable las prestaciones de Seguridad Social derivadas de tales situaciones, abonando a la trabajadora el importe correspondiente hasta alcanzar el 100% de su salario.

### **Tercero.**

Pero lo dicho lo anterior, el planteamiento que en esencia viene a mantener la demandante en autos no deja lugar a muchas dudas y/o especulaciones: entiende que la situación de suspensión de un contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y/o maternidad biológica es incompatible con el hecho de que la trabajadora afectada no perciba en la nómina del primer mes tras su reingreso la misma remuneración que venía percibiendo con anterioridad, y en nuestro caso con que no perciba suma alguna por incentivos salariales; o lo que es lo mismo, y más gráficamente, sostiene que las trabajadoras que han visto interrumpida su actividad laboral por riesgo durante el embarazo o maternidad biológica ostentan al amparo de la LO 3/2007 el derecho a que el primer mes de su reincorporación les sea abonada a cargo del empresario una cantidad en concepto de incentivos aun cuando éstos últimos no se correspondan con una actividad laboral efectiva, debiendo por ello ser éstos calculados en base a estimaciones y cómputos ficticios completamente alejados de la real y efectiva actividad profesional de la demandante que darían derecho a su devengo.

Y lo cierto es que tal planteamiento en modo alguno puede ser compartido por la Sala, cuando entendemos que no solamente carece del necesario amparo normativo, sino que deviene frontalmente contrario a las normas al efecto aplicables.

Y para ello, lo primero que hemos de resaltar es que el sistema de incentivos implantado por la empresa se aplica de manera generalizada a todos los trabajadores de la entidad, cualquiera que sea su sexo y condición, es de conocimiento generalizado por todos ellos, y hasta la fecha no había sido motivo de disputa o contienda de ningún tipo. Junto a ello, muy significativo es que dicho sistema de incentivos es de aplicación particular y personalizada a cada empleado de la entidad, de modo que es en base a su particular y específica actividad productiva como se procede a su cómputo y liquidación, sin que por ende los incentivos en disputa se abonen a los empleados en función de los resultados generales o actividad productiva desplegada por todos los empleados de la entidad o de un determinado departamento. Y por esto, derivado además de su propio mecanismo de cómputo y liquidación, de aplicación indiscriminada y sustentado en razones plenamente objetivas, los incentivos derivados y devengados por la actividad laboral desplegada en un determinado mes no son abonados a los trabajadores hasta la nómina de meses venideros, y en concreto el IGO es abonado en la nómina del mes inmediatamente posterior y el IE suele ser abonado a los 3 meses de acaecer el hecho del que deriva su devengo.

Lo anterior tiene una consecuencia lógica, y es que si bien este sistema de incentivos puede en ocasiones particulares no ser del todo acorde a los particulares intereses de algunos trabajadores, no por ello puede ser catalogado de discriminatorio. Esto es, es un sistema que puede no resultar acorde con los intereses económicos de los trabajadores de nuevo ingreso en la entidad, que por el mismo no ven incrementada su retribución salarial con los incentivos devengados por su trabajo hasta la nómina del segundo mes de trabajo, lo cual no puede pensarse entrañe un trato discriminatorio a tales empleados frente a otros de más antigüedad; es un sistema que afecta a los trabajadores que siguen un proceso de incapacidad temporal de cierto tiempo de duración, sin que siquiera se haya sopesado el que del mismo pudiera derivarse una discriminación por causa de enfermedad; es un sistema que puede perjudicar a los empleados que ven suspendido su vínculo laboral por cualquiera de las causas del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, pese a lo cual no parece lógico entender que el mismo pudiera ser discriminatorio frente a tales trabajadores por el hecho de hacer uso de los permisos y derechos que la norma le establece; y correlativamente a lo anterior, es un sistema que coyunturalmente puede no responder a los intereses económicos de las trabajadoras que ven suspendido su contrato de trabajo por maternidad y/o riesgo durante el embarazo -ex artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores -, pese a lo cual no puede entenderse que sea discriminatorio para las mujeres que prestan servicios en la entidad demandada, máxime cuando -en los términos antepuestos- el sistema retributivo de incentivos de la empresa es de aplicación general e indiscriminada a todos los empleados, afectando a todos por igual -hombres y mujeres-, tiene incidencia en cualquier situación de interrupción de la prestación laboral por cualquier causa - y no solo por las contempladas en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores -, y todo ello sin obviar que -tal y como recalcó la demandada- el disfrute del permiso de maternidad regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores puede recaer sobre el padre o la madre, no siendo exclusivo de ésta última.

### **Cuarto.**

Pero aparte de lo citado, la propia normativa laboral nos ofrece otro obstáculo insalvable para el éxito de las pretensiones de la actora, que viene dado por la propia naturaleza del complemento reclamado y contrariado.

Nuevamente, y tal y como anteriormente indicamos, la demandante en autos no discrepa en modo alguno de la mecánica de devengo, liquidación y pago de los incentivos salariales a abonarse por la empresa, de modo que tiene claro y no discute que los incentivos devengados por el trabajo realizado durante el primer mes de reincorporación tras el disfrute del permiso de maternidad le habrán de ser abonados en la nómina del mes inmediatamente ulterior -así los IGO-. Ello no obstante, para paliar tal falta coyuntural de ingresos por incentivos en la nómina de dicho primer mes de reingreso -quedó probado que los IGO rondaban los 100 euros mensuales, siendo la retribución fija unos 700 euros- viene la demandante a reclamar que sea compelida la empresa a abonarle en dicha primera nómina una determinada suma por tal concepto.

Ahora bien, éste importe a abonarse en dicha primera nómina por incentivos no se correspondería con una previa y efectiva actividad laboral -por cuanto los meses previos la trabajadora no prestó actividad laboral efectiva por encontrarse disfrutando de los permisos por riesgo durante el embarazo y/o de maternidad-, por lo que la demandante propone que podría ser calculado teniendo en cuenta la actividad laboral previamente desplegada por la trabajadora con anterioridad a ver interrumpido su vínculo laboral, o bien teniendo en cuenta la actividad productiva de los demás empleados de la entidad.

Se pretende con ello, de una manera palmaria, el que la demandada pueda ser compelida a abonar a las trabajadoras una determinada cantidad en concepto de incentivos por un trabajo o actividad productiva inexistente, y eso entendemos es inconcebible. Lo primero, por cuanto las situaciones de riesgo durante el embarazo y/o maternidad se contemplan en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores como causas de suspensión del contrato de trabajo, cuyo efecto lo dictamina el artículo 45.2 al tiempo de establecer que "...la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo...", de modo que las prestaciones económicas percibidas por las trabajadoras durante tal interrupción de la prestación laboral participan de lleno de la naturaleza de prestaciones de Seguridad Social -aún en el caso de encontrarnos ante mejoras voluntarias-, sin que guarden relación alguna con las de naturaleza salarial. Y en segundo término, junto a lo citado, por cuanto una vez finalizado tal período de suspensión contractual vuelve a resurgir el mismo vínculo laboral previo con plena eficacia, con lo cual vuelve a surgir para el empresario el deber de proporcionar a la trabajadora ocupación efectiva y de abonarle su salario conforme a los términos de lo pactado y/o establecidos normativa o convencionalmente, todo ello tal y como dictamina el artículo 4.1.f) del Estatuto de los Trabajadores al tiempo de recoger como derecho básico de todo trabajador el atinente a "...la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida...", en los términos que regula el artículo 29 del mismo cuerpo legal .

Y de lo anterior resulta un condicionante de innegable relevancia, y es que durante la vigencia del vínculo laboral -como así acontece tras la finalización de la situación de baja por riesgo durante el embarazo o del permiso por maternidad- en ningún caso puede venir compelido el empresario a abonar a los trabajadores una prestación de naturaleza salarial -como aquí nos ocupa con los incentivos discutidos- sin que la misma se corresponda con una previa y efectiva actividad laboral desplegada. En nuestro caso, resulta indiscutible que la cantidad por incentivos objeto de disputa no se corresponde con una actividad laboral real de la trabajadora, siendo por el contrario absolutamente ficticia -cuando los incentivos devengados durante el primer mes de trabajo tras la reincorporación le serán abonados el mes posterior-, por lo cual parece más que evidente que al amparo de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio aplicable en ningún caso la misma podrá tener naturaleza salarial, por lo que su pago no le puede ser impuesto al empresario.

Y junto a lo anterior, dichos importes reclamados más bien participan de la naturaleza de prestaciones asistenciales y/o de Seguridad Social, cuyo abono no solamente no se contempla legalmente, sino que en ningún caso podría recaer sobre el empresario, a menos que existiera disposición legal o convencional específica que así lo estableciera, lo que no es nuestro caso.

Y por todo lo establecido es por lo que entendemos que la pretensión primeramente articulada por la actora en la demanda rectora de las presentes actuaciones no podrá ser estimada por la sala, al carecer del necesario amparo normativo, lo que ha de conducir a la desestimación de la misma.

#### **Quinto.**

En segundo lugar, en la demanda rectora de las presentes actuaciones se interesa por la demandante que se declare no ajustada a derecho la práctica empresarial de no adecuar a la jornada reducida por cuidado de hijos de que gozan algunas trabajadoras los objetivos a cumplir a efectos del percibo de las retribución por incentivos.

La práctica empresarial denunciada radica, por tanto, en que ante trabajadoras que gozan de reducción de jornada la empresa demandada no tiene en cuenta dicha situación legal a los efectos de cálculo de los incentivos, de modo que exige para su devengo los mismos objetivos que al resto de las trabajadoras, lo que entiende supone igualmente la vulneración del principio de igualdad y prohibición de trato discriminatorio.

Pero ahora bien, ante este pedimento no solamente la empresa demandada negó enérgicamente que se realizara tal práctica, sino que además aportó cumplida prueba de la que extraer la falta de certeza y rigor de los hechos esgrimidos por la demandante en sustento de tal pedimento, máxime cuando de la prueba testifical practicada a instancias de la parte demandada -así del jefe de relaciones laborales de la empresa- resultó

corroborado sin género de dudas que los objetivos a cumplir para el devengo de incentivos se calculan teniendo en todo caso en cuenta la jornada desempeñada por cada trabajadora, por lo que en los casos de reducción de jornada por guarda legal el cómputo de incentivos se lleva a cabo en proporción a la duración de la jornada efectivamente realizada por cada empleada.

Por lo tanto, consta sobradamente probado que la empresa demandada abona los incentivos en relación con la jornada laboral individual realizada y a las llamadas recibidas y/o emitidas por cada trabajadora dentro la misma, y el objetivo a alcanzarse se calcula proporcionalmente atendiendo a las horas de trabajo realizadas.

Y ante lo expuesto, no habiendo asumido la parte demandante la carga procesal que le correspondía -ex artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil - de probar la certeza de los extremos en que sustentó este pedimento ha de conllevar inexorablemente el que la segunda de las pretensiones articuladas en su demanda haya de ser igualmente desestimada.

#### **Sexto.**

Y finalmente, pocos condicionantes son precisos para desestimar la tercera y última de las peticiones formuladas por la demandante, por la que interesa que se declare no ajustada a derecho de forma genérica la reducción de retribuciones tanto fijas como variables de aquellas trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años, con subsiguiente condena a la empresa a reponerles las retribuciones económicas que les hubieran sido descontadas.

Y se indica lo anterior por cuanto en este punto ninguna prueba ha sido articulada por la demandante de la que siquiera inferir -ni indiciariamente- la certeza de la ilicitud de la práctica empresarial denunciada en autos, máxime cuando en los propios términos en que aparece la misma formulada resulta plenamente acorde con el contenido del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, que no solo concibe el derecho a la reducción de jornada por guarda legal como "...un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres...", sino que consecuencia del disfrute del mismo el trabajador o trabajadora correspondiente "...tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario...".

Y por lo expuesto, sin necesidad de acudir a otros condicionantes, es por lo que este último pedimento ha de ser igualmente rechazado por la Sala.

#### **Séptimo.**

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 206 de la Ley de la Jurisdicción Social, contra la sentencia dictada en este tipo de procedimientos cabe recurso de casación.

Vistos los artículos citados, concordantes y demás de general y pertinente aplicación.

### **FALLAMOS**

Que DESESTIMANDO la demanda origen de las presentes actuaciones interpuesta por el sindicato CC.OO. contra la entidad CATSA, y a los que fueron citados los sindicatos CGT y UGT, DEBEMOS ABSOLVER Y ABSOLVEMOS a la entidad demandada citada de la totalidad de pretensiones articuladas en su contra en el curso de las presentes actuaciones.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Líbrese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

*VOTO PARTICULAR formulado por el Ilmo. Sr. D. RAMON GOMEZ RUIZ, Magistrado de la Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el presente Conflicto Colectivo n.º 3/15.*

El Magistrado que suscribe, al disentir del criterio mayoritario de la Sala como ha expuesto en la deliberación, y haciendo uso de la facultad a que se refiere el artículo 260 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, formula el presente voto particular mediante el cual, dentro del mayor respeto al criterio mayoritario de la Sala, expresa la opinión discrepante defendida en la deliberación, la cual afecta a la parte dispositiva de esta resolución, y en base a las conclusiones fácticas y razonamientos jurídicos que a continuación se exponen:

#### **Primero.**

Las conclusiones fácticas se obtienen por este Magistrado en base a la valoración de la prueba practicada en el acto del juicio, documental aportada y prueba testifical a instancias de ambas partes, habiendo declarado la

primera testigo con claridad y rotundidad en orden a la falta de abono de cantidad alguna por incentivos al retornar de la baja maternal, lo que por otro lado es un hecho conforme admitido por la empresa demandada que sin embargo defiende que es correcta y ajustada a derecho, por lo que tal falta de abono de incentivos al reincorporarse de la baja maternal ha quedado acreditada, y no así los hechos en que se basan el resto de peticiones de la demanda dado que la documental aportada por la parte demandante ha sido impugnada en gran medida por la empresa demandada en el acto del juicio especialmente la atinente a los documentos aportados sobre los incentivos en los que no consta firma ni sello alguno, y de la documental aportada y prueba testifical practicada a instancias de la empresa demandada se deduce que con carácter general la empresa demandada calcula los incentivos teniendo en cuenta la jornada realizada y por ende tiene en cuenta las reducciones de jornada, no bastando la prueba testifical de la parte demandante y documental aportada para demostrar tal práctica alegada.

Y así se deduce de la valoración de la prueba practicada por el Magistrado que suscribe, que:

1.º- La empresa demandada CATSA se dedica a la actividad de servicios de contact center, en los dos centros de trabajo de Granada y Málaga, realizando los trabajadores a su servicio tareas de recepción, emisión de llamadas y toda la labor de gestión que suponga la interacción con los abonados y potenciales abonados de Canal+.

2- La empresa CATSA tiene una plantilla aproximada en ambos centros de trabajo de unos 1000 trabajadores, de los que aproximadamente un 80% son mujeres, teniendo en la mayor parte de los casos formalizados contratos de trabajo a tiempo parcial al ser los turnos de trabajo de 7 horas diarias o 35 semanales o de 6 horas diarias o 30 semanales, siendo la jornada a tiempo completo de 39 horas según convenio colectivo aplicable. La empresa CATSA no tiene contratados trabajadores a tiempo completo en la Plataforma Canal+ .

3º- Por la empresa demandada CATSA se tiene establecido un sistema de Incentivos, con abono mensual, que se desglosa en unos Incentivos Generales de Operaciones IGO que se basan 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 unos Incentivos de Éxito comercial o Prima de Producción que atienden al éxito comercial sobre el trabajo realizado por las llamadas recibidas/emitidas por cada trabajador.

4- La empresa CATSA efectúa las correspondientes cotizaciones sobre tales incentivos, y en los casos de maternidad o riesgo durante el embarazo la base reguladora toma en cuenta tales incentivos para determinar las prestaciones de SS, y asimismo la empresa CATSA complementa como mejora voluntaria con arreglo al Convenio colectivo aplicable de contact center las indicadas prestaciones de SS, en su caso hasta el 100% del salario.

5- Sin embargo, las trabajadoras de la empresa CATSA, al reintegrarse a su puesto de trabajo tras una situación de maternidad o de riesgo durante el embarazo, en la primera mensualidad, y sucesivas inmediatas en su caso, no perciben cantidad alguna por ninguno de los referidos Incentivos, y sólo comienzan a percibir cantidad por Incentivos cuando han sido devengados por servicios prestados a partir de la reincorporación, sin tener en cuenta la empresa CATSA las cantidades percibidas con anterioridad a la baja ni los parámetros que con anterioridad a la baja hubieran originado las cantidades correspondientes por Incentivos de no producirse la baja maternal o de riesgo durante el embarazo, con lo que las trabajadoras de la empresa CATSA encuentran mermadas sus retribuciones de forma sensible al reintegrarse a su puesto de trabajo tras una situación de maternidad o de riesgo durante el embarazo, (en un salario neto mensual de 800 euros, las cantidades por incentivos no abonadas pueden llegar al menos a 100 euros mensuales por IGO a lo que se añaden las cantidades no abonadas por Incentivos de Éxito comercial o Prima de Producción).

6.º- En los casos de reducción de jornada por guarda legal, la empresa demandada abona los incentivos en relación con la jornada laboral individual realizada y a las llamadas recibidas/emitidas por cada trabajador en la misma, y el objetivo establecido se calcula proporcionalmente a las horas de trabajo realizadas, sin que conste acreditado que con carácter general la empresa demandada adopte una práctica de no adecuar los objetivos a efectos del percibo de las retribuciones por incentivos de aquellas trabajadoras que se encuentran en reducción de jornada ni que de forma genérica efectúe una reducción de retribuciones tanto fijas como variables de aquellas trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años.

7- El conflicto colectivo planteado afecta a las trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Granada y Málaga de la empresa demandada CATSA.

## **Segundo.**

A juicio del Magistrado que suscribe los Fundamentos y razonamientos jurídicos de aplicación son los siguientes:

1- El Sindicato CCOO interpone demanda ejercitando acción de conflicto colectivo, realizando diversas alegaciones y reclamando en el suplico de la demanda que se dicte Sentencia en los términos que expone, y por

ello la cuestión litigiosa sometida a debate y resolución en el presente proceso se centra en determinar si existe en la empresa demandada las prácticas que se exponen y si las mismas son contrarias a los derechos que se invocan.

2- El conjunto de Derechos fundamentales, entre ellos el de Igualdad, así como las normas de protección a la mujer en el caso de maternidad, constituyen un marco jurídico normativo, y de principios y garantías, básico y esencial en nuestro Estado de derecho, y dentro del Derecho Comunitario, proclamado en la Constitución española, en Leyes como el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley 3/2007 de Igualdad de oportunidades, y en la Doctrina Constitucional y de los Tribunales, y que se encuentra recogidos en todas las normas y Sentencias bien expuestas por la parte demandante en la demanda ((STJE 13.2.96) (Asunto C-342/93 ), 30.498 (Asunto C-136/95 ), 4.10.2001 (Asunto C-438/99 ), 30.3.04 ( Asunto 147/02 ) y 16.2.2006 (Asunto C- 294/04 ), ( SSTC 173/94, 136/96, 20/2001, 41/2002, 17/2003, 98/2003, 182/2005, 214/2006, 324/2006 . 3/2007 y 17/2007 ), y en reiterada y consolidada Doctrina Constitucional y de los Tribunales, y debe decirse que por esta Sala en numerosísimas sentencias se han aplicado dichas normas con protección de la mujer en el supuesto de maternidad y en cualquiera de sus fases y situaciones, y durante la relación laboral, y así entre otras muchas en las sentencias recaídas en los Recursos de Suplicación nº 1531/09, 946/10, 2095/11, 1.880/14, 1.194/14 y 181/15, declarando en numerosas ocasiones el despido nulo en los supuestos de despido de mujer embarazada.

El art. 14 de la Constitución proclama el principio de no discriminación, trasladado al ámbito de las relaciones laborales por los arts. 4.2 c ) y 17.1 del ET, estableciendo este último que "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".

En esa línea, la sentencia del Tribunal Constitucional 13/2001, de 29 de enero indica que "la prohibición de discriminación consagrada en el art. 14 CE comprende no sólo la discriminación patente, es decir, el tratamiento jurídico manifiesta e injustificadamente diferenciado y desfavorable de unas personas respecto a otras, sino también la encubierta, esto es, aquel tratamiento formal o aparentemente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas circunstancias de hecho concurrentes en el caso, un impacto adverso sobre la persona objeto de la práctica o conducta constitucionalmente censurable en cuanto la medida que produce el efecto adverso carece de justificación (no se funda en una exigencia objetiva e indispensable para la consecución de un objetivo legítimo) o no resulta idónea para el logro de tal objetivo". En el mismo sentido, sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero, con amplio estudio de la legislación comunitaria sobre el particular y la propia doctrina del Tribunal; así como la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2011, rec. 133/2010, de similar contenido.

En relación con la cuestión que afecta a este proceso, ha de señalarse que la necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha tenido una amplia acogida a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. En nuestro derecho, esta materia viene regulada en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, transpone el contenido de las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio; y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional en su sentencia 26/2011 de 14 de marzo, afirma que: "la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo. De ahí que hayamos afirmado que la interdicción de la discriminación por razón de sexo implica no sólo la proscripción de aquellos tratamientos peyorativos que se fundan ya en la pura y simple constatación del sexode la persona, ya en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres; sino también la adopción de medidas que tratan de asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de la mujer y del hombre, por lo que las medidas legales que tratan de compensar las desventajas reales que para el acceso al trabajo o la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre no podrían considerarse opuestas al principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes, para hacer

realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el art. 9.2 CE ". Se añade en la citada sentencia que "la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales ( Art. 14 CE ), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia ( Art. 39 CE ), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar".

Por su parte, en la doctrina unificada, y recogiendo igualmente la doctrina establecida y consolidada, entre otras, en las STS en RCU n.º 133/2010 se analiza un supuesto de Discriminación indirecta por razón de sexo en la promoción profesional y en RCU n.º 2328/2013 de Discriminación salarial indirecta por razón de sexo por abono de plus en cuantía inferior sin justificación a personal mayoritariamente femenino del departamento de pisos respecto de personal de departamento de bares y cocina.

Queda claro a la luz de estos principios, normas y doctrina judicial, que la mujer debe ser protegida en razón de su maternidad en cualquiera de sus fases y situaciones de la misma, embarazo, parto o descanso maternal, o riesgo durante el embarazo, y en el ejercicio de los derechos atribuidos legalmente, y a lo largo de su relación laboral, de forma que se debe establecer un clima favorecedor de la mujer adoptando las medidas positivas adecuadas de forma que la mujer decida libremente su maternidad y pueda desarrollarla tranquilamente y sin perturbación alguna, y a sabiendas de que tal maternidad no va a incidir de forma negativa en modo alguno en el contenido de su relación laboral. La maternidad no puede ser penalizada en la relación laboral de la mujer, la mujer no puede sufrir ninguna merma, ningún perjuicio, ninguna restricción o menoscabo a consecuencia de la misma durante la relación laboral, y al regresar después del descanso maternal o de situaciones de riesgo durante el embarazo, o durante la reducción de jornada que pueda tener, no debe sufrir ninguna agravación o empeoramiento de sus condiciones de trabajo ni por supuesto ninguna disminución retributiva.

3- En primer lugar, en relación a la primera petición de la demanda, queda acreditada la existencia de una práctica contraria al derecho de la mujer en su maternidad que supone un trato discriminatorio directo por razón de sexo.

Así declaró con claridad y rotundidad la primer testigo al decir que por la empresa demandada no se hace abono de cantidad alguna por incentivos al retornar la mujer trabajadora de la baja maternal y por ello las trabajadoras de la empresa CATSA encuentran mermadas sus retribuciones de forma sensible (en un salario neto mensual de 800 euros, las cantidades por incentivos no abonadas pueden llegar al menos a 100 euros mensuales por IGO, a lo que se añaden las cantidades no abonadas por Incentivos de Éxito comercial o Prima de Producción), lo que por otro lado es un hecho conforme admitido por la empresa demandada que sin embargo defiende que es correcta y ajustada a derecho, lo que combate la parte demandante.

Por lo tanto, como se deduce de las alegaciones de ambas partes y de la valoración de la prueba practicada, las trabajadoras perciben los incentivos con anterioridad a la baja maternal, incluso se tienen en cuenta en cuanto a las prestaciones de maternidad y la empresa abona la mejora voluntaria del convenio colectivo aplicable, pero, al terminar la baja por maternidad y reincorporarse las trabajadoras, no perciben cantidad alguna por incentivos, ni el primer mes ni en los sucesivos por ambas clases de incentivos, y solamente comienzan a percibirlos cuando los hayan devengado de nuevo por los servicios posteriores a la reincorporación; es decir, no es cuestión debatida que las trabajadoras perciban los incentivos con anterioridad a la baja maternal, tampoco es cuestión controvertida que durante la maternidad se perciban las prestaciones correspondientes atendiendo a una base reguladora calculada teniendo en cuenta los incentivos del año anterior al inicio de la baja maternal, y también queda claro que la empresa complementa con la mejora voluntaria del convenio colectivo aplicable las indicadas prestaciones de SS por maternidad, sin embargo al volver de la baja maternal, la trabajadora sufre una importante merma retributiva, pues se constata que, una vez que se reincorporan tras el descanso maternal, las trabajadoras no perciben cantidad alguna por los incentivos, lo que es hecho conforme pues no se discute por la parte demandada, sin tener en cuenta los incentivos percibidos últimamente antes de la baja maternal o los parámetros en base a los cuales se vinieron a devengar.

El Magistrado que suscribe llega a la conclusión de que esta práctica es contraria al derecho de las trabajadoras que se debate pues la empresa debe tener en cuenta tal circunstancia, es decir que una vez que se incorporen las trabajadoras de la baja maternal deben percibir los correspondientes incentivos como si no hubiera existido la baja maternal o riesgo durante el embarazo, en la cuantía correspondiente, al menos teniendo en cuenta los parámetros correspondientes del período anterior a computar para determinar la cuantía de los incentivos, como si no hubieran estado ausentes del puesto de trabajo durante el descanso maternal o riesgo durante el embarazo, pues en caso contrario la trabajadora vuelve y se reincorpora tras la baja maternal o riesgo durante el embarazo con una situación negativa que repercute de forma desfavorable en el cálculo y en la percepción de los incentivos, pues no los percibe, y en cuantía que llega a ser importante y en momento de necesidad de la trabajadora, hasta que los devengue de nuevo, lo que es contrario a tales derechos fundamentales y supone un trato discriminatorio por razón de sexo de la mujer por ser madre.

No comparto los razonamientos de la Ponencia aprobada, pues, aunque las trabajadoras perciban los incentivos correspondientes antes de la baja y aunque durante la maternidad perciban las Prestaciones de SS y la mejora según CC, no es aceptable que las trabajadoras de la empresa demandada CATSA, al reincorporarse de la baja maternal o de otras situaciones por razón de la maternidad, no perciban cantidad alguna por incentivos, sin tener en cuenta los incentivos percibidos últimamente antes de la baja maternal o los parámetros en base a los cuales se devengaron por las circunstancias anteriores a la baja.

En consecuencia, a juicio del Magistrado que suscribe, debe ser acogida la pretensión ejercitada por la parte demandante en cuanto a esta petición con estimación de la demanda en esta pretensión.

4- En segundo lugar, en relación a las restantes peticiones de la demanda, no queda constatada, a juicio del Magistrado que suscribe, la existencia de una práctica contraria al derecho de la mujer en su maternidad ni en el uso del derecho a las reducciones de jornada establecidas legalmente.

Ciertamente, la práctica denunciada, es decir que en los supuestos de reducción de jornada establecidos legalmente que se indican por la parte demandante, la empresa demandada no compute a los efectos de cálculo de los incentivos las situaciones de reducción de jornada y se exija para el devengo los mismos objetivos sin reducción proporcionada a la reducción de jornada, supondría igualmente la vulneración de tales derechos fundamentales y del principio de igualdad y prohibición de trato discriminatorio, pero, a diferencia del supuesto anterior, la empresa demandada niega que se realice tal práctica y la parte demandante no ha realizado suficiente actividad probatoria que la demuestre, al contrario de la prueba testifical a instancias de la parte demandada, aún siendo Jefe de RRLL de la empresa, se deduce como afirma que los objetivos se calculan teniendo en cuenta el número de llamadas posibles atendiendo a la jornada desempeñada, es decir que en los casos de reducción de jornada por guarda legal, la empresa demandada abona los incentivos en relación con la jornada laboral individual realizada y a las llamadas recibidas/emitidas por cada trabajador en la misma, y el objetivo establecido se calcula proporcionalmente a las horas de trabajo realizadas, sin que conste acreditado que con carácter general la empresa demandada adopte una práctica de no adecuar los objetivos a efectos del percibo de las retribuciones por incentivos de aquellas trabajadoras que se encuentran en reducción de jornada ni que de forma genérica efectúe una reducción de retribuciones tanto fijas como variables de aquellas trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años, no bastando la prueba testifical de la parte demandante y documental aportada para demostrar tal práctica alegada, por lo que, ante la falta de demostración de dicha práctica, debe desestimarse la demanda en este punto, sin perjuicio de que puedan reclamarse y acogerse en los casos individuales en que se se demuestre.

En consecuencia, y por lo expuesto, a juicio del Magistrado que suscribe, debe ser desestimada la demanda en este pedimento.

### **Tercero.**

Por todo ello, a juicio del Magistrado que suscribe, la parte dispositiva de la Sentencia debería contener el siguiente pronunciamiento:

Que debemos estimar y estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo formulada por el Sindicato CCOO, contra la empresa demandada CATSA, y los Sindicatos UGT y CGT, y, en su consecuencia, Declaramos contraria a derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal o al menos las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo durante el embarazo, a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los variados incentivos, condenando a la empresa demandada a retribuir a aquellas trabajadoras que hayan estado en dichas situaciones las cantidades por Incentivos que correspondan como si no se hubiera producido la situación de baja maternal o de riesgo durante el embarazo, absolviendo a la empresa demandada del resto de las pretensiones deducidas en la misma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.