

CCOO Federación Servicios



Discriminación laboral tras el periodo de maternidad

Discriminación laboral tras el periodo de maternidad

Esta sentencia estudia el caso de una trabajadora que alega haber sido discriminada después de su maternidad y sucesiva excedencia de menos de un año para el cuidado de su hijo prematuro. Tras sucesivas sentencias el Tribunal Constitucional concluye que no existió tal discriminación, dando la razón a la empresa

La trabajadora entendió que la empresa la discriminaba, ya que contrató a un varón para que realizara sus tareas, le privó de ocupación efectiva, de sitio físico, de herramientas de trabajo y le encomendó un trabajo distinto. La trabajadora tenía un salario superior al de otros compañeros con igual categoría; además pudo elegir el mejor horario. No se apreció que las nuevas tareas fueran inferiores a las que desempeñaba antes, o no acordes a su categoría profesional. Ante dos sentencias contrarias a su demanda, la trabajadora acudió al Tribunal Constitucional.

Se señala que la empresa no cumplió lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores, al no reservar a la empleada su puesto, dándole una ocupación nueva al reincorporarse. Ante esto, el Tribunal Constitucional señala que incluso si llegara a identificarse el derecho de reserva que corresponde al primer año de excedencia con un derecho al puesto de trabajo que se ocupaba con anterioridad, sin alteraciones funcionales de ningún tipo, el incumplimiento del correspondiente mandato legal por incorporación a otro puesto de trabajo o al puesto anterior modificado revelaría la infracción de una norma legal, pero, en sí mismo considerado, no supondría inevitablemente una distinción discriminatoria, un trato peyorativo o una limitación de derechos o de legítimas expectativas de la mujer en su relación laboral contrarias a la Constitución. Para que ello se produzca, señala el Tribunal, deben estar acreditados perjuicios de ese carácter, y en este caso no han resultado probados.

La empresa respetó la categoría profesional y los derechos de la trabajadora. No existían datos para inferir que sufriera limitaciones en sus derechos o en sus condiciones de trabajo, al igual que no había constancia alguna de que no hubiera podido beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia, o de que se la privara de derechos adquiridos o en curso de adquisición en la fecha de inicio de la excedencia. Por otra parte no se la sometió a una espera para la reincorporación, que se produjo de manera automática, pudiendo presumirse que tuvo lugar con los derechos consolidados antes y durante la excedencia.

El Tribunal concluye que no se acreditó un perjuicio de carácter discriminatorio asociado al ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos, ni tampoco, en particular, vinculado al denunciado incumplimiento del régimen legal de la reserva de puesto de trabajo.

[Enlace a la sentencia completa.](#)

[Expansion](#)
