

## ¿Cuándo un sistema de retribución variable provoca discriminación por razón de sexo?

[TS 23-9-20, EDJ 663659](#)

### Plan de retribución variable discriminatorio

Los empleados de la red comercial de una entidad bancaria cuentan con un sistema de **retribución variable** vinculado a la consecución de objetivos tanto individuales como colectivos. Entre las condiciones de devengo, adoptadas mediante acuerdo conciliatorio, se establece que el objetivo de ventas de cada empleado se ajusta según el porcentaje de **tiempo efectivo trabajado** en los supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia e IT previa a la maternidad. Por el contrario, los supuestos de suspensión del contrato por paternidad se equiparan a la situación de IT, de manera que solo cuando superen los 45 días de duración se produciría el ajuste.



La representación sindical presenta **demanda de conflicto colectivo** solicitando que se declare que el sistema de retribución variable vulnera el principio de igualdad en lo relativo al devengo de objetivos durante los permisos de paternidad, por suponer una **discriminación** directa e indirecta

CONSULTING I ASSESSORIA GARVI, S.L. / NIF: B65992968 / C/ Antoni Gaudí, 43  
08696, La Pobla de Lillet (Barcelona) / Telèfon: 600206815

E-Mail: [sgarcia@assessoriararvi.com](mailto:sgarcia@assessoriararvi.com) / Web: [www.assessoriararvi.com](http://www.assessoriararvi.com)

por razón de sexo. La empresa justifica la **diferencia de tratamiento** entre la maternidad -y situaciones conexas- y la paternidad argumentando que se limita a cumplir el acuerdo conciliatorio y que prestaciones de maternidad y de paternidad ni son identificables ni responden a las mismas necesidades, tratando de manera distinta situaciones distintas. La AN estima la demanda y disconforme, la empresa interpone recurso de **casación** ante el TS.

El TS entiende que la **finalidad** de ambas **prestaciones**, a salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, en cuya finalidad prevalece, claramente, la salud de la madre biológica, es el cuidado y atención del hijo. No obstante, además, en el permiso por paternidad también existe la finalidad de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos. Por ello, considera que en el **supuesto enjuiciado** no se está ante un problema de comparación entre la maternidad o la paternidad; sino que se trata de comprobar si el tratamiento que recibe la paternidad con relación en la retribución variable por objetivos es acorde con la Ley Orgánica de Igualdad y, especialmente, si existe una posición o regulación que fomenta la dedicación exclusiva o prioritaria de la mujer a las tareas domésticas y la exclusión del hombre de las mismas; lo que la convertiría en jurídicamente inadmisibles.

Analizando esta regulación, el TS entiende que el hecho de que el **abono de los objetivos** se vea afectado, en mayor o menor medida, por las ausencias derivadas del permiso de paternidad, y no por el de maternidad, desincentiva el disfrute de este permiso y perpetúa la posición de la mujer como única responsable de las tareas domésticas y del cuidado y atención de los hijos.

Por ello, el **TS concluye** que el sistema de retribución variable de la entidad bancaria produce una clara discriminación por razón de sexo, ya que el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres también comprende un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos, lo que queda gravemente comprometido cuando se aplica un sistema retributivo que impide que los titulares del permiso de paternidad disfruten del mismo sin causar ningún tipo de perjuicio ni de consecuencia retributiva negativa.

Por todo ello, **se desestima el recurso** y se confirma la sentencia dictada por la AN.

**Nota.** Desde el RDL 6/2019 los permisos de maternidad y paternidad han sido sustituidos por el permiso de nacimiento y cuidado de menor. Transcurrido el periodo transitorio, los permisos de ambos progenitores quedarán equiparados en cuanto a su duración y cuantía.

Discriminación salarial	
<i>Concepto</i>	Diferencias retributivas, sin justificación objetiva y razonable, en base a: edad; discapacidad; sexo; origen racial o étnico; estado civil; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación o condición sexual; afiliación a un sindicato; vínculos de parentesco con personas relacionadas con la empresa o lengua.
<i>Clasificación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>directa:</b> reglas o prácticas que determinan una retribución inferior por razón de alguna de las circunstancias citadas.</li> <li>- <b>indirecta:</b> reglas o prácticas que, en apariencia, son neutrales pero cuyos efectos determinan una retribución inferior.</li> </ul>
<i>Consecuencia</i>	nulidad del precepto, cláusula convencional, pacto individual o decisión unilateral del empresario.