

NUEVA SENTENCIA GANADA CONTRA EL CONVENIO DE GRANDES ALMACENES

El Tribunal Supremo ha confirmado una sentencia de la Audiencia Nacional que considera que el disfrute **por parte de los trabajadores de un periodo de lactancia "nunca" debe suponer una pérdida económica para éstos.**

Así lo asegura la Sala de lo Social del alto tribunal al desestimar el recurso de la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (Anged), que consideraba que no es obligado incluir todo el salario en la retribución del permiso por lactancia, según su interpretación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Contra esta interpretación de la Anged, **CC.OO** presento una demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional **para que los trabajadores con ese permiso recibieran la retribución íntegra** y fue estimada.

La sentencia de la Audiencia hacía referencia al artículo 41 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes que establece que el permiso de lactancia se regulará según el Estatuto de los Trabajadores y los empleados "podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad", siendo éste un derecho configurado en el convenio como un permiso retribuido.

Según la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, las empresas asociadas a la Anged interpretaron este artículo como que no debía incluirse todo el salario en la retribución del permiso, además, excluía los conceptos del salario variable, es decir, aquellos "vinculados al cumplimiento de objetivos y los complementos funcionales".

Por ello, la resolución estimaba que la interpretación "conforme" del artículo 41 del convenio de Grandes Almacenes **es reconocer el derecho de los trabajadores que disfruten del permiso por lactancia en cualquiera de sus modalidades a percibir el salario íntegro** incluido los salarios variables y condenaba a la Anged "a estar y pasar por esta declaración".

Ahora, el Supremo en su sentencia confirma la de la Audiencia y establece que la naturaleza y la finalidad de las ausencias y reducción de jornada debe interpretarse según la ***Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar***, "que avanzando en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", permite que ambos puedan acogerse a este beneficio.

Según el alto tribunal, el permiso por lactancia redunda "en definitiva en pro de la protección del interés de los menores", por lo que considera que "cualquier interpretación de la ausencia de regulación concreta de la retribución de dicho permiso que implique pérdida económica para el trabajador es contraria a la Ley".