



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## Anulado el pacto retributivo por discriminación salarial por razón de género

*La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en Santa Cruz de Tenerife, de 2 de noviembre de 2017, declara nulo el pacto salarial suscrito entre una empresa hotelera y su comité de empresa, en virtud del cual aquella abonaba un inferior plus de productividad a las camareras de piso que al personal de cocina y sala, pese a estar en el mismo grupo profesional aun-*

*que con distinta categoría. Estima la sentencia que es discriminatorio por razón de género porque este colectivo está compuesto mayoritariamente por mujeres, y entiende que los criterios objetivos utilizados para justificar la brecha salarial no se corresponden con la productividad, sino con otros complementos personales como la turnicidad, conocimiento de idiomas o nocturnidad.*

**E**l sindicato CC.OO. impugnó el pacto salarial alcanzado entre una empresa hotelera y su comité de empresa para los años 2013-2015, que sustituía el sistema de reparto de porcentaje de servicios previsto en la derogada ordenanza laboral de hostelería, tal y como faculta el Convenio colectivo de hostelería de Santa Cruz de Tenerife. Consideraba el sindicato accionante que el plus de productividad no contenía condiciones objetivas para fijar las cantidades correspondientes a cada grupo y clasificación, y que las diferencias resultaban especialmente acusadas entre las categorías comprendidas en los grupos IV y V, lo que estimaba que constituía una discriminación por razón de sexo, ya que la mayor parte del personal en las categorías con menor retribución eran mujeres.

La sentencia de instancia desestimó la demanda considerando acreditado que las cuantías del plus de productividad se pactaron teniendo en cuenta criterios como la existencia de trabajo a turnos o nocturnidad, así como exigencias formativas como idiomas o cursos, siendo que las camareras de pisos prestaban servicios en horario de mañana, no tenían trato con clientes, ni se les exigía el conocimiento de idiomas o cursos formativos.

Interpuesto recurso de suplicación por el sindicato accionante, el Tribunal señala que el plus de productividad analizado está directamente vinculado a la cantidad o calidad del trabajo de los empleados, y a los resultados de la empresa, pues se abona a partir de determinada ocupación del establecimiento hotelero, lo que supone una mayor facturación y también una mayor carga de trabajo. Lo que sucede es que, a su criterio, la valoración y traducción económico-salarial de tal productividad no responde a criterios objetivos que no supongan discriminación directa o indirecta por razón de sexo, pues su regulación es opaca y no se explicitan las concretas razones por las que se asignan unas u otras cuantías a determinada categoría profesional, ni se fundamentan cuáles han sido las fórmulas de cálculo del plus, teniendo poco que ver con la productividad las cuestiones como el conocimiento de idiomas, la formación, o las circunstancias de la prestación del servicio (turnicidad, nocturnidad, etc.), que en su caso podrían justificar el abono de otro tipo de plus.

Señala que tales criterios no justifican las cuantías del plus de productividad abonadas a unas y otras categorías desde el momento en que un ayudante de recepción, sujeto a turnicidad y nocturnidad, precisando el conocimiento de idiomas, atendiendo al público, etc., tiene asignada la cuantía más baja del plus de productividad; y un cocinero u oficial de mantenimiento, sin atender al público, ni conocer idiomas, etc. tiene un plus de productividad más elevado.

Por ello, estimando la existencia de un indicio de discriminación por razón de sexo desde el momento en que un colectivo cuantitativamente importante en la empresa, e integrado mayoritariamente por mujeres, percibe el plus de productividad en cuantías sensiblemente inferiores a otros colectivos de la empresa integrados en su mayor parte por hombres, entiende que no se ha enervado dicho síntoma, pues los criterios objetivos alegados (nocturnidad, turnicidad, trato con el cliente, idiomas, etc.) para justificar las diferencias salariales

se limitaron a una mera enumeración formal, sin correspondencia práctica en las cuantías para uno u otro puesto de trabajo. Todo lo cual lleva a declarar nulo el pacto retributivo en lo que se refiere a la regulación del plus de productividad.

En dicha sentencia se alude a otra del Tribunal Supremo, de 14 de mayo de 2014, que estimó igualmente la existencia de discriminación por razón de

sexo en el abono de un plus voluntario y absorbible a las camareras de pisos de un establecimiento hotelero sito en Las Palmas de Gran Canaria, que se producía en cuantía inferior al

de los trabajadores que prestaban sus servicios en bares y cocina, mayoritariamente hombres, perteneciendo ambos puestos al mismo nivel retributivo, y sin ofrecerse una justificación objetiva y razonable de esa disparidad. En este caso, en que la demanda se interpuso de oficio por la autoridad laboral, el alto tribunal estimó que tratándose de un plus voluntario, no vinculado expresamente a ninguna circunstancia laboral o prestacional, ni a

una mayor cualificación o dedicación, el empresario no estaba obligado a otorgar un trato igual o uniforme a todos sus trabajadores, pudiendo establecer aquellas diferencias que le parecieran más convenientes; ahora bien, no podía lícitamente y sin justificación objetiva alguna, asignar unas cantidades significativamente inferiores en los departamentos integrados exclusivamente por mujeres respecto a las otorgadas en los departamentos mayoritariamente ocupados por hombres.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en su sentencia de fecha 20 de noviembre de 2015, no apreció discriminación salarial indirecta por razón de sexo, en la medida consistente en la externalización del servicio de limpieza de un hotel aunque estaban en él empleadas, principalmente, mujeres (camareras de pisos), abocadas a percibir salarios inferiores en la empresa adjudicataria. En aquel caso entendió el alto tribunal que la decisión empresarial no se encontraba ni directa, ni indirectamente, relacionada con un trato peyorativo a la mujer, pues la decisión de externalizar era ajena al sexo de los trabajadores afectados, habiéndose adoptado por razones objetivas, relacionadas con una mejor organización del servicio y reducción de costes.

El Tribunal señala que el plus de productividad está vinculado a la cantidad o calidad del trabajo

