



Juzgado de lo Social Nº 3
 Av. Marítima, s/n Edificio Fundación Loyola
 Las Palmas de Gran Canaria
 Teléfono: 928 21 35 81
 Fax.: 928 21 34 71

Procedimiento: Procedimiento de oficio
 Nº Procedimiento: 0000107/2011

NIG: 3501644420110000369
 Materia: Procedimiento de oficio individual
 Resolución: Sentencia 000397/2012

<u>Intervención.</u>	<u>Interviniente:</u>
Demandante	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Demandado	CANSUR S.L.
Demandado	ERNESTINA ABDERRAMAN RODRIGUEZ
Demandado	JUANA ABRANTE RODRIGUEZ
Demandado	MARTA ELENA CANO BETANCOR
Demandado	LIDIA ESTHER CUBAS BENITEZ
Demandado	CAROLINA CURBELO MONTESDEOCA
Demandado	PINO DEL ROSARIO DELGADO SANTANA
Demandado	MARCIA CECILIA DÍAZ FARIAS
Demandado	ADARA FALCÓN RAMOS
Demandado	ISABEL GALVAN ROMANO
Demandado	MARIA DEL CARMEN GODOY MEDINA
Demandado	ANA M. HIDALGO SANTANA
Demandado	MARIA CONCEPCION JIMENEZ SUAREZ
Demandado	MARIA ANGELES LOIRA CABODEVILA
Demandado	JUAN MARIA LOPEZ PEREZ
Demandado	CONCEPCION MARTELL MARTELL
Demandado	OJEDA CRUZ SEBASTIANA
Demandado	FABIOLA PEREZ HERNANDEZ
Demandado	MARIA LOURDES QUEVEDO RAMIREZ

Procurador:



Es Copia

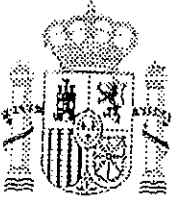
SENTENCIA

397/12

En la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, a 9 de julio de 2012.

Mª del Rosario Arellano Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número tres de Las Palmas de Gran Canaria y su Provincia, ha visto los precedentes autos número 107/2011, seguidos a instancia de DIRECCION GENERAL DE TRABAJO representada por la letrada Tatiana Quintana frente a CANSUR S.L defendida por el letrado José Miguel Llamas Bravo de Laguna, ERNESTINA ABDERRAMAN RODRIGUEZ, JUANA ABRANTE RODRIGUEZ, MARTA ELENA CANO BETANCOR, LIDIA ESTHER CUBAS BENITEZ, CAROLINA CURBELO MONTESDEOCA, PINO DEL ROSARIO DELGADO SANTANA, MARCIA CECILIA DIAZ FARIAS, ADARA FALCON RAMOS, ISABEL GALVAN ROMANO, MARIA DEL CARMEN GODOY MEDINA, ANA M. HIDALGO SANTANA, MARIA CONCEPCION JIMENEZ SUAREZ, MARIA ANGELES LOIRA CABODEVILA, JUAN MARIA LOPEZ PEREZ, CONCEPCION MARTELL MARTELL, OJEDA CRUZ SEBASTIANA, FABIOLA PEREZ HERNANDEZ, MARIA LOURDES QUEVEDO RAMIREZ, CESAREA RITA RAMIREZ RODRIGUEZ, MERCEDES A. RODRIGUEZ





GONZALEZ, ELISA ELSA SÁNCHEZ ALEMÁN, LUCIA SANCHEZ OJEDA, MARIA DOLORES SANCHEZ SANTANA, CARMEN RITA SARMIENTO CACERES, OLGA MANUELA SOSA GARCIA, CARMEN TRUJILLO TEJERO, DELFINA ALFAYA LIMA, YAIZA ARTELES SANTANA, SATURIA BOTRAN ZAZO, SONIA ESTHER CABRERA MARTIN, PINO CRUZ SANTANA, ANNA MARIA THERESE DAHLIN . ., MODESTA DELGADO CAMBERO, ANA ROSA GODOY CARABALLO, FATIMA DEL ROSARIO GONZALEZ MEDINA, COVADONGA GONZALEZ SARMIENTO, ELISENDA HIDALGO SANTANA, BENEDICTA MARTEL MARTEL, MARIA DEL MAR MARTIN ORTEGA, YURENA MEDINA GODOY, PINO MEDINA SANTANA, JUANA RAMONA PEREZ NAVARRO, LOURDES PEREZ OJEDA, M. ENCARNACION QUESADA MONTSERRAT, GLORIA ROMERO TERCERO, NOELIA SANTANA CRUZ, MODESTA SANTANA RAMIREZ, RAMONA INES TRUJILLO SANCHEZ, MARIA DEL ROSARIO VEGA CARDENES, JESSICA DEL PINO VEGA SANCHEZ, MARIA DEL CARMEN VIERA SANCHEZ y M. CARMEN ZURITA LOPEZ en nombre de las demandadas personas físicas comparece la representante común Carolina Curbelo Montesdeoca, y el Ministerio Fiscal que no comparece, sobre **PROCEDIMIENTO DE OFICIO**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 27/1/11 tuvo entrada en el Decanato, siendo repartida a este Juzgado, demanda suscrita por la parte actora, en la que alegando los hechos y fundamentos de derecho que constan en la misma, solicitaba se dictara sentencia de conformidad al suplico en la misma contenido.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, los mismos tuvieron lugar en el día y hora señalados. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, oponiéndose la demandada en los términos que constan en el mismo. Propuestas por las partes la prueba que les interesó, se admitieron las pertinentes y se practicaron las mismas con el contenido que obra en el acta de la vista y con la resultancia fáctica que a continuación se dirá. En conclusiones las partes mantuvieron sus peticiones iniciales y solicitaron de este Juzgado se dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales, excepto el sistema de plazos, dada la carga de trabajo que pesa sobre este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Por la Inspección de Trabajo se giró visita de Inspección con fecha 3/8/10 al centro de trabajo de la empresa demandada sito en la Avenida de Tour Operador Tui s/n, levantándose con fecha 5/8/10 acta de infracción, contra la misma, considerando que ésta había contravenido el artículo 14 de la CE, desarrollado por los artículos 4.2 c) y 28 del ET, e incurrido en infracción laboral, tipificada como muy grave,





tipificada en el artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, proponiendo la imposición de una sanción a la empresa por importe de 25.000 €, entendiéndose que la entidad citada había incurrido en discriminación en materia de remuneración por razón de sexo, considerando que la empresa abonaba un denominado "plus voluntario absorbible" cuyo importe era inferior en el departamento de pisos, integrado mayoritariamente por mujeres, que en los departamentos de bares y cocina, de composición mayoritariamente masculina.

SEGUNDO.- Con fecha 23/8/10 la empresa presentó escrito de alegaciones, por lo que solicitaba el sobreseimiento y archivo del citado expediente sancionador. Por dicho motivo, tras solicitar informe complementario al Inspector actuante y estimar parcialmente, mediante resolución de 23/12/10, el recurso de alzada interpuesto el 17/10/10 por la empresa frente a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 18/10/10 por la que se imponía la sanción a la empresa de 25.000 €, se decidió entablar la acción de oficio que origina las presentes actuaciones.

TERCERO.- En el Departamento de Cocina de dicho centro de trabajo prestan servicios 15 trabajadores (13 hombres y 2 mujeres), percibiendo un plus voluntario absorbible cuyo importe actual mensual asciende a 118,42 euros. Este importe es similar tanto para los hombres y mujeres que presten servicios en este Departamento.

CUARTO.- En el Departamento de Bares de dicho centro de trabajo prestan servicios 27 trabajadores, de los que 21 son hombres y seis mujeres, percibiendo un plus voluntario absorbible cuyo importe actual mensual asciende a 168,19 euros. Este importe es similar tanto para hombres y mujeres que presten servicios en este Departamento.

QUINTO.- En el Departamento de Pisos prestan servicios 43 trabajadoras, todas las cuales son mujeres, percibiendo un plus voluntario absorbible cuyo importe actual mensual asciende a 10,37 euros. (conforme)

SEXTO.- Este complemento ha sido objeto de compensación y absorción por parte de la demandada. (conforme)

SEPTIMO.- La finalidad de este complemento es compensar las tareas que realizan los trabajadores antes mencionados. (testifical del Sr. Martín)

OCTAVO.- Conforme al Convenio de aplicación, todos los trabajadores antes mencionados pertenecen en la actualidad al mismo nivel salarial IV (conforme)

NOVENO.- Las camareras de pisos han de tratar, en ocasiones, con los clientes, normalmente extranjeros, en el idioma propio de éstos. (testifical del Sr. Guerrero)

DECIMO.- Los cocineros que trabajan en la cocina no se relacionan con los clientes (testifical del Sr. Guerrero)

UNDECIMO.- La empresa realiza los preceptivos controles sanitarios en el Departamento de Bares y Cocinas, exigiendo a los trabajadores de estos Departamentos formación en esta materia. (testifical de la Sra. Díaz)

DECIMOSEGUNDO.- Conforme al artículo 18 del ALEH las funciones que corresponden a las categorías de cocinero, camarero y camarero de pisos son las que siguen





Cocinero/a:

_Realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

_Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

- Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.
- Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.
- Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.
- Colaborar en la planificación de menús y cartas.
- Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras
- Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Camarero/a:

_Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas.

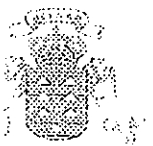
- Preparar las áreas de trabajo para el servicio.
- Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas.
- Elaborar para consumo viandas sencillas.
 - Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio
 - Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.
 - Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes
 - Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etc
- Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.
 - Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su Área
 - Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.
 - Podrá atender reclamaciones de clientes.

Camarero/a de pisos:

_Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes.

- Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes.
- Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos.
 - Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área.
 - Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

DECIMOTERCERO.- El Hotel Maspalomas Princess está adscrito al Programa Cristal, un programa de prevención de riesgos higiénico sanitarios. Como parte de ese programa, un consultor de la enoresa que ejecuta dicho programa realiza tareas de vigilancia y asesoramiento sobre las condiciones higiénico sanitarias del mencionado hotel, así como auditorías de verificación del programa. (doc. l empresa) Se da por reproducido el resultado de dichas auditorías (d. 3 de la empresa)





DECIMOCUARTO.- La demandada, en el año 2010, 2008, 2007, 2006, impartió a trabajadores de los Departamentos de Bares y Cocina un curso (uno cada año de los indicados) sobre manipulación de alimentos. La duración del primer curso y del último fue de ocho y seis horas, respectivamente. De los restantes no consta su duración. (d. 2 de la empresa)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 97.2 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, la relación fáctica, contenida en los hechos probados, se ha deducido del informe de la Inspección, de la documental, así como de la testifical practicada en el acto de la vista.

Indicar expresamente que no se ha hecho referencia alguna a gran parte de la documental que presentó la empresa por entender no se refiere al objeto del litigio, que se centra en las condiciones salariales de los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo que se relaciona en la exposición de hechos probados, donde se sitúa el hotel Maspalomas Princess, y no a las condiciones salariales del personal que presta servicios en el hotel South Paradise, que, además, ya fue objeto de otro procedimiento en el que ya recayó sentencia firme. Tampoco se hace referencia a documental ajena a las alegaciones que hizo la empresa en la fase procesal oportuna, esto es, la de contestación a la demanda, para justificar la diferencia salarial existente entre los colectivos.

SEGUNDO.- Se interpone demanda a fin de que por este Juzgado se declare si en la actuación de la empresa existe discriminación salarial por razón de sexo, considerando que la empresa abonaba un denominado "plus voluntario absorbible" cuyo importe era inferior en el departamento de pisos, integrado mayoritariamente por mujeres, que en los departamentos de bares y cocina, de composición mayoritariamente masculina, entendiendo que constituyen indicios de la vulneración alegada la composición mayoritaria masculina y femenina de estos departamentos y la pertenencia de todos los trabajadores al mismo nivel salarial y la importe diferencia cuantitativa en el complemento abonado a unos y otros.

Por su parte, la empresa manifiesta, en esencia, que pertenece a la libertad de la empresa la constitución del complemento litigioso y que la diferencia se funda en la diferente categoría profesional, en la diferencia de formación y de acceso a los puestos de trabajo.

TERCERO.- La discriminación de la mujer en sus retribuciones en el trabajo ha producido una consolidada jurisprudencia constitucional que viene proclamando el indeclinable deber de todos los poderes públicos de luchar contra la discriminación, lucha que viene impuesta por el artículo 14 CE en relación con el 9.2 del propio texto, y por la cláusula de Estado social y el sistema de valores proclamados en el art. 1 del mismo; la veda, no solo de las discriminaciones directas por razón de sexo, sino también de las indirectas; y la exigencia de igualdad de retribuciones no sólo respecto de trabajos iguales, sino de los de igual valor (art. 28 ET, en relación con el art. 14 CE art. 5 LO 3/2007, 22 marzo y una copiosa doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea).





Conviene recordar, como afirma la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 5/1994 (Sala Primera), de 17 enero Recurso de Amparo núm. 1601/1991 , que la igualdad consagrada por el art. 14 CE supone -"que las consecuencias jurídicas que se derivan de supuestos de hecho iguales sean asimismo iguales, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando el elemento diferenciador introducido por el legislador carece de relevancia y de fundamento racional. Corresponde, así, a quienes asumen la defensa de la legalidad impugnada y, por consiguiente, la defensa de la desigualdad introducida por la propia legalidad, la carga de justificar que la diferencia establecida satisface las exigencias de necesidad y racionalidad en relación con la protección de los bienes y derechos o con la consecución de los fines que la norma pretende".

La sentencia del Tribunal Constitucional 198/1996, de 3 de diciembre señala que "(...) la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 C.E . comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (SSTC 145/1991 y 147/1995). A su vez, dentro de la primera puede distinguirse entre discriminaciones abiertas y encubiertas. En estas últimas el sexo, pese a no ser la causa explícitamente alegada para establecer la diferencia de trato, constituye el móvil que realmente guió la actuación o el comportamiento empresarial, aunque aparezca formalmente revestida bajo una causa distinta. En las discriminaciones indirectas vedadas por el art. 14 C.E . la medida que produce el efecto adverso ha de carecer de justificación, no fundándose en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no ser idónea para el logro de tal fin (Sentencia del TJCE de 13 de mayo de 1986 , asunto Bilka)».

De especial incidencia en el caso sometido a nuestra consideración es la STC de 16 octubre de 1995 , según la que:

(...), el artículo 14 CE prohíbe específicamente la discriminación por razón de sexo, sea en su expresión más tosca donde el sexo es objeto de consideración directa, sea en su vertiente más sutil y común, la que tiene lugar bajo la apariencia de tratamientos formalmente no discriminatorios, pero que encubren consecuencias perjudiciales para un grupo social determinado, generalmente femenino (STC 145/1991). Este principio de no discriminación comporta en materia salarial que a un mismo trabajo, o, más precisamente, a un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, debe corresponder igual retribución, lo que excluye que pueda tomarse en consideración, sea directa o indirectamente, el sexo como factor determinante de los criterios retributivos, a menos que sea un elemento de idoneidad o aptitud profesional para el desempeño de una tarea que posee un valor propio y específico.

En los supuestos en que la diferencia salarial aparece cubierta por una asignación diversa de categorías, es claro que no basta con constatar la desigualdad de las tareas realizadas. Las exigencias de igualdad del artículo 14 CE imponen valorar si los criterios empleados para la asignación de categorías son o no discriminatorios.

Al empresario incumbe en estos supuestos la carga de probar que su práctica salarial no perjudica sistemáticamente a la categoría salarialmente infravalorada, poniendo de manifiesto los criterios que determinan una mayor retribución al sector privilegiado; lo que exige, a la postre, hacer que su sistema, retributivo sea transparente (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas, asunto Danfoss, de 17 de octubre de 1989).





Al mismo tiempo, le corresponde acreditar que se ha recurrido a criterios de valoración neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de trabajadores de ambos sexos (STC 58/1994). No pueden ser considerados neutros aquellos factores o cualidades predominantemente poseídos por el género masculino, salvo que por la naturaleza del trabajo se requieran dichos factores y dicho trabajo tenga un valor específico diferenciado".

Por último, citar la Sentencia Tribunal Constitucional núm. 3/2007 (Sala Primera), de 15 enero, Recurso de Amparo núm. 6715/2003, para la que: "A diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos implica un juicio de irrazonabilidad de diferenciación establecido ya en la propia Constitución, que impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad (STC 126/1997, de 3 de julio, F. 8, con cita de las SSTC 229/1992, de 14 de diciembre, F. 4; 75/1983, de 3 de agosto], FF. 6 y 7; 209/1988, de 10 de noviembre, F. 6). También resulta que en tales supuestos la carga de demostrar el carácter justificado de la diferenciación recae sobre quien asume la defensa de la misma y se torna aún más rigurosa que en aquellos casos que quedan dentro de la cláusula general de igualdad del art. 14 CE, al venir dado el factor diferencial por uno de los típicos que el art. 14 CE concreta para vetar que en ellos pueda basarse la diferenciación, como ocurre con el sexo (STC 81/1982, de 21 de diciembre [, F. 2).

CUARTO.- Así mismo, es preciso indicar que, tratándose de la tutela frente a actos de discriminación, el Tribunal Constitucional ha subrayado reiteradamente la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. La necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 LPL , ya que la finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de dicho Tribunal, no consiste en la mera





alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido. Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador.

En corolario, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, por el demandante el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

QUINTO.- El "plus voluntario", en torno al cual gira el litigio, es una concesión unilateral de la empresa, como su propio nombre indica; es una condición más beneficiosa de dimensión colectiva -atendido su marco subjetivo- que se incorpora a los contratos individuales de los trabajadores. Es, además, un complemento variable y absorbible.

El importe de este plus voluntario es inferior en el departamento de pisos, integrado mayoritariamente por mujeres, que en los departamentos de bares y cocina, de composición mayoritariamente masculina.

El caso de autos, se centra, pues, en una práctica de empresa aparentemente neutra relacionada con determinadas categorías profesionales, ostentadas por mujeres, que las sitúa en posición de desventaja con otras categorías del mismo nivel retributivo, servidas preferentemente por hombres, por lo que se trata de un supuesto de discriminación indirecta en el que el juicio de igualdad es más complejo, tal como antes se expuso.

De la prueba practicada es evidente que la demandante ha aportado indicios sólidos de la discriminación: la pertenencia de todos los Departamentos de la empresa afectados al mismo Grupo Retributivo, la abrumadora mayoría masculina de los Departamentos a los que la empresa abona el plus voluntario en mayor importe, la abrumadora mayoría femenina en el Departamento al que la empresa abona el plus voluntario en menor importe y la trascendente diferencia cuantitativa en el complemento abonado a los Departamentos ocupados mayoritariamente por hombres, de aquellos ocupados por mujeres (de más de 100 euros mensuales con el Departamento de Cocina y de más de 150 euros mensuales con el Departamento de Bares).





Frente a tales indicios la empresa invoca las diferentes funciones realizadas por los trabajadores de cada Departamento con categorías profesionales distintas. Ello no basta para entender cumplida la igualdad retributiva, puesto que, conforme la doctrina constitucional a que se ha hecho mención, no basta con poner de manifiesto la desigualdad de tareas realizadas, es necesario algo más: la igualdad del valor del trabajo y acreditar que se ha recurrido a criterios de valoración neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de trabajadores de ambos sexos así como que la no igualdad de tratamiento se funda en datos objetivos que revelan una diferenciación real entre las situaciones puestas en comparación, para que se justifique el trato desigual. Esto es, es preciso comprobar que con su actuación la empresa no enmascara la infravaloración de trabajos de igual valor y es aquí donde entran en juego los criterios de evaluación.

En el caso de autos, la empresa en su contestación señaló como criterios de evaluación los diferentes requisitos de formación de una y otra categoría, así como las diferentes formas de acceso a cada categoría.

Respecto de esta última cuestión, nada se ha acreditado en autos, no constando que los trabajadores que perciben el plus voluntario en importe mayor precisen superar un proceso selectivo en la empresa que no requieren las camareras de pisos o que se exija diferente titulación o formación para acceder a una u otra categoría o solo se pueda acceder a los Departamentos de Bares y Cocina desde categorías inferiores.

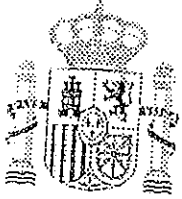
Respecto de la primera, la testifical practicada puso de relieve que la empresa realiza los preceptivos controles sanitarios en el Departamento de Bares y Cocinas, exigiendo a los trabajadores de estos Departamentos formación en esta materia.

A este respecto, es preciso indicar que el Real Decreto 109/2010, mediante el cual se deroga el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos, las empresas alimentarias mantienen toda la responsabilidad de que su personal tenga la formación en materia de higiene adecuada y continuada, de acuerdo con su actividad laboral. A tal efecto, deberán disponer y aplicar, de manera permanente, un programa de formación actualizado en esta materia.

SE elimina ya la antigua intervención administrativa, mediante la expedición del antiguo carnet de manipulador de alimentos, pero mantienen su facultad de supervisión de los mencionados programas de formación y de verificación del cumplimiento de las prácticas correctas.

Dicho esto, esta obligación de formación que pesa sobre los trabajadores adscritos a los departamentos de bares y cocina, no justifica, a juicio de la que resuelve, la diferencia salarial existente entre estas categorías. No parece razonable que la impartición a los trabajadores de los Departamentos de Bares y Cocina de un curso los años 2010, 2008, 2007 y 2006 (un curso por año) sobre manipulación de alimentos, de duración de ocho horas, el primer curso, y de seis horas, el último (los demás no consta el número de horas, pero no parece que durasen más de dos, tres o cuatro horas, pues se dice que se impartían a partir de las 12.00 horas, sin fijar horario de tarde y consistían también en la realización de un examen), justifiquen tal abrumadora diferencia salarial, máxime si consideramos el contenido escasamente cualificado de los cursos a impartir, que versan sobre las elementales normas de limpieza y de conservación de alimentos, y de que el importe del complemento es mayor en bares,





cuando la conservación y cuidado de alimentos se centra, por razón de la actividad desempeñada, fundamentalmente en el Departamento de Cocina .

También la testifical practicada puso de relieve que los trabajadores de bares han de tratar directamente con el público, fundamentalmente extranjero. Pero de ello no puede extraerse sin más su conocimiento de idiomas, más allá de las palabras básicas que pueden ser conocidas por las personas en general, máxime cuando no consta en autos documental alguna sobre este extremo y a que las camareras de pisos, en ocasiones, también deben tratar con los usuarios de las habitaciones.

En definitiva, de la prueba practicada no consta que la empresa haya aportado elementos de valoración neutros u objetivos de la desigualdad salarial constatada, más allá de la subjetiva infravaloración de los trabajos de menor aceptación laboral, ocupados por mujeres en exclusiva, que no puede servir de justificación para la diferencia salarial constatada, conforme a la doctrina jurisprudencial antes expuesta, motivo por el que la demanda ha de ser estimada.

SEXTO.- Frente a esta sentencia podrá interponerse recurso de suplicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 191 LRJS, de lo que se dará cuenta a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia

FALLO

Estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por **DIRECCION GENERAL DE TRABAJO** frente a **CANSUR S.L** , **ERNESTINA ABDERRAMAN RODRIGUEZ**, **JUANA ABRANTE RODRIGUEZ**, **MARTA ELENA CANO BETANCOR**, **LIDIA ESTHER CUBAS BENITEZ**, **CAROLINA CURBELO MONTESDEOCA**, **PINO DEL ROSARIO DELGADO SANTANA**, **MARCIA CECILIA DIAZ FARIAS**, **ADARA FALCON RAMOS**, **ISABEL GALVAN ROMANO**, **MARIA DEL CARMEN GODOY MEDINA**, **ANA M. HIDALGO SANTANA**, **MARIA CONCEPCIÓN JIMENEZ SUAREZ**, **MARIA ANGELES LOIRA CABODEVILA**, **JUAN MARIA LOPEZ PEREZ**, **CONCEPCION MARTELL MARTELL**, **OJEDA CRUZ SEBASTIANA**, **FABIOLA PEREZ HERNANDEZ**, **MARIA LOURDES QUEVEDO RAMIREZ**, **CESAREA RITA RAMIREZ RODRIGUEZ**, **MERCEDES A. RODRIGUEZ GONZALEZ**, **ELISA ELSA SÁNCHEZ ALEMÁN**, **LUCIA SANCHEZ OJEDA**, **MARIA DOLORES SANCHEZ SANTANA**, **CARMEN RITA SARMIENTO CACERES**, **OLGA MANUELA SOSA GARCIA**, **CARMEN TRUJILLO TEJERO**, **DELFINA ALFAYA LIMA**, **YAIZA ARTILES SANTANA**, **SATURIA BOTRAN ZAZO**, **SONIA ESTHER CABRERA MARTIN**, **PINO CRUZ SANTANA**, **ANNA MARIA THERESE DAHLIN . .** , **MODESTA DELGADO CAMBERO**, **ANA ROSA GODOY CARABALLO**, **FATIMA DEL ROSARIO GONZALEZ MEDINA**, **COVADONGA GONZALEZ SARMIENTO**, **ELISENDA HIDALGO SANTANA**, **BENEDICTA MARTEL MARTEL**, **MARIA DEL MAR MARTIN ORTEGA**, **YURENA MEDINA GODOY**, **PINO MEDINA SANTANA**, **JUANA RAMONA PEREZ NAVARRO**, **LOURDES PEREZ OJEDA**, **M. ENCARNACION QUESADA MONTSERRAT**, **GLORIA ROMERO TERCERO**, **NOELIA SANTANA CRUZ**, **MODESTA SANTANA RAMIREZ**, **RAMONA INES TRUJILLO SANCHEZ**, **MARIA DEL**



ROSARIO VEGA CARDENES, JESSICA DEL PINO VEGA SANCHEZ, MARIA DEL CARMEN VIERA SANCHEZ y M. CARMEN ZURITA LOPEZ sobre **PROCEDIMIENTO DE OFICIO.**, declarando que la actuación de la empresa demandada en relación a la categoría de camarera de pisos que prestan servicios en el centro de trabajo sito en la Avenida de Tour Operador Tui s/n, al percibir el concepto salarial denominado "plus voluntario" en importe muy inferior al que perciben los trabajadores del Mismo Nivel retributivo IV que prestan servicios en bares y cocina en el mismo centro de trabajo constituye una discriminación salarial por razón de sexo.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma **no es firme** al ser susceptible de **Recurso de Suplicación** a tenor de lo dispuesto en el artº. 191.1 de la LRJS, ante la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas**, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los **cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo**, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 194 y ss del LRJS; siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado el importe íntegro de la condena en el banco BANESTO, Cta. nº 0030-1846-42-0005001274 y **clave de procedimiento nº 3488/0000/65/0107/11** o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Así mismo deberá constituir otro depósito por importe de 300 € en la misma cuenta del referido banco, presentando el resguardo correspondiente a éste último depósito en la Secretaria del Juzgado al tiempo de interponer el Recurso y el del primer depósito al momento de anunciarlo, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido.

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Magistrada-Juez Sra. D.ª MARIA DEL ROSARIO ARELLANO MARTINEZ, que la dicta en su fecha, estando celebrando Audiencia ante mí, el Secretario, de lo que doy

