

SENTENCIA del Tribunal Supremo, de 14 mayo de 2014, en materia de DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, POR ABONAR A LAS EMPLEADAS UN COMPLEMENTO PERSONAL MUY INFERIOR AL DE SUS COMPAÑEROS HOMBRES.

Supuesto de Hecho:

- Por la Inspección de Trabajo se giró visita de Inspección con fecha 3/8/10 al centro de trabajo de la empresa, levantándose con fecha 5/8/10 acta de infracción, contra la misma, considerando que ésta había contravenido el artículo 14 de la CE, e incurrido en infracción laboral, tipificada como muy grave, 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Este complemento ha sido objeto de compensación y absorción por parte de la empresa.
- La finalidad de este complemento es compensar las tareas que realizan los trabajadores antes mencionados.
- Conforme al Convenio de aplicación, todos los trabajadores antes mencionados pertenecen en la actualidad al mismo nivel salarial IV.

Consideraciones Jurídicas:

- El Tribunal comienza señalando que, en estos supuestos, para que quepa considerar vulnerado el derecho y mandato antidiscriminatorio consagrado en el art. 14 CE, debe producirse un tratamiento distinto y perjudicial de un grupo social formado de forma

claramente mayoritaria por mujeres, respecto de bienes relevantes y sin que exista justificación constitucional suficiente que pueda ser contemplada como posible límite al referido derecho.

- Y, entiende, esto es precisamente lo que sucede en el presente caso porque aunque el empresario, en ejercicio de su libertad y su autonomía de la voluntad, no se encuentra normalmente sometido al principio de igualdad, y, por tanto, podría establecer diferencias en unas retribuciones que excedían de la norma convencional, por el contrario, no podía hacerlo si con ello instituía distinciones que, a falta de prueba y explicaciones en contrario, sólo se basaban en el sexo de sus destinatarios.
- Así pues, tratándose de un plus voluntario, no vinculado expresamente a circunstancia laboral o prestacional alguna, precisamente por ello, en principio, es claro para el Tribunal, que el beneficio nada tiene que ver con una hipotética mayor cualificación o dedicación que pudiera derivar de los conocimientos adquiridos por sus receptores.
- Al revés, la ausencia de cualquiera de tales circunstancias evidencia que, de forma aparentemente neutra y objetiva, la empresa asigna el plus al margen de cualquier capacitación profesional de quienes lo perciben o con independencia de la calidad o cantidad de la prestación laboral: se trata simplemente de un plus voluntario, cuya finalidad, según quedó acreditado no era más que "compensar las tareas de los trabajadores".
- Y aunque precisamente, por esa liberalidad, el empresario privado no está obligado a otorgar un trato igual o uniforme a todos sus trabajadores, pudiendo establecer aquellas diferencias que le parezcan más convenientes en orden a sus propios intereses empresariales, lo que no puede hacer, sin demostrar que exista para ello una causa objetiva y razonable que lo justifique es, a juicio del Tribunal asignar unas cantidades significativamente inferiores en los departamentos integrados exclusivamente por mujeres.
- Por todo lo anterior, en el presente caso, la Sala considera que la diferencia de trato, en ausencia de cualquier explicación o justificación razonable que la diera sentido, tiene carácter discriminatorio porque, de forma objetiva, esa diferenciación establecida por el empleador privado, instrumentada mediante una concesión aparentemente neutra, entraña un trato retributivo que discrimina peyorativamente a quienes prestan servicios en un departamento ocupado exclusivamente por mujeres, hasta el punto de que ellas, en clara y exagerada disparidad con sus compañeros varones mayoritariamente destinados en los otros departamentos, perciben unas sumas significativamente inferiores (en ningún caso alcanzan siquiera el 10% de las que se cobra en los departamentos mayoritariamente ocupados por hombres) a las de aquéllos.

Conclusión: Constituye discriminación, por razón de sexo, el abono a las trabajadoras de la empresa, de un complemento personal en cuantías muy inferiores al de sus compañeros hombres, por responder a criterios variables y desconocidos, en ausencia de cualquier explicación o justificación razonable que le diera sentido.