

Condenada una empresa a indemnizar a una trabajadora que cobró menos que sus compañeros varones

La justicia da la razón a la empleada de una compañía que prestaba servicios a Unicaja

La empresa deberá pagar a la trabajadora 35.000 euros

R. D. G.

23 de marzo de 2018

La Sala Social del Tribunal Superior de Justicia con sede en Málaga ha confirmado íntegramente la sentencia de un Juzgado de lo Social que condenó a una empresa a indemnizar con 35.000 euros a una trabajadora que los demandó por cobrar menos que sus compañeros varones por el mismo trabajo. La trabajadora alegó una vulneración del derecho de igualdad y no discriminación al percibir unas retribuciones inferiores a las que se le abonan a los otros responsables de departamento de la empresa demandada, todos ellos varones.

La actividad de la empresa demandada es la prestación de los servicios administrativos de gestoría en la tramitación de expedientes de operaciones financieras concertados en la red de sucursales de Unicaja, y empresas del grupo que se han ido adquiriendo, así como para la propia entidad Unicaja Banco relacionadas con la cartera hipotecaria.

El Juzgado de lo Social número 2 de Málaga condenó a dicha compañía a restituir el derecho de la trabajadora a percibir el salario del resto de responsables de departamento y condenó a la empresa a abonar la indemnización de 35.000 euros por el concepto de los daños y perjuicios sufridos por tal improcedente comportamiento empresarial.

La sentencia del TSJA recoge que la trabajadora, durante los años 2010 a 2017 “ha percibido unas retribuciones sustancialmente inferiores a la de los otros responsables de departamento, habiendo llegado a dicha conclusión el magistrado de instancia tras analizar los diferentes recibos de salarios y justificantes de retribuciones”.

La trabajadora demandó a la empresa al sentirse discriminada salarialmente respecto de sus compañeros de trabajo varones que ostentaban el mismo puesto de trabajo de responsable de departamento.

La sentencia señala que “no toda desigualdad de trato supone una infracción del contenido del artículo 14 de la Constitución Española, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas”.

Así, se recoge que la trabajadora durante los años 2014, 2015 y 2016 ha percibido unas retribuciones sustancialmente inferiores a la de los otros cuatro responsables de departamento de la empresa demandada, todos ellos varones, pues en el año 2014 la demandante percibió un total de 37.897, 60 euros, mientras que el resto de sus compañeros de idéntica categoría percibieron unas retribuciones

comprendidas entre los 39.622,56 euros y los 41.122,64 euros, incrementándose dichas diferencias en el año 2015 (la actora percibió 37.897,60 euros frente a los 42.022 € de sus compañeros) y en el año 2016 (38.047 euros de la actora frente a 43.650,04 euros de uno de sus compañeros y 48.950,12 euros de los tres restantes).

Asimismo, prosigue la sentencia, “consta probado que la cantidad abonada a la actora en concepto de incentivo era inferior a la satisfecha al resto de los responsables de departamento, existiendo unas diferencias que en los dos últimos años ha llegado a superar los 2000 euros”.