

USO-EXTREMADURA CONSIGUE LA CONDENA CONTRA EULEN Y PALICRISA POR LA BRECHA SALARIAL ENTRE LIMPIADORES Y LIMPIADORAS EN HOSPITALES DE BADAJOZ.

**Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social.
Sentencia núm. 221/2020 de 23 de junio de 2020.**

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura condena a pagar 34.000 euros por trabajadora por brecha salarial entre limpiadores y limpiadoras en hospitales de Badajoz.

Eulen, empresa contrata de limpieza de los hospitales de Badajoz (Universitario, Perpetuo Socorro y Materno Infantil), y Palicrisa, la empresa que prestaba previamente el servicio, han sido condenadas por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura por vulnerar el Derecho Fundamental a la Igualdad. Deberán indemnizar a las doce trabajadoras que las demandaron.

Las trabajadoras prestan servicios para la empresa Eulen, como limpiadoras, al haberse subrogado esta empresa en las relaciones laborales que unían a las trabajadoras con la empresa Palicrisa.

Las demandantes no recibieron el plus de peligrosidad ni durante el tiempo en el que prestaron sus servicios laborales para la empresa Palicrisa ni desde que los prestan para Eulen, han percibido ninguna cantidad en concepto de plus de peligrosidad.

Cuando la empresa Eulen se subrogó en las relaciones laborales de los trabajadores del servicio limpieza de los hospitales Perpetuo Socorro y Universitario de Badajoz, continuó abonando las retribuciones que venían percibiendo de Palicrisa sin abonar a las trabajadoras ningún plus de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura resuelve el recurso de suplicación interpuesto por las trabajadoras para recurrir la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 4 de Badajoz de 19 de marzo de 2020, en la que se desestima la pretensión de

las trabajadoras y se absuelve a las empresas demandadas.

El artículo 6.b) Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Badajoz, que era el vigente cuando se produjo la subrogación de la recurrente en la contrata de limpieza de la otra empresa demandada, que, además, dispone que "la empresa entrante respetará al trabajador o trabajadores subrogados todos los derechos laborales que tuvieran reconocidos por la empresa saliente, incluso la antigüedad".

Por ello el Tribunal Superior de Justicia señala que: "aunque no se den las condiciones de transmisión de una empresa o de una unidad productiva con autonomía funcional exigida por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, por imposición del convenio de aplicación se ha producido la sucesión que en él se establece y la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior".

Para el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el supuesto concreto, se trata del mantenimiento de un complemento en especie que tenían los trabajadores procedentes de otra administración pública y que se les ha querido conservar pese al Acuerdo de Homologación de condiciones pactado en su día, como "condición más beneficiosa", en relación con los trabajadores que nunca han disfrutado de ese complemento.

A este respecto el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura señala que es una conducta conforme con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, no implica que la condición más beneficiosa deba perdurar eternamente.



En este caso, tratándose del plus de peligrosidad que establecía el art. 16 del convenio de 2016, que se repite en el 19 del ahora vigente, en la sentencia recurrida se mantiene que supone un trato discriminatorio que se abonara a los trabajadores varones y no a las trabajadoras que efectuaban el mismo cometido y que a los primeros se les mantuviera a pesar de que pudieran haber desaparecido las condiciones que determinan su devengo.

Para el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura el hecho de no abonar el plus de peligrosidad a las trabajadoras que realizan las mismas funciones supone un trato discriminatorio contrario al artículo 14 de la Constitución Española puesto que la anterior empresa estaba obligada al pago de ese plus a las trabajadoras y por extensión también estaba la sucesora de la primera, ya que se subrogaba en todos los derechos y obligaciones derivados de los contratos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el centro de trabajo.

En conclusión, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura aprecia que se dan las condiciones que provocan una lesión del derecho fundamental a la igualdad del artículo 14 de la Constitución Española puesto que, cuando tiene lugar la sucesión del servicio de limpieza, la empresa entrante siguió sin abonar a las trabajadoras demandantes el plus de peligrosidad sin que exista una razón que lo justifique.

Al tratarse de vulneración de derechos fundamentales, el juez debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (artículo 183.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

La sentencia, que no es firme:

En primer lugar, estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de los de Badajoz de fecha 19 de marzo de 2020 y recaída en materia de Derechos Fundamentales.

En segundo lugar, revoca la sentencia de instancia, declara la vulneración del Derecho fundamental a la igualdad en la conducta empresarial y acuerda el cese de la misma.

En tercer lugar, condena a Eulen SA a que abone a cada una de las actoras la cuantía de 2746,72 euros en concepto de perjuicios reales con las actualizaciones oportunas y en concepto de daños morales.

Y, por último, condena a Palicrisa al abono de la cantidad de 25.000 euros y a Eulen SA la cantidad de 6251 euros a cada una de las recurrentes y actoras.