

Santa Cruz de Tenerife, 24 de abril de 2018

COMUNICADO DE ASHOTEL

En relación con la nueva sentencia del TSJC (la tercera) que anula un pacto salarial de un hotel de Tenerife por discriminación salarial, Ashotel quiere explicar lo siguiente:

1. Expresar ante todo nuestro **mayor respeto a los pronunciamientos judiciales**, pero entendemos que la sentencia en cuestión no entra en el fondo del asunto, pues se limita a declarar nulo el pacto salarial de la empresa y no analiza el origen de esa 'supuesta' discriminación.
2. Desde el año 2009 se promovió el **traslado de las camareras de pisos** desde el grupo salarial V de convenio (grupo donde se integran las limpiadoras y resto de personal sin cualificación) **al grupo IV**, junto con cocineros/as y camareros/as de bares y restaurantes. Esto se hizo para aumentar su salario base en convenio. De esta forma, se mejoraban sus condiciones salariales desde el convenio colectivo. Todos los trabajadores y trabajadoras integrados en un mismo grupo salarial tienen exactamente el mismo salario base.
3. Pero lo que cobra un trabajador de hotel en esta provincia no es sólo lo que viene en las tablas del convenio colectivo, sino que la inmensa mayoría de los establecimientos hoteleros (90%) tiene lo que se denomina un **pacto salarial, que mejora y amplía las condiciones salariales** de los trabajadores/as mediante un conjunto de pluses (productividad, transporte, desgaste de útiles y herramientas, uniformidad...). De tal forma, el pacto salarial de empresa supone de media un incremento sobre tablas de entre el 15 y 20%.
4. La **principal diferencia** se da en los denominados **pluses de productividad**, que sí son diferentes, no según el sexo, como parece indicar la sentencia, sino según el trabajo realizado. El problema reside en que se está comparando un trabajo realizado por un perfil profesional (camarera de pisos) cuyo departamento está feminizado al 90% frente a otros departamentos con una distribución por sexos más equitativa (bares y restaurantes, cocina, recepción) y cuyo trabajo es diferente, por lo que le corresponde también un valor diferente. Así, un camarero de restaurante cobra exactamente los mismos pluses que una camarera de restaurante, lo que pone en evidencia que no existe discriminación por cuestión de género.
5. Por tanto, **una camarera de pisos NO cobra un menor plus de productividad por ser mujer**, sino por el desarrollo de un trabajo de diferente naturaleza.

6. Algunas **diferencias** entre el trabajo de una camarera de restaurante-bar del de una camarera de pisos:

-La camarera de pisos tiene una **jornada de trabajo continua**: por lo general de 8 a 16 horas. La camarera de restaurante, por lo general, tiene turno partido.

-A la camarera/o de pisos no se le **exigen idiomas** para su trabajo, a la de restaurantes, sí.

-El **nivel de formación** exigido en una camarera/o de restaurante-bar es superior al de una camarera de pisos.

-Los trabajadores de bares y restaurantes tienen un **plus de quebranto de moneda**.

-Un camarero/a de restaurante-bar que, por su formación, forma de ser, empatía, etc. es capaz de **generar unos ingresos diarios superiores a la media**, es lógico que sea muy productivo para el hotelero y que estos mayores ingresos que genera a la empresa se le compensen económicamente.

7. Por estas razones principales se establece en los pluses que un camarero/a de restaurante y bar tiene un **mayor plus de productividad** que una camarera/o de pisos. Estos elementos no parecen estar suficientemente aclarados en los citados pactos salariales de empresa, lo que puede estar en el fundamento de la supuesta discriminación salarial por razón de género.

8. Desde Ashotel, como patronal que negocia convenios colectivos de hostelería en esta provincia, podemos hacer en la próxima negociación una función pedagógica y aclaratoria respecto de las denominaciones y alcance de estos pluses, de tal forma que **su traslación a los pactos de empresa sea mucho más clara y sin dudas de interpretación**.

9. Por último, algunas de las empresas que tienen sentencia del TSJC, aparte del **posible recurso ante el Tribunal Supremo**, ya están trabajando en la redacción de un **nuevo pacto salarial** que supera y corrige las deficiencias del anterior, declarado nulo por la sentencia de sala.