



Roj: **SJSO 2594/2019** - ECLI: **ES:JSO:2019:2594**

Id Cendoj: **16078440012019100057**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Cuenca**

Sección: **1**

Fecha: **24/04/2019**

Nº de Recurso: **1103/2018**

Nº de Resolución: **115/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RAMON GONZALEZ DE LA ALEJA GONZALEZ DE LA ALEJA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 1

CUENCA

SENTENCIA: 00115/2019

-

C/ GERARDO DIEGO, S/N CUENCA

Tfno: 969247000

Fax: 969247061

Correo Electrónico:

Equipo/usuario: TGS

NIG: 16078 44 4 2018 0001137

Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0001103 /2018

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: UNION PROVINCIAL DE CCOO DE CUENCA

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL: SERGIO JIMENEZ LOPEZ

DEMANDADO/S D/ña: Vidal , INDUSTRIAS CARNICAS LORIENTE PIQUERAS SL , UGT

ABOGADO/A: , CRISTINA CASTELLOTE GARCIA CUENCA , JAVIER MARTINEZ GUIJARRO

PROCURADOR: , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , ,

En CUENCA, a veinticuatro de abril de dos mil diecinueve.

D. RAMON GONZALEZ DE LA ALEJA GONZALEZ DE LA ALEJA Magistrado Juez del JDO. DE LO SOCIAL N. 1 tras haber visto el presente CONFLICTOS COLECTIVOS 0001103 /2018 a instancia de UNION PROVINCIAL DE CCOO DE CUENCA, contra INDUSTRIAS CARNICAS LORIENTE PIQUERAS SL, **EN NOMBRE DEL REY** , ha pronunciado la siguiente,

SENTENCIA



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- UNION PROVINCIAL DE CCOO DE CUENCA presentó demanda en procedimiento de CONFLICTO COLECTIVO contra INDUSTRIAS CARNICAS LORIENTE PIQUERAS SL, en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, haciendo alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizando con la súplica de que se dicte sentencia accediendo a lo solicitado.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se ha celebrado con el resultado que obra en las actuaciones .

TERCERO.- La cuestión debatida ha sido: vulneración o no del principio de igualdad por discriminación por razón de sexo a la sección de "loncheado" de la empresa, con mayoría de mujeres, al ser la única que no percibe el Plus de Producción, así como el reconocimiento del derecho a su percibo por la totalidad de los trabajadores integrantes de la misma.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que en el centro de trabajo que la empresa INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA) tiene en la localidad de Tarancón (Cuenca), prestan sus servicios aproximadamente 1.679 trabajadores, afectando el presente Conflicto Colectivo a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la sección de "loncheado".

SEGUNDO.- Que además de los trabajadores que se dedican a otras funciones (por ejemplo, administración, seguridad, comercial, ingeniería, recursos humanos, etc.), en lo referido a la elaboración y manipulación de diferentes alimentos cárnicos, dicho centro de trabajo se encuentra dividido en diferentes secciones, con el siguiente porcentaje por sexo de los trabajadores que las integran:

- "Sala de despiece":

- Total trabajadores:.....160
- Porcentaje de hombres:.....87,50 %
- Porcentaje de mujeres:.....12,50 %

- "Sala de Sacrificio":

- Total trabajadores:.....92
- Porcentaje de hombres:.....93,48 %
- Porcentaje de mujeres:.....6,52 %

- "Sala de empaquetado":.....36

- Porcentaje de hombres:.....88,89 %
- Porcentaje de mujeres:.....6, 52 %

- "Túnel de congelado":.....36

- Porcentaje de hombres:.....86,11%
- Porcentaje de mujeres:.....13, 89%

- "Fábrica de elaborados":.....169

- Porcentaje de hombres:.....52,7%
- Porcentaje de mujeres:.....47,93%

- "Sala de loncheado":.....39

- Porcentaje de hombres:.....46,15 %
- Porcentaje de mujeres:.....53, 85%

TERCERO.- Que, a su vez, dentro de la sección de "loncheado", la misma se encuentra dividida en los siguientes puestos, con el correspondiente porcentaje por sexo de los trabajadores:

- Categoría/puesto de "Encargado":.....2
- Porcentaje de hombres:.....100%
- Porcentaje de mujeres:.....0%



- Categoría/puesto de "Oficial de 1ª":.....6
 - Porcentaje de hombres:.....100%
 - Porcentaje de mujeres:.....0%
 - Categoría/puesto de "Oficial de 2ª":.....6
 - Porcentaje de hombres:.....100%
 - Porcentaje de mujeres:.....0%
 - Categoría/puesto de "Carretilero":.....7
 - Porcentaje de hombres:..... 100%
 - Porcentaje de mujeres:..... 0%
 - Categoría/puesto de "Afilador":.....2
 - Porcentaje de hombres:..... 100%
 - Porcentaje de mujeres:..... 0%
 - Categoría/puesto de "Peón" ("Tavil"):.....6
 - Porcentaje de hombres:..... 83,33%
 - Porcentaje de mujeres:..... 16,67%
 - Categoría/puesto de "Peón" ("Encajado"):..... 21
 - Porcentaje de hombres:..... 4,7%
 - Porcentaje de mujeres:..... 95,3%
- Total porcentaje de mujeres por categorías profesionales:
- Categoría/puesto de "Peón":.....77,78%
 - Otras categorías/puestos distintos de "Peón":0%

CUARTO.- Que el trabajo realizado en la sección "loncheado" es eminentemente manual, consistiendo en la realización de ensobrado de jamón, en sobres y bandejas, control de calidad y encajado. El trabajo de "Encajado" (dentro del grupo profesional de "Personal obrero", en el Convenio Colectivo), consiste en la revisión manual de sobres de embutido, corrigiendo defectos, eliminando sobres con moho, exceso de grasas, lonchas rotas o gordas, hematomas, etc. El puesto de "Tavil" son operarios que abastecen de cajas de cartón vacías las cintas transportadoras de las máquinas que rellenan las cajas con sobres de embutido, enviando cajas vacías y recogiendo las que se encuentran ya llenas y las apilan. Los "Carretileros" recogen las cajas rellenas de productos, realizan el control de pesos y las transportan a otra sección de la empresa.

QUINTO.- Que si bien para la sección de "loncheado" no existe Acuerdo entre la empresa y los trabajadores para que les sea de aplicación el "Plus de Producción", alguno de los trabajadores que en la actualidad prestan servicio en la misma, procedentes de otras Secciones, sí siguen percibiéndolo en sus nóminas.

SEXTO.- Que en la sección de "loncheado" ninguna las trabajadores/as con la categoría profesional de "Peón (Encajado)" percibe el Plus de Producción.

SÉPTIMO. - Que según la documental aportada por la parte actora ("Nóminas de trabajadores de sección de loncheado", documento nº 5) y la parte demandada como "Nóminas trabajadores sección [de "Loncheado"] desde 2018" se pueden obtener lo siguientes datos:

A) Trabajadores/as de la Sección de "Loncheado" que **no** cobran el "Incentivo de mejora continua", pero **sí** cobran otro Plus distinto que gratifica igual o equivalente concepto salarial:

A.1) Hombres: 10

1. D. Aurelio :

- Categoría: "Encargado"
- Plus: "Complemento empresa", en cuantía media de 2.444,18 €.

2. D. Basilio :

- Categoría: "Oficial de 1ª"



· Plus: "Producción", en cuantía media de 758,02 €.

3. D. Bernardino :

· Categoría: "Oficial de 1ª"

· Plus: "Producción", en cuantía media de 623,28 €.

4. D. Bruno :

· Categoría: "Oficial de 1ª"

· Plus: "Producción", en cuantía media de 758,02 €.

5. D. Casimiro :

· Categoría: "Oficial de 1ª"

· Plus: "Producción", en cuantía media de 623,28 €.

6. D. Ceferino :

· Categoría: "Oficial de 1ª"

· Plus: "Producción", en cuantía media de 735,46 €.

7. D. Claudio :

· Categoría: "Oficial de 1ª"

· Plus: "Producción", en cuantía media de 597,76 €.

8. D. Constancio :

· Categoría: "Oficial de 2ª"

· Plus: "Producción", en cuantía media de 546,83 €.

9. D. Daniel :

· Categoría: "Carretillero"

· Plus: "Complemento empresa", en cuantía media de 565,36 €.

10. D. Doroteo :

· Categoría: "Carretilleroª"

· Plus: "Incentivo", en cuantía media de 524,72 €.

A.2) Mujeres: 0

A.3) Trabajadores cuyas nóminas no se han aportado:

1. D. Esteban : Categoría: "Carretillero"

2. D. Evaristo : Categoría: "Afilador"

3. D. Ezequias : Categoría: "Tavili"

4. D. Fructuoso : Categoría: "Afilador"

5. D. Gabriel : Categoría: "Tavili"

6. D. Gervasio : Categoría: "Carretillero"

7. D. Héctor : Categoría: "Encargado"

B) Trabajadores/as que sí cobran el "Incentivo de mejora continua" en la Sección de "loncheado":

B.1) Hombres: 9

1. D. Hipolito :

· Categoría: "Oficial de 2ª"

2. D. Humberto :

· Categoría: "Oficial de 2ª"

3. D. Imanol :



· Categoría: "Oficial de 2ª"

4. D. Isaac :

· Categoría: "Oficial de 2ª"

5. D. Jacobo :

· Categoría: "Carretillero"

6. D. Jenaro :

· Categoría: "Carretillero"

7. D. Landelino :

· Categoría: "Carretillero"

8. D. Leandro :

· Categoría: "Oficial de 2ª"

9. D. Leopoldo :

· Categoría: "Peón"

B.2) Mujeres: 20

1. Dª. Florinda :

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

2. Dª. Gloria :

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

3. Dª. Hortensia :

· Categoría: "Peón" ("Tavili")

4. Dª. Josefina :

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

5. Dª. Juliana :

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

6. Dª. Leticia

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

7. Dª. Lorenza :

· Categoría: "Peon" ("Encajado")

8. Dª. Manuela :

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

9. Dª. Mariana

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

10. Dª. Marta

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

11. Dª. Mercedes

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

12. Dª. Milagrosa

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

13. Dª. Natividad

· Categoría: "Peón" ("Encajado")

14. Dª. Noemi



- Categoría: "Peón" ("Calidad")
- 15. D^a. Paloma
- Categoría: "Peón" ("Línea 5")
- 16. D^a. Pilar
- Categoría: "Peón" ("Encajado")
- 17. D^a. Raquel
- Categoría: "Peón" ("Encajado")
- 18. D^a. Remedios
- Categoría: "Peón" ("Encajado")
- 19. D^a. Rosa
- Categoría: "Peón" ("Encajado")
- 20. D^a. Sabina
- Categoría: "Peón" ("Encajado")

C) Trabajadores que **no** se han reconocido por la parte actora como pertenecientes a la sección de "loncheado" sin que se hayan aportado nóminas:

1. D. Luis Manuel : Aunque su nombre figura en la lista de trabajadores presentada por la empresa, no se acredita que preste sus servicios en la sección de "loncheado", y se desconoce categoría y plus percibidos.
2. D. Juan María : Aunque su nombre figura en la lista de trabajadores presentada por la empresa, no se acredita que preste sus servicios en la sección de "loncheado", y se desconoce categoría y plus percibidos.
3. D^a. Violeta : Aunque su nombre figura en la lista de trabajadores presentada por la empresa, no se acredita que preste sus servicios en la sección de "loncheado" y se desconoce categoría y plus percibidos.
4. D. Juan Miguel : Aunque su nombre figura en la lista de trabajadores presentada por la empresa, no se acredita que preste sus servicios en la sección de "loncheado", y se desconoce categoría y plus percibidos.
5. D. Pedro Enrique : Aunque su nombre figura en la lista de trabajadores presentada por la empresa, no se acredita que preste sus servicios en la sección de "loncheado", y se desconoce categoría y plus percibidos.
6. D^a. Benita : Aunque su nombre figura en la lista de trabajadores presentada por la empresa, no se acredita que preste sus servicios en la sección de "loncheado", y se desconoce categoría y plus percibidos.

OCTAVO.- Que la sección de "Fábrica de Elaborados" realizan similares funciones y utilizan equiparables métodos de producción y de trabajo que en la sección de "loncheado", si bien en aquélla se dedican a la manipulación, elaboración y embasado de salchichas y embutidos, y en la segunda a la de jamón.

NOVENO.- Que de las seis secciones de la empresa dedicadas a la manipulación y elaboración de productos cárnicos, la única que no percibe el "Plus de Producción" es la de "loncheado", si bien percibe otro distinto denominado "Incentivo mejora continua".

DÉCIMO.- Que el "Plus de Producción" consiste en un incentivo salarial por hora trabajada, dependiendo su importe de la sección en la que se aplica: en la de "Matadero" es de 4,51 euros/hora trabajada; en la de "Despiece" es de 3,99 euros/hora trabajada; y en la de "Fábrica de Elaborados" de 3,89 euros/hora trabajada. Dicho Plus alcanza una media mensual de entre 600 y 850 euros, aproximadamente. El "Incentivo de mejora continua" se abona mensualmente, dependiendo del cumplimiento de objetivos denominados "Rendimiento producto óptimo", alcanzado una media mensual entre 80 y 100 euros.

UNDÉCIMO.- Que es de aplicación el Convenio Colectivo estatal del sector de Industrias Cárnicas (B.O.E. nº 36, de 11 de febrero de 2.016).

DUODÉCIMO.- Que en fecha 26 de septiembre de 2.018 se celebró el preceptivo Acto de Mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha en Cuenca, finalizando el mismo con el resultado de "DESACUERDO".

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- Al efecto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L.R.J.S.), el relato fáctico se ha obtenido en su integridad de la documental obrante en las actuaciones y de prueba realizada en el acto de juicio oral, en concreto:

- El hecho probado primero de los documentos nº 1 y 2 de parte actora.
- El hecho probado segundo del documento nº 2 de la parte actora y de las testificales (en especial, del miembro del Comité de Empresa).
- El hecho probado tercero de los documentos nº 3 y 4 de la parte actora y de las testificales.
- El hecho probado cuarto de lo Convenio Colectivo y de las testificales.
- El hecho probado quinto de los documentos nº 5 de la parte actora y nº 8 de la demandada.
- El hecho probado sexto de los documentos nº 5 de la parte actora y nº 8 de la demandada.
- El hecho probado séptimo de los documentos nº 5 de la parte actora y 8 de la demandada.
- El hecho probado octavo de las testificales.
- El hecho probado noveno de los documentos nº 5, 6 y 7 de la parte actora y nº 2 y 8 de la demandada.
- El hecho probado décimo de los documentos nº 5, 6 y 7 de la parte actora y nº 2, 7 y 8 de la demandada.
- El hecho probado undécimo contiene un hecho no controvertido.
- Y el hecho probado duodécimo del documento nº 3 de la demandada.

SEGUNDO.- Antes de entrar a conocer el fondo del asunto objeto de litigio es dable recordar que mediante la prueba intentan las partes acreditar los hechos en los que se fundamentan sus respectivas alegaciones, practicándose las mismas a su respectiva instancia. En el proceso laboral han de aplicarse las disposiciones civiles de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre la prueba (Capítulo V del Título I del Libro II), aunque acomodadas a las especialidades contenidas en la ley rituarial laboral (Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), que implica, entre otras cuestiones, que, como regla general, la prueba de las obligaciones corresponde a quien reclama su cumplimiento y su extinción a quien se opone a ellas (artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

La institución de la "inversión de la carga de la prueba" que prevé el artículo 181.2 de la L.R.J.S., en aquellos procesos en los que se alegue la vulneración de un derecho fundamental (como ocurre en el presente caso en el que se alega la existencia de violación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, protegido en el artículo 14 de la Constitución Española), supone que, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación de un derecho fundamental, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Pero sin que dicha presunción pudiere implicar que la mera alegación de dicha violación de un derecho fundamental determine la presunción plena (*iuris et de iure*) de violación, sino que la parte actora precisa probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que no llegue a poder presumirse de modo completo que existe la violación, pero de los que sí puede deducirse la probabilidad de su existencia. Por tanto, al no existir una presunción plena de violación, sino un simple juicio de probabilidad, no puede decirse que al demandado corresponda destruir una presunción, sino que el hecho indiciario y la probabilidad son los presupuestos para que exista la inversión de la carga de la prueba (Sentencias del Tribunal Constitucional 80/2001, de 26 de marzo ; y 190/2001, de 1 de octubre).

Por otra parte, corresponde al juez la libre valoración de la prueba, con absoluta libertad de criterio sobre los diversos medios de prueba aportados (SS.T.S. de 22 de enero de 1.991, y de 28 de enero de 1.991 ; y S.T.S.J. de la Comunidad Valenciana de 25 de octubre de 2.005 [EDJ 2005, 299549]), sin mayores cortapisas a la hora de estimar veraces unos medios probatorios frente a otros, lo que no le exime de la obligación de explicitar en la sentencia (artículo 97.2 de la L.R.J.S.) el razonamiento lógico que de las pruebas le conduce a los hechos que estima probados (S.T.C. 44/1989, de 20 de febrero ; S.T.S.J. de Cataluña de 27 de diciembre de 1.991 [rec. 4441/91] ; y SS.T.S.J. de la Comunidad Valenciana de 9 de febrero de 1.994 y de 22 de febrero de 1.994); debiéndose entender que la valoración realizada por el juzgador es correcta, salvo que se demuestre que sea arbitraria, irracional, ilógica o absurda (S.T.S.J. de Cataluña de 15 de julio de 2.005 [EDJ 2005, 322652]).

TERCERO.- En el presente caso la parte actora ha aportado convenientes indicios de vulneración del derecho fundamental invocado de discriminación por razón de sexo en la sección de "loncheado", exponiendo una narración impregnada de suficientes argumentos basados en aportaciones fácticas de entidad como para atribuirle la virtud indiciaria legalmente demandada, al evidenciarse, al menos, los siguientes datos objetivos:



- A diferencia de otras secciones productivas abrumadamente masculinizadas (la "sala de despiece", la de "sacrificio", la de "empaquetado" y el "túnel de congelado" con más de un 85% de hombres), la de "loncheado" está más feminizada, con un alto porcentaje de mujeres (54% en la prueba de la demandante, y 42% en la prueba de la demandada). Sobre este último extremo, hay dos datos acreditados que hacen merecer mayor confianza a la prueba presentada por la parte actora respecto de la contraria: en primer lugar, pese a la mayor facilidad probatoria que tendría la propia mercantil para acreditar de forma casi indubitada el número y porcentaje de trabajadores que integran la sección de "loncheado", la prueba aportada por ésta se limita a un escrito emitido por la "Responsable de Personal" de la empresa (D^a. Erica) que no ha sido ratificado a presencia judicial, ni sometido a contradicción (de contenido distinto a los aportados con el mismo tenor por la actora), en el que no constan datos esenciales identificativos y reveladores de su veracidad que sí constan en los contrarios, como son las diferentes categorías profesionales de sus integrantes y, sobre todo, la fecha de su incorporación a dicha sección y su procedencia anterior, sin que tampoco el referido listado se corresponda con las nóminas de sus integrantes de las que se podrían deducir la veracidad de su contenido, así como otros datos relevantes (categoría profesional, antigüedad, pluses percibidos). En segundo lugar y sobre esto último, es un dato revelador, puesto de manifiesto por otras testificales practicadas, que la empresa en los últimos meses (ya iniciado el conflicto colectivo planteado), ha ido trasladando de otras secciones a la de "loncheado" un significativo número de trabajadores masculinos, equilibrando así su número, si bien no lo han sido en las tareas de "Encajado" (casi un 100% de mujeres) y se les han respetado el abono del Plus de Producción que ya tenían reconocido antes del traslado. También es digno de ser destacado -a los efectos de explicar la conformación del criterio judicial- que pese al evidente desequilibrio de facilidad probatoria de los litigantes, si bien la parte actora ha traído al acto de Vista abundante arsenal probatorio (documental, testificales), el material probatorio de la demandada es más reducido, pese a tener a su disposición la posibilidad de traer diferentes personas de la propia empresa que pudieran dar clarificador testimonio explicativo de tan diferentes porcentajes de hombres y mujeres en la citada sección de "loncheado" respecto de otras - incluso con actividad productiva casi idéntica, como es la "fábrica de elaborados"- y la razón de por qué, precisamente en la única Sección feminizada, es en la que no se cobra el demandado "Plus de Producción", limitándose a traer como único testigo al Responsable de la propia sección de "loncheado", que si bien podría ser la persona idónea para arrojar luz sobre diferentes extremos fácticos capitales, en el acto de Vista no ha sabido dar respuesta congruente a diferentes preguntas formuladas por la parte actora y por este mismo juzgador, absolutamente esenciales y eventualmente dilucidadoras de la causa, como son: la identificación del número de trabajadores incorporados y fechas de su incorporación a su sección; diferencias y motivos de ello entre los dos listados de trabajadores ofrecidos por los litigantes; diferencias de sistemas de trabajo entre las secciones de "loncheado" y de la "fábrica de elaborados"; cómo se paga el Incentivo que perciben y las diferencias respecto al "Plus de Producción". Siendo el mismo un testimonio absolutamente olvidadizo, inconsistente y contradictorio, del que no es posible obtener la certeza de ninguna parte de su contenido, máxime en comparación con los variados, unánimes y congruentes de la contraria, de los que se evidencia la existencia de abundantes indicios discriminatorios o ausencia de explicación razonable alguna de tal diferencia de trato.

- Es también un dato muy revelador que dentro de la reperida sección donde se denuncia el trato discriminatorio, si bien existen trabajadores que cobran otros pluses distintos del "Incentivo de mejora continua" con superior cuantía económica, la totalidad que así los perciben son hombres; y, sin embargo, todas las mujeres que prestan sus servicios profesionales en el "Loncheado" cobran el citado "Incentivo" de muy inferior cuantía aún siendo razón de su devengo, al igual que el plus al que aspiran, el abono de la productividad de los trabajadores/as que allí prestan sus servicios. Si bien existen hombres que cobran el "Incentivo de mejora continua" al pertenecer a dicha Sección, solo en un único caso (D. Leopoldo) tiene la categoría profesional de "Peón", el resto de operarios masculinos (8) tienen una categoría profesional superior.

- La sección de "loncheado", dentro de las que realizan funciones de manipulación, elaboración y embasado de alimentos cárnicos, es la única que no tiene firmado un Acuerdo, ni, por ello, perciben el "Plus de Producción", incluso aún cuando hay otra sección -la de "fábrica de elaborados"- que realizando equiparables funciones y tareas, que sí lo percibe, siendo la diferencia más destacable entre ambas el porcentaje de trabajadores/as que prestan sus servicios en las mismas.

- El citado "Plus de Producción" es de cuantía mucho más elevada (hasta un 1.000% en algunos casos y meses) que el "Incentivo de mejora continua", pues mientras que el primero aporta entre 600-850 euros mensuales a las nóminas de los trabajadores que lo perciben, el segundo es de cuantía media de entre 70-100 euros.

- La única razón que ha ofrecido la empresa para explicar dicha diferencia ha sido que en la citada sección de "loncheado" no se ha alcanzado un Acuerdo para su aplicación, pese a las múltiples negociaciones mantenidas; y si bien ello no es discutido, sí lo ha sido que en dichas negociaciones la empresa se ha negado a alcanzar un nivel económico similar al de otras secciones; siendo un dato asaz significativo sobre el particular que en el Suplico de la presente demanda de Conflicto Colectivo la parte actora no ambiciona el reconocimiento del



"Plus de Produccion" demandado en elevada cuantía o en una que fuera la media entre las que ya se perciben en las diferentes secciones (4,51 euros/hora trabajada en "matadero"; 3,99 euros/hora en la de "despiece"; y 3,89 euros/hora trabajada en la de "elaborados"), sino la de menor cuantía de las mismas, que es la que perciben los trabajadores de la sección de "fábrica de elaborados" al ser el servicio profesional que allí prestan de equiparables condiciones laborales y valor al de la de "loncheado".

Siendo consecuencia de ello imponer a la parte demandada la inversión de la carga de la prueba, con la debida y asaz acreditación de que dicha diferencia retributiva entre secciones que se dedican a la elaboración y manipulación de productos cárnicos, incluso entre secciones con idénticos sistemas y ritmos de trabajo, con iguales horarios, jornadas y cualificación, de equiparables valor laboral del trabajo prestado, ha sido motivada por circunstancias laborales objetivas absolutamente ajenas a ninguna intencionalidad ilícita, alejadas de cualquier ánimo o motivo discriminatorio por razón de sexo, vulnerador de los derechos fundamentales de las trabajadoras que allí prestan sus servicios profesionales.

CUARTO.- En análisis del tema de la discriminación por razón de sexo, es preciso traer a colación lo que es doctrina jurisprudencial ya consolidada, siendo un compendio de la misma la contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2.015 (rcud. nº 2328/2013), que establece que:

"... el Tribunal Constitucional ha estimado que **la estadística es un medio revelador de la existencia de discriminación indirecta** (SSTC, 128/1.987, de 14 de Julio , y 253/2004, de 22 de Diciembre) y, como recordábamos en la nuestra de 18-7-2011, R. 133/10 , la estadística puede constituir una decisiva fuente de indicios de discriminación indirecta, según estableció ya la precitada STC 253/2004 , donde se dice:"Como es lógico, en estos supuestos, cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas (trabajadores a tiempo parcial - STJCE de 27 de junio de 1990 -, trabajadores con menos de dos años de permanencia en su puesto de trabajo - STJCE de 9 de febrero de 1999 -, trabajadores con menos fuerza física - STC 149/1991 - etc.). En estos supuestos es evidente que cuando se concluye que, por ejemplo, un **tratamiento concreto de los trabajadores a tiempo parcial discrimina a las mujeres, no se está diciendo que en esta misma situación laboral se trata mejor a los varones que a las mujeres. Y, en segundo lugar, se requiere que los poderes públicos no puedan probar que la norma que dispensa una diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajena a toda discriminación por razón de sexo (por todas, SSTJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto The Queen v. Secretary of State for Health; de 20 de marzo de 2003, asunto Jorgensen, y de 11 de septiembre de 2003, asunto Steinicke). En suma, 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. Finalmente debe observarse que la incorporación de la discriminación indirecta como contenido proscrito por el art. 14 CE repercute en la forma en la que el intérprete y aplicador del Derecho debe abordar el análisis de este tipo de discriminaciones, ya que implica que "cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato... y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación -en este caso las mujeres-, el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE " (STC 145/1991, de 1 de julio , F. 2). Para ello deberá atender necesariamente a los datos revelados por la estadística (STC 128/1987, de 14 de julio , F. 6). En este mismo sentido se ha manifestado reiteradamente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (por todas, Sentencia de 9 de febrero de 1999 , ya citada)". Conforme a lo dispuesto en el art. 2.1 de la Directiva 76/207/CEE , modificada por la Directiva 2002/73/CE, tal como igualmente sostiene esa misma resolución del TC, compendiada por la nuestra del 18-7-2011 : "el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar". Por "discriminación directa" se entiende "la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo", en tanto que es "discriminación indirecta", "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios" (art. 2.2). La prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo o una vez empleados, se recoge actualmente de modo expreso en los arts. 4.2.c) y 17.1 LET,**



redactados conforme a lo dispuesto por el art. 37 de la citada Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social". "Este concepto de discriminación indirecta por razón de sexo ya aparecía recogido en el art. 2 de la Directiva 97/80/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Define la discriminación indirecta en los siguientes términos: "cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo". "Esta jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre la discriminación indirecta por razón de sexo ha sido acogida por la doctrina del Tribunal Constitucional y así, como se recuerda en la STC 22/1994, de 27 de enero (F. 4), "una abundante jurisprudencia de este Tribunal ha descartado que sean adecuadas las diferencias que se implantan atendiendo solo y exclusivamente al menor número de horas trabajadas, porque, tomándose sólo en cuenta este factor diferencial, se ignora el menor poder contractual de estos trabajadores atípicos y el dato, contrastado en la experiencia, de que en estos colectivos se concentran altos porcentajes de mano de obra femenina, con lo que la irrazonabilidad del factor diferencial se acentúa al entrar en juego la prohibición de discriminación (Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, asuntos *Bilka Kaufhaus*, de 13 de mayo de 1986, o *Kowalska*, de 27 de junio de 1990, entre otros), exigiéndose por tanto una más cuidadosa justificación de las desigualdades en este terreno, mediante la puesta de manifiesto de otros factores concomitantes que las expliquen, al margen del solo tiempo de trabajo inferior". "En el mismo sentido, la STC 240/1999, de 20 de diciembre (F. 6), recuerda y resume esta doctrina, señalando que "este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar en varias resoluciones que la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE, que contiene un derecho y un mandato antidiscriminatorio (STC 41/1999), 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 (STC 198/1996, F. 2; en sentido idéntico, SSTC 145/1991, 286/1994 y 147/1995)". Así lo ha declarado también el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en numerosas Sentencias al interpretar el contenido del derecho a la no discriminación por razón de sexo en relación con la retribución de los trabajadores (por todas, las ya citadas SSTJCE de 27 de junio de 1990, asunto *Kowalska*; de 7 de febrero de 1991, asunto *Nimz*; de 4 de junio de 1992, asunto *Bötel*; o de 9 de febrero de 1999, asunto *Seymour-Smith y Laura Pérez*".

Y esto es precisamente lo que sucede en el presente caso, porque aunque el empresario, en ejercicio de su libertad y autonomía de la voluntad (empresarial y comercial para alcanzar acuerdos), no se encuentra sometido al principio de igualdad en los términos arriba expuestos, 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. Pues, incluso sin pretender hacerlo así, como discriminación indirecta, es claro que si solo en la sección de la empresa que el número de trabajadores es significativamente distinto (abrumadoramente masculino en el resto, similar o superior al femenino, en esta sección), con equiparables niveles de cualificación o categorizaciones profesionales, con idénticos sistemas y ritmos de trabajo, con iguales horarios y jornadas, y de equiparables valores laborales del trabajo prestado, no se ha aportado razón alguna que justifique, razonablemente en términos constitucionales y legales dicha diferencia de trato salarial de gran embergadura. 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 asignar unas cantidades económicas significativamente superiores en la secciones integradas exclusivamente por hombres con un "Plus de Productividad" de valor hora muy superior respecto a los que otorga en la exclusiva sección mayoritariamente ocupada por mujeres, y dentro de ella a la ínfima categoría profesional de "Peón (Encajado)" prácticamente en exclusiva realizada por ellas, lo que acrecienta aún más las diferencias salariales entre ambos sexos. Sin que el argumento enarbolado por la representación de la empresa en su defensa de "ausencia de Acuerdo alcanzado en dicha Sección" sea algo distinto a la propia negativa empresarial para alcanzarlo, pues no solo se ha tenido que recurrir a la vía judicial para así poder lograrlo, sino que, tal y como han relatado los dos únicos testigos que forman parte de la representación legal de los trabajadores (el Presidente del Comité de empresa y un integrante del mismo), dicho tema de equiparación salarial de dicha sección de "loncheado" se ha venido planteado con reiteración en la mesa de negociación con la empresa, obteniendo siempre como resultado la negativa de la representación patronal en su reconocimiento, aún en cuantía inferior a las de otras secciones.

QUINTO.- En el presente caso se evidencia así que la empresa demandada tiene establecido unos complementos salariales específicos, distintos de los contemplados en la norma convencional de referencia, habiéndose pactado Acuerdos por cada una de las Secciones de producción que la integran, siendo en



la única que no se ha alcanzado un Acuerdo para su inclusión en la que, precisamente, el porcentaje de trabajadoras es superior al de trabajadores -no como en el resto, que es abrumadamente inferior- y, por tanto, donde el citado "Plus de Productividad" no se abona a los trabajadores que la integran, a excepción de aquellos operarios que, procedentes de otras secciones, sí lo tienen contemplado y al integrarse en ésta se les respeta, incrementando con ello también una evidente situación diferenciada sin razón productiva alguna que la justifique. Siendo, asimismo, dicha sección de "Loncheado" la que tiene un plus específico denominado "Incentivo de mejora continua" que retribuye similar concepto retributivo como es el de cumplimiento de unos objetivos de producción y ritmos de trabajo denominados "rendimiento producto óptimo", si bien en cuantía muy inferior al Plus que cobran el resto de trabajadores del resto de secciones. Abundando en esta última diferencia, dentro de la propia Sección de "Loncheado" son las trabajadoras que integran el 100% de las operarias que con la categoría de "ayudante" o "peón" realizan los trabajos de "Encajado" las que no perciben el citado Plus, pues, aún dentro de la propia Sección, existen otros trabajadores ("Encargados", "Oficiales de 1ª", "Oficiales de 2ª", o "Carretileros") que sí lo perciben al proceder de otras.

Finalmente, existe en la empresa otra sección -denominada "fábrica de elaborados"- que también se dedican a la manipulación y ensobrado de productos cárnicos, control de bandejas y envasado, con equiparables sistemas y ritmos de trabajo, idénticas jornada, horarios y turnos de trabajo, idénticas categorías profesionales, con la utilización de similar maquinaria, y empaquetado que la de "Loncheado", siendo la diferencia más destacable que mientras en aquél -que sí perciben el "Plus de Productividad"- se dedican al empaquetado de salchichas y embutidos, en la segunda, cuyo complemento reclaman en su equiparación, se dedican al empaquetado de jamón.

De tal forma, cómo ha venido recordando con reiteración la doctrina judicial (por todas, S.T.J.S. de Canarias/Tenerife de 2 de noviembre de 2.017 -rec. sup. nº 461/2017-, y las en ella citadas), *"Debido a que el convenio colectivo debe, en todo caso, respetar el principio de no discriminación, un convenio colectivo no puede contener una normativa discriminatoria por razón de sexo, aunque esa discriminación sea indirecta. De hecho, para acreditar discriminación, sobre todo la indirecta, por razón de sexo, no es necesario acreditar que las partes negociadoras hayan perseguido minusvalorar el trabajo de las empleadas de sexo femenino, sino que basta con constatar que el resultado práctico de la aplicación de las normas convencionales lleva a un trato peyorativo para las trabajadoras, sin estar justificado el mismo por causas suficientes; al fin y al cabo, los derechos fundamentales también pueden verse conculcados de forma no intencional"*.

Como colofón de todo lo anterior, es dable reseñar que la empresa no ha ofrecido razón o justificación técnica o productiva alguna para justificar o explicar dicha diferencia de trato en las secciones, con ofrecimiento de algún criterio de razón laboral o incluso mercantil que lo explique o sea mínimamente admisible, sino en la excusa de que en el resto de secciones sí se ha alcanzado un Acuerdo sobre el particular y en la de "Loncheado" no; argumento tautológico y falaz por cuanto si no se ha alcanzado el pacto es por la reiterada negativa de la propia empresa, la cual sistemáticamente se ha negado a incluir dicho Plus de Productividad en cuantía similar a la de otras secciones equiparables, manteniendo para dicha sección y, dentro de ella, en especial, a las trabajadoras que se dedican al "Encajado", un incentivo salarial de producción que, contemplado el abono salarial de idéntico objetivo productivo y de objetivos a alcanzar, es de cuantía económica muy inferior, y, por tanto, sin cobertura razonable alguna para ello.

Por todo ello, en el presente caso, procede entender que la diferencia de trato, en ausencia de cualquier explicación o justificación razonable que le 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 una Sección ocupada mayoritariamente por mujeres y en exclusiva a ellas aplicado el "Incentivo" distinto al demandado, hasta el punto de que ellas, en clara y exagerada disparidad con sus compañeros varones mayoritariamente destinados en las otras secciones, perciben unas sumas salariales significativamente inferiores a las de aquéllos.

En definitiva, habiéndose aportado por la parte actora suficientes indicios para entender que concurre una flagrante violación del derecho fundamental de no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo de los trabajadores que integran la Sección de "Loncheado" de la empresa demandada, con mayoría de mujeres, y no habiéndose cumplido por la mercantil demandada, mínimamente, con la carga probatoria que así le compete en orden a la explicitación de las razones que justificarían la diferencia de trato retributivo de dicha Sección respecto del resto que integran la sección de producción de la empresa, con mayoría de hombres, procede considerar, tal y como en igual sentido así lo ha así entendido y calificado el Ministerio Fiscal, que la empresa infringe el citado derecho fundamental de las trabajadoras y trabajadores que conforman dicha Sección de "Loncheado" por trato discriminatorio, no apreciándose justificación objetiva y razonable de dicha disparidad de trato.



Por todo lo anterior, procede la estimación de la demanda en los términos expuestos.

SEXTO.- Contra esta sentencia cabe interponer recurso de Suplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 191.3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Vistos los preceptos de general y pertinente aplicación

FALLO

ESTIMO la demanda formulada por el Sindicato COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), en materia de CONFLICTO COLECTIVO, en contra de la empresa INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA), siendo partes el Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), el COMITÉ DE EMPRESA y el MINISTERIO FISCAL, y, en su consecuencia, declaro que la actuación de la empresa demandada en relación al abono a los trabajadores/as que prestan sus servicios en la sección de loncheado que no perciben un incentivo por producción o "Plus de Producción" en equiparable cuantía que el resto de trabajadores que prestan servicios en otras Secciones con equiparables funciones profesionales del mismo centro de trabajo, constituye una discriminación salarial por razón de sexo, debiéndose abonar a los trabajadores/as que prestan servicios en la sección de "loncheado" el "Plus de Producción" en sustitución del "Incentivo de mejora continua", al menos, en similar cuantía a la que se percibe en secciones que se realice trabajo de igual valor como podría ser la "fabrica de elaborados", tal y como se solicita en la demanda.

Sin pronunciamiento en materia de costas procesales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, advirtiéndoles que no es firme y que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación a través de este Juzgado y ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, anunciándolo en el plazo de cinco días siguientes a su notificación, previo ingreso si recurriera la/s empresa/s demandada/s, en la cuenta de depósitos y consignaciones que este Juzgado tiene abierta en la entidad Banco de Santander, **cuenta nº IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 , concepto 1619-0000-69-1103-18** , de la cantidad importe de la condena que le ha sido impuesta, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista, más un nuevo ingreso en la misma clave de 300 euros en concepto de depósito, todo ello conforme a lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.