

El trabajo de las camareras de pisos de edad madura: ¿cuestión disciplinaria o de gestión preventiva?

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 605/2018, de 4 de junio](#)

Margarita Miñarro Yanini

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Jaume I*

1. Marco jurídico

Aunque las infracciones y sanciones por incumplimientos laborales de los trabajadores no forman parte del contenido mínimo de los convenios colectivos ([art. 85 Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–), es esta una materia que es propiamente objeto de regulación convencional. Con todo, el ET incluye algunas previsiones al respecto. Así, por una parte, el artículo 58, rubricado «Faltas y sanciones de los trabajadores», establece las pautas aplicativas generales en esta materia, al señalar que:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Cómo citar: Miñarro Yanini, M. (2019). El trabajo de las camareras de pisos de edad madura: ¿cuestión disciplinaria o de gestión preventiva? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 605/2018, de 4 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 207-212.

Por su parte, el [artículo 54 del ET](#) establece la sanción laboral más grave y la única regulada en esta ley, que es el despido disciplinario.

Concretamente, en el ámbito del [V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería](#) se establece el régimen disciplinario laboral en su capítulo VIII, incluyendo la definición general de las faltas (art. 35), su graduación (art. 36), el procedimiento sancionador (art. 37), el catálogo de faltas leves, graves y muy graves (arts. 38, 39 y 40, respectivamente) y el cuadro de sanciones que el empresario puede imponer según la gravedad de la falta (art. 41).

Por lo demás, el artículo 115 c) de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), relativo al proceso de impugnación de sanciones, establece como uno de los posibles pronunciamientos de la sentencia que le ponga fin la revocación parcial:

[...] cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada, pero los hechos constituyan infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes [...]. En este caso, el juez podrá autorizar la imposición, en el plazo de caducidad de los 10 días siguientes a notificación de sentencia firme, de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, y la decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo igualmente de caducidad de los 20 días siguientes a su notificación, por medio del incidente de ejecución de dicha sentencia previsto en el artículo 238.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

La [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia \(STSJ\) de Canarias \(Las Palmas\) de 4 de junio de 2018](#), examinada, estima el recurso de suplicación planteado frente a la Sentencia 341/2017, del Juzgado de lo Social número 1 de Las Palmas de Gran Canaria, desestimatoria de la demanda de la trabajadora sobre impugnación de sanciones. Los hechos básicos que anteceden a la interposición de este recurso son los que siguen.

La ahora recurrente presta servicios como camarera de piso para el establecimiento hotelero demandado desde el 6 de marzo de 1978, siendo la trabajadora fija de empresa con más antigüedad. Su jornada es de 7 horas y media de trabajo efectivo, y su horario laboral, de 8 a 16 h, con un descanso de media hora para comer. La recurrente tiene asignada la limpieza de 23 habitaciones por jornada de trabajo.

El día 15 de febrero de 2017, la trabajadora fue advertida de la comisión de una falta muy grave por no haber limpiado en 24 días, comprendidos dentro del periodo de julio de 2016 a febrero de 2017, algunas de las habitaciones asignadas. Nuevamente, el día 12 de abril de 2017, la empresa le notificó la comisión de una infracción muy grave a tenor del convenio colectivo, debido a la falta de limpieza de un total de 6 habitaciones durante los días 4 y 7 de marzo, y 3 de abril de 2017 –especificadas debidamente en la notificación–, imponiéndole la sanción consistente en suspensión de empleo y sueldo de 6 días.

La empresa cuenta con un informe de evaluación ergonómica sobre carga física metabólica, elaborado por Asepeyo, de fecha 13 de junio de 2017, en el que se indica que, aplicando el criterio Chamoux, la carga física de trabajo de las camareras de piso de la empresa es «tolerable».

La trabajadora interpuso demanda por reclamación frente a la sanción, solicitando su nulidad o, subsidiariamente, su improcedencia. Esta fue desestimada por el Juzgado de lo Social número 1 de Las Palmas de Gran Canaria, que confirmaba así la sanción que le fue impuesta por la empresa por comisión de falta muy grave.

3. Claves de la doctrina judicial

La sentencia de instancia considera que la conducta de la trabajadora es reconducible a la falta grave prevista en el artículo 39.13 del convenio colectivo, consistente en «no cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos». No obstante, dada la reiteración de esta conducta (que ya se había producido y sobre la que ya se había advertido a la trabajadora con anterioridad), se considera falta muy grave, como el propio precepto convencional establece.

En el recurso, la defensa de la trabajadora solicita que, al amparo del [artículo 193 b\) de la LRJS](#), se introduzcan varios nuevos hechos probados. Por una parte, el año de nacimiento de la trabajadora (1956), del que se deduce que su edad en el momento de los hechos era de 61 años. Por otra, la adición de un párrafo que indica la identidad de las trabajadoras respecto de las que se realizó la evaluación ergonómica, que pone de manifiesto, además de que entre ellas no se encontraba la trabajadora recurrente, que sus condiciones personales y de edad son muy diferentes a las de esta. Además, con base en el [artículo 193 c\)](#), se alega infracción del artículo 39 del [V Acuerdo laboral estatal para el sector de hostelería](#) y del principio de proporcionalidad, aduciendo incorrecta calificación de la falta por desajuste en la definición de la conducta y por ausencia de intencionalidad.

Pese a que todos los motivos son estimados, la sala centra su respuesta al recurso en este último, indicando previamente, a modo de justificación de este proceder, que está «obligada a resolver la litis en los términos que el propio recurso plantea, sin que pueda ir más allá introduciendo debates jurídicos que no han sido objeto de motivos de censura jurídica». De este modo, básicamente, la sala estima que la falta de la trabajadora no sería encuadrable en la conducta de incumplir las instrucciones de la empresa (falta grave, que, por reiteración, se considera muy grave), sino en la infracción del artículo 38.1 del [convenio](#), constituyendo concretamente una «demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca una perturbación importante en el servicio encomendado». Así, señala que:

El artículo 39.13 lo que tipifica es no cumplir las instrucciones de la empresa, y no es eso lo que ha hecho la actora, que sí ha cumplido la orden (hacer 23 habitaciones diarias), si bien algunos días no las ha terminado, es decir, se ha retrasado o demorado en la ejecución del trabajo.

Así, si se examina la carta de sanción, se constata que en el mes de marzo, solo en 2 días hubo retraso en la ejecución, un día de 1 habitación, y otro día de 3 habitaciones.

A juicio de la sala, estamos a [sic] presencia no de un incumplimiento de las órdenes o instrucciones de la empresa, sino de un cumplimiento habitual de las mismas, con retraso o demora en 2 días.

La propia empresa, en la carta de sanción, habla de actitud poco diligente en el desempeño de sus obligaciones laborales, aceptando que no se trata de una conducta dolosa.

Dicho lo anterior, el encaje correcto de la falta debió de hacerse aplicando el artículo 38.1 y calificando la falta como leve, al no apreciar la sala la producción de una perturbación importante en el servicio encomendado, cuya prueba brilla por su ausencia.

En consecuencia, estima el recurso y revoca en parte la sentencia, a tenor del [artículo 115.1 c\) de la LRJS](#), autorizando al empresario a que imponga una nueva sanción ajustada a la calificación de leve dada por el tribunal a la falta cometida por la trabajadora.

4. Trascendencia de la doctrina establecida y posibilidad de que se consolide en el futuro

Realmente, se considera que el criterio mantenido en la decisión mayoritaria plasmada en el fallo de la [STSJ de Canarias \(Las Palmas\) de 4 de junio de 2018](#), comentada, no es innovador ni particularmente relevante, puesto que no hace sino declarar incorrectamente calificada una conducta que, a juicio del tribunal, no constituye una infracción laboral muy grave, sino que debe reconducirse a otra calificada como leve en el convenio colectivo, e instar a la empresa a que aplique la sanción adecuada. En suma, el tribunal realiza en ella la habitual actividad judicial de recalificación de hechos y determinación del derecho aplicable, sin que en la solución dada haya, tampoco, ningún elemento especialmente original o destacable.

No obstante, pese a no tener trascendencia decisoria, precisamente por responder a una línea de interpretación judicial más innovadora, que va abriéndose paso entre nuestros órganos judiciales y de la que viene haciendo eco esta revista (núms. [409](#), [416](#) y [420](#)), quiere hacerse mención especial al voto particular que la magistrada Gloria Poyatos Matas formula a la misma. En este, a través de dos líneas argumentales complementarias que se

refuerzan mutuamente, que son la seguridad y salud en el trabajo y la discriminación por razón de género, su autora mantiene que debió declararse la nulidad de la sanción impuesta a la trabajadora por discriminación indirecta múltiple por razón de sexo y de edad. Cuestiones nucleares que sustentan la argumentación de la magistrada son la condición de mujer y la edad de 61 años de la recurrente, que se potencian de forma recíproca y que necesariamente han de ser tomadas en consideración en la labor de juzgar, como defiende con base en numerosos textos normativos de diferente ámbito y diverso carácter vinculante.

La necesidad de juzgar con perspectiva de género en aras de establecer un reequilibrio es una especificación, en el ámbito judicial y para el colectivo de las mujeres, de la tutela a los grupos vulnerables que deriva de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución. En tal forma específica, ha quedado reflejada en diversas normas, destacadamente en la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La obligación de remoción de obstáculos que afectan al desarrollo en condiciones de igualdad del colectivo vulnerable, exigido por los principios de igualdad efectiva y solidaridad social, vincula a todos los poderes públicos, por lo que no solo se proyecta en el ámbito normativo, sino también en la función interpretativa que realizan los jueces. De ahí que «juzgar con perspectiva de género» sea un imperativo para los órganos judiciales, que, no obstante, en ocasiones parecen obviar –como en la [Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre](#)–.

El prisma de análisis judicial «con perspectiva de género» del voto particular viene a reforzar unos muy sólidos argumentos preventivos que avalan la ausencia de justificación de la sanción impuesta a la trabajadora. Así, como indica la magistrada, ha de cuestionarse la exigencia empresarial general cuyo incumplimiento da lugar a la sanción de la trabajadora, que es la de limpiar y arreglar 23 habitaciones. Tal rechazo no solo se justifica en que el convenio colectivo aplicable fija el salario «a tiempo», y no «a rendimiento» o mixto, sino porque la evaluación ergonómica con base en la que se establece tal obligación presenta irregularidades y choca con exigencias preventivas básicas. Destaca, particularmente, entre todas las que apunta, que la evaluación que determina que la carga de trabajo es «tolerable» se elabora sin más intervención que la del servicio de prevención de la empresa, así como que la medición en la que se basa se realiza sobre 4 trabajadoras de las que se desconocen sus circunstancias, edad y criterios de selección, aunque se aplica con carácter general a todas las trabajadoras. Es por ello que, como apunta la magistrada en su voto particular, este parámetro de 23 habitaciones a limpiar por trabajadora en cada jornada exigido por la empresa en absoluto cumple el deber de adaptación del trabajo a la persona previsto en el [artículo 15.1 d\) de la Ley de prevención de riesgos laborales](#) (LPRL), ni atiende en modo alguno a las particulares características personales de la recurrente –como es la edad– que determinan una especial sensibilidad a los riesgos ([art. 25 LPRL](#)).

Dado que el sector de las camareras de pisos está muy feminizado, se identifica el impacto de género en el supuesto que resuelve este recurso, por lo que ha de valorarse si concurre elemento discriminatorio para, en su caso, corregirlo. Desde esta órbita, la ma-

gistrada identifica la concurrencia de una discriminación indirecta, puesto que una decisión aparentemente neutra –exigencia general de realizar la limpieza de 23 habitaciones por jornada– provoca una desventaja a las camareras de pisos –mujeres–, sin que exista justificación objetiva y razonable para ello –pues incluso es contraria a las obligaciones preventivas–. Asimismo, la edad de la trabajadora sancionada constituye un factor adicional de vulnerabilidad, que al sumarse al motivado por el sexo conforma, en palabras de la magistrada, una situación de «discriminación múltiple» –en este sentido, con la misma suma de factores, Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de julio de 2017 ([final, 25 de octubre de 2017](#)), caso Carvalho Pinto de Sousa Morais vs. Portugal–, que debería determinar la nulidad de la sanción.

En conclusión, este voto particular constituye un ejemplo de «juzgar con perspectiva de género», directriz interpretativa de importancia creciente que es seguida y fundamenta el fallo de Sentencias como las de los [TSJ de Canarias \(Las Palmas\) de 15 de diciembre de 2017 \(rec. 1249/2017\)](#) o de [Galicia de 16 de marzo de 2018 \(rec. 5398/2017\)](#), entre muchas otras.

Por lo demás, específicamente, en el plano concreto de la seguridad y salud en el trabajo, cabe apuntar que la interpretación judicial con enfoque de género es particularmente necesaria a fin de suplir las importantes carencias que en este sentido presenta la normativa reguladora de esta materia.