

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**  
**JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE BADAJOZ**  
*Sentencia 269/2019, de 10 de junio de 2019*

Rec. n.º 872/2018

**SUMARIO:**

**Principio de igualdad en la remuneración. Daños morales. Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz. Plus de peligrosidad.** Abono del referido complemento únicamente a los hombres, de forma consolidada, al no desempeñar en la actualidad funciones que pudieran suponer su reconocimiento. Falta de abono de este plus a las mujeres limpiadoras con la misma categoría que, sin embargo, realizaban y continúan realizando objetivamente funciones que se incardinan dentro del concepto de peligrosidad que reconoce el Convenio, al estar más expuestas o en contacto con agentes biológicos peligrosos. Situación iniciada por la primera contratista (PALICRISA) y que se extendió durante 15 años, manteniéndose tras la subrogación con la actual sucesora (EULEN) durante dos años. Se reconoce la existencia de una discriminación directa por razón de sexo, condenándose a las dos empresas codemandadas, pues la conducta discriminatoria fue creada por la primera contratista, pero también fue continuada por la que se subrogó en su posición empresarial, sin que quepa excusarse en que estaba obligada a asumir los contratos de los trabajadores con todas las circunstancias, pues asumió con ello también la conducta discriminatoria y la toleró sin llevar a cabo medida alguna para eliminarla mediante la equiparación de los salarios de las limpiadoras a los de los limpiadores, siendo la solución más equitativa abonar a las demandantes el promedio de las cantidades percibidas mensualmente por los trabajadores por los indicados conceptos, teniendo en cuenta la suma de todas las cantidades percibidas mensualmente por estos trabajadores y dividiéndola entre el número de trabajadores que al tiempo de la subrogación prestaban servicios en el citado hospital. La solución contraria impediría llevar a cabo uno de los pronunciamientos que se exigen cuando se verifica la vulneración de un derecho fundamental, cual es el cese inmediato de la conducta vulneradora. **Indemnización por daños morales.** Atendiendo a la graduación de faltas y sanciones previstas en el RDLeg. 5/2000 (TRLISOS), para medir la gravedad y reiteración de los hechos, uno de los factores que se tiene en cuenta es desde cuando se produce la conducta discriminatoria y, en este caso, consta que respecto a la primera empresa tal conducta se llevó a cabo, al menos, durante 15 años; y respecto de la segunda, tan solo dos. Se condena a PALICRISA a abonar 25.000 euros a cada trabajadora cuyo período de vulneración abarca desde el inicio, 10.000 euros a la que lo ha sufrido durante 6 años y 6.666,67 euros a la que lo ha padecido 4. Por su parte EULEN deberá abonar por este concepto 6.251 euros a cada trabajadora por los dos años en que lo ha sostenido. **Daños materiales.** Se condena a esta última a abonar, como actual empleadora, una cuantía equivalente al importe del plus por la última anualidad.

**PRECEPTOS:**

Constitución Española, art. 14.  
Ley Orgánica 3/2017 (LOIMH), art. 6.  
RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 4.2 c), 17.1, 26 y 28.  
Ley 36/2011 (LRJS), art. 183.2.  
Resolución de 18 de julio de 2018 (Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Badajoz), art. 19.

**PONENTE:**

*Don Juan Antonio Boza Romero.*

Magistrados:

Don JUAN ANTONIO BOZA ROMERO

**JDO. DE LO SOCIAL N. 1**

BADAJOS

SENTENCIA: 00269/2019

-

C/ ZURBARAN N 10

Tfno: 924223646

Fax: 924241714

Correo Electrónico: social1.badajoz@justicia.es

Equipo/usuario: 4

NIG: 06015 44 4 2018 0003529

Modelo: N02700

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000872 /2018

Procedimiento origen: /

Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

DEMANDANTE/S D/ña: Lorenza , Luisa , Mariana , Martina , Mercedes

ABOGADO/A: ESTRELLA MARIA SANTIAGO GUILLEN, ESTRELLA MARIA SANTIAGO GUILLEN ,  
ESTRELLA MARIA SANTIAGO GUILLEN , ESTRELLA MARIA SANTIAGO GUILLEN ,

PROCURADOR: , , , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , , , ,

DEMANDADO/S D/ña: FOGASA FOGASA, ADMINISTRACION CONCURSAL D. Alfredo , MINISTERIO  
FISCAL, EMPRESA PALICRISA , EULEN S.A. EULEN S.A.

ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA, JORGE ANTONIO PALACIOS RODRIGUEZ , , MARIA DEL  
CARMEN CASTRO BLANCO , MARIA ARECES PALENCIA

PROCURADOR: , , , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , , , ,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

En la ciudad de Badajoz, a diez de junio de dos mil diecinueve.

Don Juan Antonio Boza Romero, juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz y su Partido, ha pronunciado la siguiente:

#### SENTENCIA Nº 269

Vistos por mí, D. Juan Antonio Boza Romero, juez del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal del orden social, sobre tutela de derechos fundamentales, promovidos por Dña. Lorenza , Dña. Luisa , Dña. Mariana , Dña. Martina y Dña. Mercedes , que comparecieron asistidas por la letrada Dña. Estrella Santiago guillén, frente a las empresas EULEN SA, que compareció representada y asistida por el letrado D. Alberto Francisco Fernández De Blas, PALICRISA, en cuyo nombre compareció la letrada Dña. María Castro Blanco, y el administrador concursal de PALICRISA D. Alfredo , que no compareció. También fue emplazado el FOGASA, que no compareció. Asimismo, fue parte el Ministerio Fiscal, por el que compareció D. Carlos León.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

##### Primero.

En fecha 10-12-2018 se presentó demanda que tuvo entrada en este Juzgado, suscrita por las actoras frente a las demandadas en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimaron pertinentes a su derecho, solicitaron se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

##### Segundo.

Admitida a trámite la demanda, y tras acordarse la desacumulación de varias demandantes y de una de las empresas inicialmente demandadas, se citó a las partes a los actos de conciliación y juicio para el día 29-5-2019, fecha en que tuvieron lugar los actos señalados, con la comparecencia indicada en el encabezamiento y las manifestaciones que obran en acta. En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su demanda y solicitó el dictado de sentencia de acuerdo con el suplico de la misma, previo recibimiento del pleito a prueba. Las partes demandadas contestaron oralmente a la demanda y solicitaron, tras el recibimiento del pleito a prueba, el dictado de una sentencia absolutoria. El Ministerio Fiscal reservó sus alegaciones para el trámite de conclusiones a resultados de la prueba practicada. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas con el resultado que consta en soporte apto para la reproducción de la imagen y del sonido, tras lo cual las partes formularon sus respectivas conclusiones, quedando el juicio visto para sentencia.

##### Tercero.

En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

#### HECHOS PROBADOS

##### Primero.

Las actoras, mayores de edad, cuyas demás circunstancias personales constan en autos, han venido prestando sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada PALICRISA, en el hospital Perpetuo Socorro, con la categoría profesional de limpiadoras y salario mensual, según nóminas aportadas, de 751,67 euros, más pagas extraordinarias, paga de beneficios, plus de antigüedad y festivos, en su caso, resultando de aplicación el convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz.

La antigüedad de las demandantes es la siguiente:

Dña. Lorenza , desde 2-9-2013.

Dña. Luisa , desde 9-5-2011.  
Dña. Mariana , desde 22-5-1984.  
Dña. Martina , desde 1-9-1994.  
Dña. Mercedes , desde 17-12-1997.

A partir del día 6 de julio de 2017, las actrices fueron subrogadas por la empresa EULEN SA -contratos de trabajo y nóminas aportadas por EULEN como documentos nº 1 a 16-.

### Segundo.

En las empresas demandadas el 90% del personal con categoría de limpiador/limpiadora son mujeres. Durante el tiempo en que las actrices prestaban servicios para PALICRISA, todas las limpiadoras se encargaban exclusivamente de la limpieza de todas las habitaciones del hospital (incluidas las de judiciales, UCI, urgencias, oncología, infecciosos o aislamiento en la que se encuentran pacientes con los que previamente al aislamiento han tenido contacto las limpiadoras), así como quirófanos, recogiendo la basura de cada habitación, conteniendo la basura normal residuos tales como sondas, cristales, orina, heces, vómitos, sangre y sustancias orgánicas o pañales. Esa basura la echan a un contenedor que queda sellado y la llevan al que se denomina punto sucio. También trasladan a este punto los bidones verdes, donde las limpiadoras echan las batas, guantes y mascarillas que han estado utilizando en las habitaciones de aislamiento. Estos bidones verdes, que contienen los residuos de las habitaciones de aislamiento, lo sellan desde hace cinco o seis meses el personal sanitario, y este bidón verde sellado es el que sacan las limpiadoras. Asimismo, existe un bidón amarillo donde se echan objetos punzantes tales como agujas de jeringuillas, que cuando están llenos son sellados por el personal sanitario. Este bidón amarillo también es llevado por las limpiadoras al punto sucio. No obstante, aunque las limpiadoras no tienen que manipular jeringuillas, existen casos en los que dichas limpiadoras se han pinchado con agujas de jeringuillas porque no se ha segregado bien la aguja con residuos biológicos o se encontraban en la basura normal. En concreto, la trabajadora Dña. Mercedes , el día 7-3-2005, al depositar una bolsa que contenía dos jeringuillas de posible infectado por VIH en el contenedor de limpieza se pinchó con una aguja (sin que se supiera seguro si la jeringuilla con la que se pinchó era del infectado), resultando de los análisis que una de las jeringuillas dio positivo en VIH aunque la actora dio negativo en VIH. Desde que está EULEN SA las bolsas de basura de las habitaciones de infecciosos las sella también personal sanitario -testifical de Dña. Emilia (supervisora), de D. Marcelino (enfermero), bloque documental nº 1, 2 y 3 aportados por la parte actora-.

Los trabajadores hombres que tienen la categoría profesional de limpiador no se encargaban de limpiar las habitaciones (aunque últimamente, con EULEN algunos hombres sí lo están haciendo) y solo entraban en ellas para limpiar los cristales (aunque nunca en las de aislamiento). También los hay que se encargan de llevar los bidones sellados desde el punto sucio a la destructora, sin que lleguen a tocar las bolsas de basura. Por estas labores cobraban un plus de peligrosidad del 30% del salario base (15% por cada labor), que después siguieron manteniendo, aunque dejaran de realizarlas, y continúan cobrándolo con EULEN SA. Incluso existe algún trabajador que cobra este plus sin que conste que hubiera hecho ninguna de las labores mencionadas.

En concreto, D. Modesto , gestor de servicios de limpieza de EULEN, declaró que el origen de este plus se encontraba en que hace unos 15 años, cuando se sacaban los contenedores, existía un riesgo por la manipulación de la basura y por ello se consideraba una actividad peligrosa pero que desde entonces ya no existe ese riesgo, aunque todos los trabajadores que lo cobraban siguen cobrándolo porque lo consolidaron y EULEN está obligado a mantenerlos, aunque desde que EULEN se hizo cargo del servicio de limpieza del hospital Perpetuo Socorro algunos trabajadores que venían percibiendo el 30% han bajado al 15% y otros, como D. Patricio , ha cobrado el doble en los meses de julio, agosto y septiembre, que el testigo justifica en un error administrativo. De hecho, declaró que los trabajadores nuevos que realizan estas funciones de sacar la basura ya no cobran este plus.

D. Patricio , actual encargado de edificios con EULEN, que lleva 14 años trabajando, percibe este plus de peligrosidad y toxicidad y declaró que lo cobraba porque entró con PALICRISA de cristalero y se le abonó un 15% del salario base y que después cogió un puesto en la recogida de los bidones de basura y le pagaron otro 15% más, manifestando que anteriormente, hace 10,12 o 15 años, estas labores generaban penosidad por estar todo el día sacando bidones de basura que contenían líquidos y residuos biosanitarios pero que todo eso mejoró con el tema de prevención y que en la actualidad no se llega a tocar físicamente las bolsas de basura y que en las habitaciones lo que hay es basura normal y que los inyectables van a un contenedor amarillo y los cristales a uno

verde. Declaró asimismo que en la actualidad ya no hace ninguna de las funciones mencionadas pero que sigue cobrando el plus por consolidación. Declaró asimismo que son las trabajadoras limpiadoras las que recogen toda la basura del hospital, tanto en cirugía como en infecciosos y en aislamiento limpiando todos los restos orgánicos y que puede ser que accidentalmente alguna se pinchara con alguna aguja pero que ahora se da con menos frecuencia, aunque reconoce que existen quejas de limpiadoras por la existencia en las bolsas de basura de objetos punzantes.

Asimismo, D. Roque , trabajador del hospital Perpetuo Socorro con la categoría de limpiador, declaró en particular que hace 12 años que trabaja para la empresa encargándose de la recogida de la basura del punto sucio para llevarla a la compactadora y que por ello cobraba un 15% de plus de toxicidad, aunque siempre no lo ha cobrado, pues los cinco primeros años no lo cobraba y a partir del quinto año lo empezó a cobrarlo sin saber por qué y sin haber habido un cambio de funciones. Manifestó que el protocolo para tirar la basura era diferente hace 8 o 10 años porque se tocaba la basura más veces y ahora no se llega a tocar. Por último, declaró que este plus lo cobraban los que realizaban trabajos de limpieza de cristales y recogida de basura del punto sucio a la compactadora, que este trabajo solo lo realizaban los hombres y que, aunque ya no realiza ninguna de estas funciones porque está en lavandería, lo continúa cobrando como derecho adquirido.

D. Severino es otro trabajador con la categoría de limpiador que comenzó en PALICRISA hace 20 años encargado de la recogida de la basura desde el punto sucio para llevarla a la destructora, y declaró que desde el principio cobraba el plus de tóxico penoso, que antes se echaban las bolsas de basura en unas bañeras que las recogían los limpiadores para llevarla al punto sucio , que esa basura la recogían previamente las limpiadoras en las habitaciones y las llevaban a las bañeras y que ahora ya las llevan las limpiadoras directamente hasta el punto sucio. Declaró asimismo que antes los bidones verdes no se cerraban por los auxiliares y que lo cerraban las limpiadoras, que ahora lo cierran los auxiliares pero que son las limpiadoras las que recogen toda la basura con restos orgánicos y limpian las habitaciones y que luego lo llevan todo al punto sucio. Por último, declaró también que hay un limpiador hombre que cobra este plus sin hacer las funciones de limpieza y sacar la basura y que no sabía por qué lo cobraba, sin que haya ninguna compañera que lo cobre -declaraciones testificales de D. Roque , de D. Severino , de D. Modesto , de D. Patricio y nóminas aportadas por EULEN y PALICRISA-.

### Tercero.

Los trabajadores que venían percibiendo desde que prestaban servicios en PALICRISA en el hospital Perpetuo Socorro el plus de peligrosidad (denominado

"TOXICO PE  
NO  
SO PELIGROSO"),

según nóminas correspondientes al periodo comprendido entre el mes de enero de 2017 al mes de junio de 2017 (mes completo anterior al de la subrogación), son los siguientes:

- D. Severino , con antigüedad de 9-10-1985, por la cantidad de 112,75 euros.
- D. Carlos Alberto , con antigüedad desde el 2-2-2001, por la cantidad de 225,50 euros.
- D. Luis Enrique , con antigüedad desde el 2-5-2003, por la cantidad de 112,75 euros.
- D. Juan Ignacio , con antigüedad desde el 1-8-2006, por la cantidad de 112,75 euros.
- D. Juan Pablo , con antigüedad desde el 15-11-2004, por la cantidad de 112,75 euros.

No consta que ninguna mujer que presta servicios en el hospital Perpetuo Socorro percibiera el citado plus.

Los trabajadores hombres con categoría de limpiador que prestaban servicios en PALICRISA en el hospital Perpetuo Socorro que no percibían plus de peligrosidad eran D. Jose Pedro , con antigüedad desde el 19-7-1982, D. Aquilino , con antigüedad desde el 16-2-2015, D. Belarmino , con antigüedad desde el 6-4-2014, y D. Borja , con antigüedad desde el 1-9-2014.

Tras la subrogación, EULEN asumió los contratos de los trabajadores con todas las retribuciones que venían percibiendo de PALICRISA, sin que abonara a las actoras ningún plus de peligrosidad, toxicidad o penosidad -nóminas aportadas por PALICRISA y EULEN-.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### Primero.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS , los hechos declarados probados lo han sido de la valoración conjunta, conforme a las reglas de la sana crítica, de las pruebas practicadas en el juicio, consistentes en la documental aportada por las partes además de la que obra en los autos, el interrogatorio del representante de PALICRISA y testifical, considerándose únicamente relevante a efectos de este proceso la que consta al pie de cada hecho probado al objeto de acreditarlo.

### Segundo.

Alegan las actoras en su demanda la existencia de discriminación salarial por el hecho de que los trabajadores hombres con su misma categoría profesional cobran un plus de peligrosidad que nunca han percibido las mujeres limpiadoras a pesar de que incluso realizan más funciones que objetivamente se incardinan dentro del concepto de peligrosidad que se reconoce en el art. 16 del convenio colectivo del sector al estar más expuestas o en contacto con agentes biológicos peligrosos. Además, alegan que los trabajadores masculinos cobran un incentivo de puesto de trabajo, sin saber por qué ni cómo.

Por ello, consideran que se ha vulnerado su derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en materia retributiva y solicitan que se declare la existencia de dicha vulneración, la nulidad radical de la conducta lesiva, su cese inmediato, así como la reparación del daño causado condenando a las demandadas al abono de la indemnización en concepto de daños morales de 10.00.006 euros a PALICRISA y a EULEN de 25.000 euros cada uno, solicitando asimismo que la mercantil EULEN indemnice a las actoras en concepto de daños y perjuicios causados por diferencia salarial a las actoras por un importe de 2.701,68 euros cada una, más los intereses correspondientes al 10%.

La empresa PALICRISA se opuso alegando que el plus de peligrosidad lo cobran los trabajadores por los servicios prestados y la explicación obedece al reparto de las tareas dado que cada uno tiene unas tareas específicas.

EULEN SA se opuso alegando que cuando se subrogó en el servicio de limpieza asumió todos los contratos y se hizo cargo de todos los derechos y obligaciones contractuales y que lo que se denomina plus de peligrosidad no obedece en realidad a la realización de funciones peligrosas sino que se trata de un plus consolidado que se sigue pagando. Manifestó que el origen de este plus sí obedecía a que hace 15 o 20 años los protocolos de seguridad no tenían nada que ver con los de hoy día y que en las bolsas de basura se tiraban materiales peligrosos y que las personas que las manejaban lo cobraban pero que esto ya no sucede desde hace años dado que los desechos que se tiran a las bolsas son los propios de cualquier domicilio. De hecho, alega que hay personas contratadas que llevan la basura al punto limpio no llega a tocar las bolsas y por ello no perciben el plus, que solo lo cobran las personas que lo consolidaron, por lo que no hay más discriminación que la temporal.

Planteada la litis en estos términos, para delimitar el objeto del debate, hay que tener en cuenta que el proceso que nos ocupa de tutela de derechos fundamentales está inspirado, como dice la STS de 27 de junio de 2007 , " en el principio de cognición limitada (entre otras, STS 21-6-1994, rec. 2225/1993 ; STS 6-10-1997, rec. 660/1997 ; STS 19-1- 1998, rec. 724/1997 ; STS 25-10-1999, rec. 1363/1999 ). De acuerdo con él, lo que delimita esta especial pretensión de tutela "es la lesión del contenido esencial del derecho en su configuración constitucional o en las normas legales ordinarias" que regulan el derecho en cuestión ( STS sala general 14-7-2006, rec. 5111/2004 )."

Por tanto, no procede hacer aquí una valoración acerca de si las funciones que realizan las actoras son merecedoras del plus de peligrosidad a que hace referencia el art. 16 del convenio (que establece que los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excesivamente penosos, percibirán un incremento mensual del 30% del salario del convenio de su categoría), sino a que si en la aplicación de tal concepto por la empresa se observa una desigualdad de trato entre hombres y mujeres o una discriminación de las mujeres

respecto de los hombres que constituya un supuesto de discriminación o vulneración del derecho a la igualdad previsto en el art. 14 CE en relación con los arts. 4 , 17 y 28 ET .

En relación con la normativa aplicable a esta materia, el art. 181.2 LRJS establece que "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad" . Asimismo, el art. 96.1 LRJS dice que "En aquellos procesos en que las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad" . Al respecto, la STS de 9 de febrero de 1996 especifica que para que haya lugar a esta inversión no basta la mera alegación, es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental, "y los indicios son señales o acciones que manifiestan algo oculto, algo muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia."

A propósito del principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo invocado en relación a diferencias retributivas, recuerdan múltiples sentencias como la del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2.014 (rcud. 2328/2.013) que " Tanto la doctrina del Tribunal Constitucional , como la de esta Sala, han establecido una clara diferenciación entre el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones, como puede verse en la STC 62/2008 , y las que en ella se citan, y en las sentencias de esta Sala, entre otras, de 17-5-2000 (R. 4500/00 ) , 23-9-2003 (R. 786/02 ) , 9-3-2005 (R. 31/04 ) , 7-7-2005 (R. 101/04 ) , 8-5-2006 (R. 179/04 ) , 21-12-2007 (R. 1/07 ) , 14-1-2008 (R. 143/08 ) , 11-11-2008 (R. 120/07 ) , 12-4- 2011 (R. 136/10 ) , 19-4-2011 (R. 16/09 ) y 18-7-2011 (R. 133/10 ) [...] Esta distinción tiene, según la jurisprudencia constitucional, especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la STC 34/1984 , la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación, lo que no ocurre cuando la desigualdad se establece por una norma del ordenamiento o por la actuación de una Administración Pública ( STC 161/1991 y 2/1998 ). Lo que caracteriza la prohibición de discriminación, justificando la especial intensidad de este mandato y su penetración en el ámbito de las relaciones privadas, es que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que, como la raza, el sexo, el nacimiento y las convicciones ideológicas o religiosas, han estado ligadas históricamente a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas u otras condiciones que también se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista". La prohibición de discriminación atañe a un determinado grupo de personas caracterizadas por la colectivización de rasgos históricamente afectados por una mayor incidencia de aquélla y así precisamente recoge y desarrolla el citado precepto estatutario que el recurrente denuncia infringido un mandato antidiscriminatorio que se proyecta en que " Se entenderán nulos y sin efecto [...] los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta [...] por razón de sexo [...]". Así reiteradamente se tiene afirmado siguiendo lo dispuesto en la normativa comunitaria -Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE-, que el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, entendiéndose por "discriminación directa" " 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" y por "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".

Aplicando esta doctrina a los hechos probados, se observa que los hombres con categoría de limpiador que trabajaban para PALICRISA en el hospital Perpetuo Socorro que se dedicaban a la limpieza de cristales de las habitaciones y a llevar los contenedores donde previamente las limpiadoras habían introducido las bolsas de basura hasta la destructora cobran un plus de peligrosidad, que no cobraban las mujeres limpiadoras, las cuales ninguna de ellas se dedicaba a las labores encomendadas a los hombres, pues estas tenían exclusivamente encargada la limpieza de las habitaciones, que no realizaban los hombres hasta la entrada de EULEN SA.

Sentada esta premisa, y tal y como está planteada la demanda, el análisis de la existencia del elemento discriminatorio no se centra tanto en valorar la práctica empresarial consistente en que los hombres tengan encomendadas unas determinadas funciones que las mujeres no tienen y de las que pudieran derivarse alguna ventaja para los hombres respecto a las mujeres a pesar de que unos y otras tienen la misma categoría profesional y a pesar de que, ciertamente, no se ha acreditado una justificación objetiva y razonable que justifique este criterio de atribución de funciones diferenciadas por sexos. Lo relevante que se ha de determinar en este caso es si, existiendo elementos comunes en las funciones que realizan hombres y mujeres de la misma categoría, se retribuya con el plus de peligrosidad solo las que realizan los hombres, revelándose así una situación de discriminación directa por razón de sexo a la que alude el art. 6 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, según el cual tal situación de discriminación directa por razón de sexo es aquella en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Pues bien, a la vista de la prueba practicada, se observa que el origen o razón por la que los hombres cobraban el plus de peligrosidad se encontraba en que en un periodo de tiempo (que según las testificales ha oscilado en que se incardinaba hace quince, doce, diez y hasta ocho años) los trabajadores hombres que se dedicaban a la recogida de los contenedores de basura desde el punto sucio para llevarla a la destructora, en esa época tenían que recoger las bolsas de unas bañeras para llevarla al punto sucio y estaban en contacto directo con la basura y debido a que eso se consideraba por la empresa una actividad peligrosa cobraban el plus, siendo así que después la actividad dejó de ser peligrosa por no tener ya contacto directo con las bolsas de basura y no existir justificación para cobrar el plus. No obstante, se acredita que las limpiadoras eran las que previamente echaban esas bolsas de basura a las bañeras tras recogerla de las habitaciones que limpiaban. Por tanto, el contacto de las limpiadoras con estos residuos se entiende que era mucho mayor y a pesar de ello no cobraban el plus, de donde cabe concluir la falta de justificación objetiva y razonable de la medida consistente en abonar el plus de peligrosidad a los hombres y no a las mujeres. A ello se une que tampoco se ha ofrecido prueba alguna que justifique que lo cobraran los hombres que entraban en las habitaciones para limpiar los cristales, pues las mujeres también entraban y siguen entrando en las habitaciones para limpiarlas y recoger toda la basura, teniendo más contacto con pacientes y con el contenido de los desechos que se arroja a las papeleras (entre los que, como se establece en los hechos probados, se encuentran residuos tales como orina, heces, vómitos o sangre) y, sin embargo, sin cobrar, como se ha dicho, el mencionado plus, pues ninguna de las demandadas ha acreditado que las trabajadoras mujeres lo cobraran, siendo así que la única nómina que se ha aportado por PALICRISA de una trabajadora que había devengado el plus no se refiere a una trabajadora del hospital perpetuo socorro donde prestan servicios las actoras, pues según las nóminas aportadas los presta en hospital Infanta, teniendo en cuenta que el presente pleito se ha delimitado exclusivamente respecto de las demandantes que prestan servicios en el referido centro y, por tanto, con relación a lo que acontece en el mismo. Además, aunque se tratara de una trabajadora que presta servicios en el mismo centro que las actoras, de ninguna manera el hecho de que una trabajadora cobrara este plus se puede considerar como un elemento fáctico que demuestra la no discriminación o una justificación objetiva por parte de la empresa, sino más bien una excepción, tratándose como se trata en este caso de una empresa en la que el 90% de los trabajadores con categoría profesional de limpiador o limpiadora son mujeres.

La falta de justificación objetiva y razonable se acrecienta aún más y se agrava si se tiene en cuenta que los trabajadores hombres continuaban cobrando este plus aunque ya no desempeñaran las labores que originaron su devengo, a pesar de que PALICRISA alegó que dicho plus se cobraba exclusivamente por los trabajadores por los servicios prestados y obedecía al reparto de tareas específicas que se les encomendaban, por lo que no se justifica razonablemente que, aunque dejaran de realizar las actividades antes dichas, siguieran cobrando el plus por habérselo consolidado la empresa, sobre todo teniendo en cuenta que se trata de un plus de actividad que, según contestó la propia PALICRISA y a la vista de los términos en que se expresa el convenio, se vincula exclusivamente con la realización de las actividades en determinadas circunstancias. A mayor abundamiento, incluso un trabajador que entró en la empresa hace 12 años, D. Roque, manifestó que se dedicaba a la recogida de la basura del punto sucio para llevarla a la compactadora pero que solo empezó a cobrar el plus a los cinco años de entrar en la empresa, es decir, hace siete años, sin que hubiera habido un cambio de funciones que justificara el nuevo proceder de la empresa y cuando ya supuestamente no existía la eventualidad que originariamente lo justificaba, esto es, el contacto con las bolsas de basura que contenían los residuos, pues antes se ha dicho que el límite temporal en el que se producía esta circunstancia era hace, como máximo, ocho años.

Además, un testigo, D. Severino , manifestó que incluso había algún trabajador hombre que lo cobraba sin que le constara que hubiera hecho nunca ninguna de las labores que en principio se ha dicho que justificaba el devengo del plus.

De todo lo expuesto se desprende una actitud empresarial tendente a favorecer salarialmente a los hombres en detrimento de las mujeres de la misma categoría profesional que no se justifica de forma objetiva y razonable y, por ello, detectado el factor discriminatorio contrario al art. 14 de la Carta Magna , se ha de considerar la existencia de la vulneración del derecho a la no discriminación en materia retributiva por razón de sexo alegada por la parte actora, circunscribiéndolo exclusivamente al hecho de que los hombres cobren el plus de peligrosidad y las mujeres no, pues aunque se ha hecho una breve referencia en la demanda a que los hombres cobran también un incentivo de puesto de trabajo que las mujeres no cobran, no se hizo en el suplico pretensión concreta alguna en relación con este extremo (dado que la cuantificación de los daños materiales se hizo exclusivamente en relación con el complemento de toxicidad) ni se desarrolló esta cuestión de forma pormenorizada en la demanda más allá de una sola frase consistente en que "pero además de cobrar el indicado plus, los trabajadores masculinos cobran un incentivo de puesto de trabajo, sin saber por que, ni como" , sin concretar más, por lo que no puede exigirse que sobre la base de esta mera alegación se plasme sin más un pronunciamiento favorable a las demandantes ni puede tampoco exigirse a las demandadas una oposición mediante un análisis exhaustivo de cada caso para acreditar la justificación objetiva y razonable que contradiga la alegación de discriminación sin que ello les genere indefensión y, por tanto, sin que esta exigencia pueda servir de base para llegar a una conclusión jurídica y plasmarla en el fallo de la sentencia. Además, este hecho alegado, más allá de algunos casos particulares que se justificaron alegando la realización de algún servicio especial no incluido en las labores normales, no se ha podido acreditar con carácter general en el sentido de verificar una conducta empresarial discriminatoria por razón de sexo en los términos antes expuestos, pues algunos hombres cobran el incentivo y otros no, aparte de que aparece que alguna de las actoras, como en el caso de Dña. Luisa , Dña. Mariana y Lorenza han llegado a cobrar este complemento de incentivo, según se observa del conjunto de nóminas aportadas por PALICRISA. Por otro lado, en las hojas de devengos del año 2018 aportadas por EULEN como bloque documental nº 17 se observa que existe un plus de rendimiento, denominado "P. RENDIMIENTO", que la empresa identifica con el incentivo de puesto de trabajo, que cobran algunos trabajadores y también algunas trabajadoras, la mayoría de ellos de forma irregular e inestable, de forma que no se devenga todos los meses ni en la misma cuantía.

De esta conducta discriminatoria anteriormente mencionada relacionada con el cobro del plus de peligrosidad es indudablemente responsable PALICRISA, tal y como entendió también el Ministerio Fiscal, al haber sido la creadora de la situación discriminatoria, pero también EULEN, en razón a que, tras la subrogación, mantuvo tal situación, sin que quepa excusarse en que estaba obligada a asumir los contratos de los trabajadores con todas las circunstancias, pues asumió con ello también la conducta discriminatoria y la toleró sin llevar a cabo medida alguna para eliminarla mediante la equiparación de los salarios de las limpiadoras a los de los limpiadores en relación con el abono del citado complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, siendo la solución más equitativa abonar a las demandantes el promedio de las cantidades percibidas mensualmente por los trabajadores por los indicados conceptos, teniendo en cuenta, con los datos que obran en el hecho probado tercero relativo a los trabajadores que en las nóminas aparece que tienen su centro de trabajo en el hospital Perpetuo Socorro, la suma de todas las cantidades percibidas mensualmente por estos trabajadores por dichos conceptos y dividiéndola entre el número de trabajadores que al tiempo de la subrogación prestaban servicios en el citado hospital donde prestan servicios las actoras. La solución contraria impediría llevar a cabo uno de los pronunciamientos que se exigen cuando se verifica la vulneración de un derecho fundamental, cual es el cese inmediato de la conducta vulneradora que se viene manteniendo, y como tal conducta es omisiva, el cese de la misma solo puede verificarse mediante una conducta positiva o de hacer en el sentido antes expuesto.

Esta solución ha de aceptarse respecto de todas las demandantes, pues aunque se admitiera que, como máximo, desde hace ocho años ya no se dan las circunstancias que justificaban que los trabajadores hombres cobraran el plus de peligrosidad, lo que podría ofrecer el argumento de que las que tienen antigüedad posterior (esto es, Dña. Lorenza y Dña. Luisa ) se encuentran en la misma posición y situación que los hombres en cuanto al percibo del plus de peligrosidad y, por tanto, respecto a ellas no se daría el efecto discriminatorio que se ha analizado en este caso, lo cierto es que tal efecto discriminatorio se advierte si se observa que existe un trabajador que empezó a cobrarlo hace 7 años cuando ya no se daban tales circunstancias y que incluso hay alguno que lo cobra sin que conste que realizara en ningún momento las actividades antes mencionadas, a lo que hay que

añadir que los trabajadores hombres que cobraban el plus de peligrosidad en atención a unas determinadas funciones lo siguen manteniendo aunque ya no realizaran tales funciones por habérselo consolidado la empresa a pesar de que ya no concurrían respecto a los mismos las circunstancias que motivaron su devengo, siendo así que las trabajadoras citadas no lo cobran a pesar de que en las funciones que realizan sí se dan los elementos comunes que en su momento la empresa tuvo en cuenta para abonar el plus.

### Tercero.

Una vez establecida la responsabilidad de las empresas demandadas por la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación previsto en el art. 14 CE , corresponde, a continuación, la determinación de la extensión de dicha responsabilidad en términos de cuantía indemnizatoria que se solicita en la demanda por los daños morales, que cuantifica en 100.006 euros respecto a PALICRISA y de 25.000 euros para cada demandante respecto a EULEN, y por los daños y perjuicios materiales que cuantifica en la cantidad de 2.701,68 euros respecto a EULEN.

Las codemandadas no hicieron especial oposición a las cuantías solicitadas dado que se limitaron a defender su exención de responsabilidad por no incurrir en la conducta vulneradora, por lo que habrá que determinar si la valoración realizada por la parte actora se ha de entender adecuada.

En tal sentido, conviene aclarar, respecto a los daños morales solicitados, que una vez constatada la existencia de vulneración de derechos fundamentales, en este caso el de no discriminación previsto en el art. 14 CE , se hace forzoso concluir la procedencia de indemnizar el daño moral causado . En este sentido, recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2.017 (rcud. 2497/2015Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 05-10-2017 (rec. 2497/2015 )) que " Las SSTs 17 diciembre 2013 (rco 109/2012 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 17-12-2013 (rec. 109/2012 ) ), 8 julio 2014 (rco 282/2013 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 08-07-2014 (rec. 282/2013 ) ), 2 febrero 2015 (rco 279/2013 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 02-02-2015 (rec. 279/2013 ) ), 26 abril 2016 - rco 113/2015 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 26-04-2016 (rec. 113/2015 ) - o 649/2016 de 12 julio Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 12-07-2016 (rec. 361/2014 ) ( rec. 361/2014 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 12-07-2016 (rec. 361/2014 ) ), entre otras, exponen lo siguiente acerca de la indemnización por daño moral cuando existe vulneración de derecho fundamental ( arts. 179.3 Legislación citadaLRJS art. 179.3 , 182.1.d Legislación citadaLRJS art. 182.1.d , 183.1 Legislación citadaLRJS art. 183.1 y 2 LRJS Legislación citadaLRJS art. 183.2 ): a) "La demanda ... deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador " ( art. 179.3 LRJS Legislación citadaLRJS art. 179.3 ), de donde es dable deducir que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que tratándose de daños morales cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización; b) "La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: ... d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183 Legislación citadaLRJS art. 183 " ( art. 182.1.d LRJS Legislación citadaLRJS art. 182.1.d ), de tal precepto, redactado en forma sustancialmente concordante con el relativo al contenido de la sentencia constitucional que otorgue el amparo ( art. 55.1 LOTC Legislación citadaLOTC art. 55.1 ), se deduce que la sentencia, como establece el citado art. 15 LOLS Legislación citadaLOLS art. 15 , debe disponer, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho o libertad fundamental incluyendo expresamente la indemnización, con lo que la indemnización forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la "integridad" del derecho o libertad vulnerados; c) "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, 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" ( art. 183.1 LRJS Legislación citadaLRJS art. 183.1 ), se reiteran los principios del deber judicial de pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, así como de la esencial vinculación del daño moral con la vulneración del derecho fundamental; d) "El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" ( art. 183.2 LRJS Legislación citadaLRJS art. 183.2 ), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales ("cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa" y arg. ex art. 179.3 LRJS Legislación citadaLRJS art. 179.3 ), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, se preceptúa que el importe indemnizatorio que se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además "para contribuir a la finalidad de prevenir el daño", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención; y e) Finalmente, la importancia de la integridad en la reparación de las víctimas de los vulnerados derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la indemnización procedente, se refleja en la esencial función atribuida al Ministerio Fiscal en el proceso social declarativo y de ejecución, al disponerse que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas..." ( art. 177.3 LRJS Legislación citadaLRJS art. 177.3 ) y que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas" ( art. 240.4 LRJS Legislación citadaLRJS art. 240.4 )".

Respecto a la cuantificación del daño moral, dice la STSJ de 20-11-2018 que " La indemnización del daño moral ante la constatación de la vulneración de un derecho fundamental como necesaria consecuencia para el restablecimiento del derecho conlleva, una vez descartada su naturaleza facultativa, una segunda cuestión no menos importante cual es la de su cuantificación. Para ello la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2.017 (rcud. 2497/2015 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 05-10- 2017 (rec. 2497/2015 )) ofrece unas pautas de plena aplicación al caso de autos por cuanto " siguiendo la pauta de las sentencias reseñadas, fijar la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS Legislación citadaLRJS art. 183.1 ). Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado perjuicios materiales concretos, para cumplir con el deber de cuantificar el daño, puede determinarse prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 Legislación citadaLRJS art. 179.3 y 183.2 LRJS Legislación citadaLRJS art. 183.2 ). [...] el acudimiento a la LISOS actúa como parámetro orientador, pero ello no significa que haya que examinar el asunto desde la misma óptica que cuando se está imponiendo una sanción administrativa (legalidad, tipicidad, non bis in ídem, etc.). Aquí se parte de que ha existido vulneración de derechos fundamentales y de que se debe fijar la indemnización asociada a ello. Tanto los propios hechos probados, expuestos más arriba, cuando la explicación que da la sentencia de instancia ponen de relieve que estamos ante una conducta empresarial grave [...] En esas condiciones, que se acuda a las sanciones previstas para infracciones empresariales muy graves parece lógica. Además, el artículo 8.2 LISOS Legislación citada LISOS art. 8.2 considera infracción muy grave "las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".

A tenor de lo expuesto y en ausencia de otros elementos acreditativos de conceptos adicionales, la estimación de la pretensión de reparación del daño moral sufrido por la actora fijando la indemnización como lo hace la Juzgadora a quo atendiendo al importe medio de las sanciones para infracciones muy graves que se

contempla en el artículo 40.1.b) del Real Decreto Legislativo 5/2000 , de 4 de agosto Legislación citada LISOS art. 40.1.b, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden laboral, y ponderando para su cuantificación la gravedad y reiteración de los hechos que se han declarado probados y su incidencia en los derechos fundamentales que se reputan vulnerados se considera plenamente ajustada en aplicación de la anterior doctrina y el motivo de censura jurídica solo puede ser rechazado."

Por tanto, de acuerdo con el art. 183 LRJS y la doctrina expuesta, se ha de seguir como criterio orientativo el de cuantificación de las sanciones previsto en la Ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS) - que sanciona en el art. 40.1 c ) la infracción muy grave consistente en "Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo..." ( art. 8.12 LISOS ) con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros - .

Para medir la gravedad y reiteración de los hechos, uno de los factores que se tiene en cuenta es desde cuándo se produce la conducta discriminatoria y en este caso consta que respecto a PALICRISA tal conducta se viene llevando a cabo, al menos en lo que ha quedado probado, desde hace 15 años y que respecto a EULEN es mucho más reciente y puede verificarse su inicio en el momento de asumir la subrogación en fecha 6-7-2017. Otro factor a tener en cuenta es que la discriminación constatada no afecta a todas las retribuciones de las trabajadoras sino solo a un concepto salarial como es el complemento de la peligrosidad, toxicidad o penosidad. Por tanto, se considera procedente una graduación que coincida con el grado mínimo con el que se sancionan en la LISOS las decisiones empresariales como la que nos ocupa. De esa graduación, teniendo en cuenta el momento de la iniciación de la conducta y de la duración de la misma en las empresas demandadas, se considera adecuado imponer a PALICRISA el límite máximo de 25.000 euros, en atención a que fue la iniciadora de la conducta y a la extensión temporal en la que dicha conducta se mantuvo en la citada empresa, y a EULEN el grado mínimo de 6.251 euros para cada trabajadora, sin que por la parte actora se haya aportado ninguna otra prueba que justifique que la indemnización por daño moral deba extenderse más allá de lo razonado. No obstante, conviene puntualizar que, por lo que se refiere al límite de responsabilidad de PALICRISA, el mismo no debe extenderse por igual a todas las trabajadoras, pues , a la vista de sus respectivas antigüedades, unas han sufrido la conducta de la empresa más tiempo y, por tanto, en mayor grado que otras y, por ello, el daño moral ha de modularse en función del periodo de tiempo en que tal vulneración ha sido sufrida por las trabajadoras, pues si bien Dña. Mariana , Dña. Martina y Dña. Mercedes tienen unas antigüedades que abarcan todo el periodo de vulneración desde su inicio, lo que justifica que sean acreedoras de todo el límite de responsabilidad antes fijado en 25.000 euros, Dña. Luisa la sufrió durante 6 años y en proporción le corresponderían solo 10.000 euros y Dña. Lorenza la sufrió durante 4 años y en proporción le corresponden 6.666,67 euros.

Por lo que se refiere a los daños materiales, y teniendo en cuenta que por ninguna de las empresas codemandadas se hizo objeción alguna a la valoración realizada en este sentido, se entienden adecuadamente valorados en la demanda en la cuantía de 2.701,68 euros a abonar por EULEN, en atención al límite temporal de un año desde diciembre de 2017 hasta que se interpuso la demanda y por un total del 30% del salario base que coincide con la valoración que del complemento no abonado a las actoras establece el art. 19 del convenio aplicable que reconoce el complemento citado, sin que esta cantidad devengue intereses por mora del art. 29.3 ET debido a que este artículo solo se refiere a deudas salariales y no a las extrasalariales o indemnizatorias (así lo refiere la STSJ de Castilla León, de 29 de noviembre de 2012), como lo es la apreciada en este caso en el que la cantidad citada se refiere a una indemnización por daños y perjuicios materiales, sin que proceda la aplicación de los intereses legales previstos en el art. 1108 del código civil al no haber sido estos expresamente solicitados.

Lo expuesto deriva en la estimación parcial de la demanda interpuesta.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

### FALLO

Que estimando parcialmente la demanda formulada por Dña. Lorenza , Dña. Luisa , Dña. Mariana , Dña. Martina y Dña. Mercedes frente a las empresas EULEN SA, PALICRISA y el administrador concursal de PALICRISA D. Alfredo , debo declarar la existencia de la vulneración por parte de PALICRISA Y EULEN SA del

derecho fundamental de las trabajadoras demandantes a la no discriminación por razón de sexo consagrado en el art. 14 CE , declarando la nulidad radical de la conducta lesiva , ordenando su cese inmediato y la reparación del daño causado, condenando a las citadas empresas a estar y pasar por estas declaraciones, a que PALICRISA abone Dña. Mariana , Dña. Martina y Dña. Mercedes una indemnización de 25.000 euros cada una, a Dña. Luisa de 10.000 euros y a Dña. Lorenza de 6.666,67 euros, todo ello en concepto de daño moral, y a que EULEN abone a las actoras la cantidad de 6.251 euros para cada trabajadora en concepto de daño moral y la cantidad de 2.701,68 euros a cada trabajadora en concepto de daños y perjuicios materiales.

No ha lugar a pronunciamiento expreso respecto del administrador concursal y del FOGASA, dada su condición de interviniente adhesivo, sin perjuicio del cumplimiento de sus respectivas responsabilidades legales.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que no es firme y que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social.

Con todo, será indispensable que, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, al tiempo de anunciar el recurso de suplicación, acredite haber consignado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre de este juzgado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacer constar la responsabilidad solidaria del avalista. En cambio, si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de seguridad social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la TGSS y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por este juzgado.

Además, el recurrente deberá, bien al anunciar el recurso de suplicación o bien al momento de formalizarlo, hacer un depósito de 300 euros en la precitada cuenta.

Por último, y en cualquier caso, están exceptuados de hacer todos estos ingresos las entidades públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón de su condición de trabajador (no, por tanto, de personal estatutario de la seguridad social) o beneficiario del régimen público de seguridad social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una entidad gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de seguridad social de pago periódico, al anunciar el recurso, deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que, en su caso, lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Incorpórese la presente sentencia al correspondiente libro y llévese testimonio de la misma a los autos de su razón.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN .** Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por SS. el juez de D. Juan Antonio Boza Romero , estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.