

SUMARIO:

Despido. Trabajadora embarazada. Nulidad objetiva. Indemnización por daños morales. Ignorancia de la situación de embarazo por parte del empresario al momento del despido. Impugnación del reconocimiento automático de la indemnización por daños morales producido en instancia, por un importe de 25.000€. No ha quedado constatado en hechos probados que la empresa tuviera conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora, puesto que la baja en que se encontraba cuando fue despedida lo fue por ciática, sin que aun hubiera comenzado el subsidio por maternidad. En estos casos, cuando la empresa no prueba los motivos del despido externos o ajenos a la situación de embarazo la nulidad es objetiva, opera *ope legis*, y no debe calificarse el despido como improcedente, sino que determina una declaración automática de la nulidad del despido. Ciertamente que no existe ningún dato en el relato fáctico que permita afirmar que la extinción tuvo lugar por las razones alegadas en la carta de despido. Ahora bien, declarada la nulidad automática del despido, la falta de prueba del conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora impide que haya incurrido en violación del derecho fundamental a no discriminación por razón de sexo contemplado en el artículo 14 de la CE y, en consecuencia, que proceda la condena a indemnización de los daños y perjuicios morales que realiza la sentencia, ya que la infracción del derecho fundamental ha de ser voluntaria y culpable, y únicamente cabe condena a indemnización de daños y perjuicios, según el artículo 183 de la LRJS, cuando la sentencia declare la vulneración del derecho fundamental, que en este caso concreto no ha resultado acreditado, razón por la que, sin necesidad de examinar los restantes argumentos que para la absolución de la condena al pago de indemnización de daños morales que contiene la sentencia, se concluye la estimación del recurso y la revocación, en parte, de la sentencia, en el extremo relativo a la condena al pago de 25.000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho fundamental a la prohibición de discriminación por razón de género, que se deja sin efecto.

PRECEPTOS:

Constitución Española, arts. 14 y 15.

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 55.5 b).

Ley 36/2011 (LRJS), art. 183.

PONENTE:

Doña María Teresa Oliete Nicolás.

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

ILMA. SRA. M. TERESA OLIETE NICOLÁS

ILMA. SRA. AMPARO ILLAN TEBA

En Barcelona a 21 de junio de 2021

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000. frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Reus de fecha 29 de enero de 2021 dictada en el procedimiento Demandas nº 461/2020 y siendo recurrido/a

Fermina, FONS DE GARANTIA SALARIAL y con intervención del MINISTERIO FISCAL, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. M. Teresa Oliete Nicolás.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 27 de mayo de 2020 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Tutela de derechos fundamentales, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 29 de enero de 2021 que contenía el siguiente Fallo:

"Que, estimando íntegramente la pretensión de impugnación de despido deducida con carácter principal en la demanda origen de las presentes actuaciones, debo declarar y declaro nulo el despido de Doña Fermina de fecha 26 de mayo de 2020, condenando a la empresa DIRECCION000. a estar y pasar por los efectos de esta declaración y a que readmita de modo inmediato a la actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, sin consideración alguna respecto del abono de salarios de trámite.

Asimismo, estimando íntegramente la pretensión de tutela de derechos fundamentales y parcialmente la pretensión de reclamación de cantidad deducida acumuladamente en la demanda origen de las presentes actuaciones, debo condenar y condeno a la empresa DIRECCION000. a abonar a la trabajadora Doña Fermina la cantidad de 25.000,00 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados de la vulneración de su derecho fundamental a la prohibición de discriminación por razón de género, debiendo cesar inmediatamente y abstenerse en lo sucesivo de cualquier conducta que suponga el mantenimiento o la reiteración en dicha vulneración. "

Segundo.

En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

" PRIMERO.- Doña Fermina, con NIE NUM000, prestó sus servicios por cuenta de la empresa DIRECCION000., dedicada a la actividad económica de restaurantes y puestos de comidas, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial (código 289), con una jornada de trabajo de 20 horas semanales (porcentaje de parcialidad del 50%) y un pacto de horas complementarias con un máximo del 30%, antigüedad desde el 1 de julio de 2017, categoría profesional de operaria y salario mensual de 652,24 euros (21,44euros diarios), que incluye la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

(Contrato de trabajo, hojas de salarios de la actora, certificado de empresa y resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre reconocimiento de alta en el Régimen General; documentos 1 a 3 del ramode prueba de la parte actora y documentos 3, 11 y 13 del ramo de prueba de la empresa demandada).

SEGUNDO.- Las relaciones laborales de la empresa demandada se rigen por el Convenio colectivo de DIRECCION000., publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 157, de fecha 3 de julio de 2017. En lo relativo a faltas y sanciones, el artículo 32 del referido convenio colectivo se remite al Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento.

(Hecho no controvertido. Este es el convenio colectivo que se declara aplicable en el contrato de trabajo de la actora; documento 11 del ramo de prueba de la empresa demandada. Se aporta ejemplar del referido convenio colectivo como documento 14 del ramo de prueba de la empresa demandada).

TERCERO.- En fecha 3 de febrero de 2020, la actora causó baja laboral por incapacidad temporal debida a la contingencia de enfermedad común, con el diagnóstico de ciática, siendo dada de alta médica en fecha 27 de septiembre de 2020 por inicio de la situación de maternidad y dando a luz a su hija en fecha NUM001 de 2020, momento en que inició el descanso maternal, con fecha de fin de efectos el 17 de enero de 2021.

(Partes médicos de alta y de confirmación de incapacidad temporal, copia del libro de familia de la actora e informe de datos para la prestación de maternidad; documentos 6 a 8 y 12 del ramo de prueba de la parte actora).

La actora disfrutará de la lactancia compactada hasta el día 4 de febrero de 2021.

(Hecho no controvertido).

CUARTO.- Mediante carta de despido fechada el día 24 de mayo de 2020, remitida por burofax a la actora el mismo día, la empresa le comunicó la decisión de extinguir su contrato de trabajo por causa de despido disciplinario, con efectos de fecha 26 de mayo de 2020, al amparo de lo dispuesto en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 40.2 y 9 y 41.c) del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, por una supuesta falta de simulación de enfermedad para no asistir al trabajo, realizando trabajos por cuenta propia o ajena o actividades injustificadas con la situación de incapacidad que provoquen la prolongación de

la baja, fraude, deslealtad, abuso de confianza y transgresión de la buena fe contractual, con base en unos hechos que se describen en los siguientes términos:

" Lamentablemente, con fecha 2/3/2020 Ud. inició un proceso de incapacidad temporal (IT) que le imposibilitaba prestar sus servicios en la empresa de manera temporal, circunstancia que se prolonga hasta el día de hoy. Sin embargo, esta empresa ha tenido conocimiento de una serie de acontecimientos que evidencian la aptitud para el trabajo que le requiere su puesto de trabajo.

(...//...).

Según hemos podido constatar, el pasado viernes 22 de mayo de 2020 en la reunión interna referida anteriormente, durante su proceso de IT Ud. habría venido realizando actividades que pondrían de manifiesto su aptitud para el trabajo y la prolongación indebida de su situación de incapacidad y, en definitiva, la simulación de la enfermedad por Ud. alegada y su sintomatología. Lo anterior evidencia un incuestionable abuso de confianza por su parte, así como una actitud del todo desleal hacia la Compañía, que constituye un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales.

Adicionalmente, sus responsables directos han intentado en reiteradas ocasiones sin éxito interesarse por su estado de salud. Sin embargo, usted ha evitado cualquier contacto con la empresa.

En base a todo lo anterior, dado que la simulación de enfermedad es causa válida de despido al constituir una transgresión de la buena fe contractual, toda vez que se trata de una grave violación del deber de lealtad y buena fe, que provoca un perjuicio para la empresa y un fraude a la sociedad en su conjunto, nos vemos obligados a adoptar la presente medida".

(Carta de despido de fecha 24 de mayo de 2020; documento 5 del ramo de prueba de la parte actora y documento 1 del ramo de prueba de la empresa demandada).

QUINTO.- Posteriormente, en fecha 15 de junio de 2020, la empresa remitió por burofax a la actora una comunicación escrita fechada el mismo día, indicándole que " la Dirección de DIRECCION000. (...) procede a anular la medida extintiva comunicada en fecha 26 de mayo de 2020, toda vez que, debido a un error informático y de comunicación interna, se ha cometido un error por nuestra parte ".

(Comunicación escrita de fecha 15/06/2020 y justificante de admisión de burofax; documento 2 del ramo de prueba de la parte actora, folios 65 y 66).

SEXTO.- Sin embargo, la empresa demandada tramitó la baja de la actora en la Seguridad Social con efectos de fecha 26 de mayo de 2020, expidiéndose certificado de empresa en la fecha indicada, en el que se indica como causa de extinción de la relación laboral " Acomiadament del treballador". Asimismo, se expidió en la misma fecha el correspondiente documento de liquidación y finiquito por el salario del mes de mayo de 2020 y parte proporcional de vacaciones, en importe de 620,17 euros.

(Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre reconocimiento de baja de la actora en el Régimen General; documento 2 del ramo de prueba de la empresa demandada, folio 64. Asimismo, certificado de empresa y documento de liquidación y finiquito, ambos de fecha 26/05/2020; documentos 1 y 2 del ramo de prueba de la parte actora, folios 102 y 103).

SÉPTIMO.- A pesar de ello, la baja de la actora se dejó sin efecto y la actora sigue estando de alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de la empresa demandada, teniendo reconocida la misma antigüedad de fecha 1 de julio de 2017 y la misma categoría profesional de operaria.

(Hecho no controvertido. En cualquier caso, se desprende de las hojas de salarios de la actora correspondientes a los meses de junio a noviembre de 2020; documento 3 del ramo de prueba de la empresa demandada, folios 58 a 63).

OCTAVO.- Existe en la empresa un antecedente de una trabajadora, concretamente la Sra. Visitacion, que fue despedida estando en situación de embarazo y en el que, con posterioridad, el despido fue dejado sin efecto por la empresa demandada so pretexto de haberse cometido un error en la tramitación de la baja. Dicho despido fue impugnado mediante demanda interpuesta por la trabajadora ante este mismo Juzgado de lo Social número 1 de Reus, incoándose el correspondiente procedimiento que finalizó mediante Decreto aprobando la avenencia alcanzada por las partes en acto de conciliación.

(Interrogatorio de la empresa demandada).

NOVENO.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a su despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

(Hecho no controvertido).

DÉCIMO.- En fecha 26 de mayo de 2020, Doña Fermina presentó papeleta de conciliación ante los Servicios Territoriales de Tarragona del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, en materia de despido y reclamación de cantidad y dirigida contra la empresa DIRECCION000., teniéndose por intentada sin avenencia la conciliación administrativa previa en acto celebrado el 9 de julio de 2020, al haber manifestado la empresa su oposición a la pretensión de la trabajadora por los motivos que se reservó para el momento procesal oportuno.

(Acta de conciliación; folio 11)."

Tercero.

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada DIRECCION000., que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado, impugnó la parte actora, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

DIRECCION000. recurre en suplicación la sentencia dictada en fecha 29 de enero de 2021 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Reus en los autos nº 461/2020 que, estimando la demanda, declaró la nulidad del despido por violación de derechos fundamentales, (en concreto, discriminación por razón de género), condenando a la empresa a los pronunciamientos que menciona el Fallo, entre los que consta el pago de la cantidad de 25.000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios, articulando dos motivos de recurso. En el primero de ellos, dedicado a la revisión de hechos probados, se pide la adición, en los Hechos Probados Quinto y Séptimo, de las siguientes frases:

"Quinto.- ... Tres días antes, 12-6-20, la actora mantuvo conversación por wps con superior encargada de su centro de trabajo en la que se le trasladaba que había sido readmitida, y que le requería para que se pusiera en contacto con la empresa en cuanto estuviera de alta médica, a los efectos de programarle los turnos de trabajo. (folio 113). La Sra. Fermina no comunicó a la empresa su estado de embarazo, desconociendo esta última tal condición al adoptar la decisión extintiva".

"Séptimo.- ...ejerciendo sus derechos como trabajadora por cuenta ajena sin ninguna restricción y percibiendo subsidio de IT por pago delegado desde 3-2-20 hasta 27-9-20 (folio 110), derivado de CC por ciática lado izquierdo, y desde 28-9-20 hasta 17-1-20 el correspondiente, derivado de maternidad. A continuación la trabajadora solicita el derecho a disfrutar del permiso de lactancia compactada y la empresa accede a ello, extendiéndose desde 18-1-21 hasta 4-2-21"

Como el proceso laboral es de única instancia, la valoración de la prueba es una función que viene atribuida al Juzgador de instancia según el artículo 97.2 de la LRJS, sin que en el recurso de Suplicación, por ser un recurso extraordinario, el Tribunal pueda entrar a conocer de toda la actividad probatoria practicada en la instancia, quedando sus facultades de revisión limitadas a las pruebas documentales y periciales que obren en autos; pero, además, en estos casos, la facultad de revisión es excepcional, en la medida en que solo puede accederse a la modificación del relato de hechos cuando de forma inequívoca resulte evidente el error en la valoración de los medios de prueba y tenga trascendencia para la resolución del recurso. Según reiterada doctrina jurisprudencial, la revisión de los hechos declarados probados exige concretamente los siguientes requisitos: a) Que la equivocación que se imputa al juzgador resulte patente. b) Que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo una redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria. c) Que los resultados postulados, aun deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del juzgador. d) Que las modificaciones tengan relevancia para la resolución de las cuestiones planteadas.

En cuanto al ordinal Quinto, no se acepta su último párrafo, relativo a que la trabajadora no comunicó a la empresa su estado de embarazo y que la empresa desconocía el mismo, por no haberse probado con la documental que se cita que la empresa tuviera conocimiento o no del estado de embarazo de la demandante. Aceptándose el primer párrafo que se intenta introducir, que se refiere a que el día 12-6-20, (3 días antes del burofax en que la empresa le comunica que su despido ha sido anulado) recibió un whatsapp enviado por la empresa en la que ésta le comunicaba que había sido readmitida y que cuando estuviera de alta se pusiera en contacto con la empresa para organizar los turnos de trabajo por haberse acreditado con la prueba que cita la parte recurrente y tener, además, relevancia para poder resolver la cuestión que se plantea en la censura jurídica.

Por lo que hace referencia al ordinal Séptimo, los hechos de la percepción del subsidio de IT pago delegado y el disfrute del permiso por lactancia a través de la empresa también han quedado acreditados mediante la prueba documental que se cita en el recurso, teniendo, asimismo, trascendencia para resolver la controversia de la denuncia jurídica; excepto que desde el 28-9-20 hasta el 17-1-20 percibiera, también a través de la empresa, el subsidio por maternidad, con lo que este párrafo no se incorpora a la modificación de dicho ordinal.

Segundo.

En el segundo motivo, dedicado a la censura jurídica, se denuncia la infracción por la sentencia del artículo 183.1 y 2 de la LRJS, de los artículos 8.12 y 40 de la LISOS y de la jurisprudencia que se menciona, a los efectos de mantener que la declaración de la nulidad del despido en los supuestos de trabajadoras embarazadas no debe conllevar automáticamente el reconocimiento de indemnización de daños y perjuicios (o del daño moral) derivado de la lesión del derecho fundamental, porque la actora no comunicó su estado de gestación a la empresa y ésta lo desconocía; porque los daños y perjuicios no se describen en la demanda, ni se prueban en el acto de juicio ni se constatan en la sentencia; y porque la indemnización carece de proporcionalidad con la supuesta vulneración, ya que la trabajadora siguió de alta en la Seguridad Social, percibiendo de la empresa el subsidio de IT, el permiso por maternidad y también el de lactancia dado que a los 15 días de habersele comunicado la decisión extintiva ésta se dejó sin efecto, sin que la sentencia haya tenido en cuenta estas circunstancias, tratándole de la misma forma que si no se hubiera retractado de la decisión extintiva, y finalizando por solicitar la revocación de la sentencia y desestimación de la demanda.

Respecto a la afirmación de que los daños y perjuicios no se describen en la demanda, no se prueban en el acto de juicio, ni se constatan en la sentencia, al haberse indicado en el Hecho Noveno de la demanda las bases para declarar su existencia cuando se expresa que los daños morales están asociados a "padecimientos, sufrimientos o menoscabos físicos", y como ejemplo de dicha realidad, que la actora no ha podido percibir la prestación propia del ERTE por fuerza mayor al estar en situación de baja médica, ha sido despedida consumiendo la prestación por desempleo con un salario inferior al que le correspondía..., daños morales que son objeto de razonamiento y valoración por el juzgador de instancia en el Fundamento de Derecho Sexto, en el que considera adecuada la cantidad de 25.000 euros (entre los 30.000 que se interesan de forma principal y los 12.000 que se piden de forma subsidiaria en la demanda), siguiendo los parámetros de valoración del artículo 40.1.c) TRLISOS para las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, apreciadas en su grado mínimo y en su tramo superior, y en este sentido, la sentencia del T.S. de fecha 2 de febrero de 2015, recud nº 279/2013, declara: " Ha de reconocerse que la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos -indemnización por vulneración de derechos fundamentales- no ha tenido la uniformidad que sería deseable, pasando de una inicial fase de concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume (así, SSTS 09/06/93 -rcud 3856/92 -; y 08/05/95 -rcod 1319/94 -), a una posterior exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena (SSTS 22/07/96 -rcod 7880/95 -; ... 11/06/12 -rcud 3336/11 -; y 15/04/13 -rcud 1114/12 - que es la citada por la parte recurrente). Y continúa: "Pero en los últimos tiempos esta doctrina de la Sala también ha sido modificada, en primer lugar atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral [incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL y por UNIDROIT: STS I 15/06/10 -rec. 804/06-], y por la consideración acerca de la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/1ª 27/07/06 Ar. 6548; y 28/02/08 -rec. 110/01-] (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08-; y 11/06/12 -rcud 3336/11-). Y sobre todo, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS, precepto para el que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse "en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada", como sucede en este caso.

Tercero.

Ahora bien, en el relato fáctico no se constata que la empresa tuviera conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora, puesto que la baja en que se encontraba cuando fue despedida lo fue por ciática, sin que aún hubiera comenzado el subsidio por maternidad. Como según reiterada doctrina jurisprudencial en los supuestos de despido de trabajadoras embarazadas, cuando la empresa no prueba los motivos o causas de despido externos o ajenos a la situación de embarazo la nulidad es objetiva, opera "ope legis", no debe calificarse el despido como improcedente en aplicación del artículo 55.4 del E.T., sino que determina una declaración "automática" de la nulidad del despido, según el artículo 55.5.b) del E.T. Ciertamente que en el relato fáctico no existe ningún dato que permita afirmar que la extinción del contrato tuvo lugar por las razones alegadas en la carta de despido, que por otra parte son genéricos cuando se expresa: "Ud. ha venido realizando actividades que pondrían de manifiesto su aptitud para el trabajo y la prolongación indebida de su situación de incapacidad y, en definitiva, la simulación de la enfermedad...", sin precisar cuáles son, en concreto, estas actividades por las que simuló la enfermedad, incumpléndose de esta forma los requisitos formales de expresión de la causa que exige el artículo 55.1 del E.T.

para evitar la indefensión que proscribe el artículo 24 de la CE en el trabajador en la impugnación de la decisión del acto extintivo.

Ahora bien, declarada la nulidad automática del despido, la falta de prueba del conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora impide que haya incurrido en violación del derecho fundamental a no discriminación por razón de sexo contemplado en el artículo 14 de la CE y, en consecuencia, que proceda la condena a indemnización de los daños y perjuicios morales que realiza la sentencia, ya que la infracción del derecho fundamental ha de ser voluntaria y culpable, y únicamente cabe condena a indemnización de daños y perjuicios, según el artículo 183 de la LRJS, cuando la sentencia declare la vulneración del derecho fundamental, que en este caso concreto no ha resultado acreditado, razón por la que, sin necesidad de examinar los restantes argumentos que para la absolución de la condena al pago de indemnización de daños morales que contiene la sentencia, se concluye la estimación del recurso y la revocación, en parte, de la sentencia, en el extremo relativo a la condena al pago de 25.000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho fundamental a la prohibición de discriminación por razón de género, que se deja sin efecto. Manteniendo los restantes pronunciamientos que la misma contiene.

Cuarto.

Estimación del recurso de la empresa que no comporta, en aplicación del principio de vencimiento objetivo previsto en el artículo 235 de la LRJS, su condena en costas. Sin que se aprecie mala fe o temeridad como pone de manifiesto la parte impugnante a los efectos del artículo 97.3 de la LRJS. Con devolución del depósito y la consignación constituidos para recurrir, como prevé el artículo 203 del mismo texto legal.

Vistos los preceptos mencionados, concordantes, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que ESTIMANDO el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000. contra la sentencia dictada en fecha 29 de enero de 2021 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Reus en los autos nº 461/2020, debemos revocar y REVOCAMOS EN PARTE dicha resolución, en el extremo relativo a la condena al pago de 25.000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho fundamental a la prohibición de discriminación por razón de género, que se deja sin efecto. Manteniendo los restantes pronunciamientos que la misma contiene. Sin costas. Con devolución de la consignación y el depósito.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que 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.