



Roj: **STSJ CAT 1773/2023 - ECLI:ES:TSJCAT:2023:1773**

Id Cendoj: **08019340012023101081**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **06/03/2023**

Nº de Recurso: **6291/2022**

Nº de Resolución: **1490/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA MACARENA MARTINEZ MIRANDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2021 - 8029619

MJ

Recurso de Suplicación: 6291/2022

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ

ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA

En Barcelona a 6 de marzo de 2023

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

S E N T E N C I A núm. **1490/2023**

En el recurso de suplicación interpuesto por don Rafael frente a la Sentencia del Juzgado Social 31 Barcelona de fecha 7 de julio de 2022 dictada en el procedimiento Demandas nº 571/2021 y siendo recurridos L'OREAL ESPAÑA S.A.U., MINISTERI FISCAL y FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. M. Macarena Martínez Miranda.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, 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 7 de julio de 2022 que contenía el siguiente Fallo:

"Que ESTIMO EN PARTE la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D. Rafael frente a L'ORÉAL ESPAÑA, S.A.U. con citación del FOGASA y habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre despido, DECLARO la IMPROCEDENCIA del despido articulado respecto del actor con efectos de 23/06/2021 y al no haber adelantado la empresa su opción en juicio la CONDENO a OPTAR en el plazo de cinco días por:

a) Readmitir al demandante en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, en este caso abonándole los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta la notificación



de esta sentencia, ello a razón de 125,98 euros diarios con descuento de lo percibido por otros empleos posteriores o por prestaciones de seguridad social.

b) Optar por la extinción del contrato de trabajo e indemnizar al demandante en la cantidad adicional de 3.280,24 euros como diferencial indemnizatorio, sin salarios de tramitación.

Que ABSUELVO al FOGASA de las pretensiones de la demanda sin perjuicio de sus responsabilidades legales."

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

"PRIMERO.- El actor prestó servicios por cuenta de la empresa demandada desde el 1/07/2019, como agente comercial, percibiendo en mayo de 2021 un salario fijo mensual con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 3.029,71 euros. Dado

que con ocasión del nacimiento de una hija el NUM000 /2020 se mantuvo en situación de permiso por paternidad de los días 18/08/2020 a 24/08/2020 y del 08/02/2021 al

28/03/2021 durante los 12 meses anteriores al despido, de junio de 2020 a mayo de

2021, prestó servicios sin tener el contrato suspendido un total de 311 días, percibiendo en total por ese periodo la suma de 8.200 euros en concepto de comisiones, equivalentes a 26,37 euros diarios. (hojas de salario)

SEGUNDO.- En septiembre de 2020 la empresa puso en marcha lo que denominó "proceso de modernización" para conseguir un "servicio más ágil, claro y eficiente a través del impulso de nuestro ecosistema digital" estableciendo al efecto una "nueva

estructura". La empresa facilitó a los trabajadores un cuestionario con preguntas y

respuestas relacionadas con la transformación en el que, entre otras cosas, se aludía a "salidas y cambios en el equipo" explicándose que se habían visto obligados a "redimensionar nuestro equipo" y a la pregunta de si tenían pensado despedir a más gente se anotó como respuesta que "cualquier nueva salida que pudiera plantearse en el futuro se realizaría desde la mayor responsabilidad". (documental empresa)

TERCERO.- El actor, a fechas 10/12/2020, 28/01/2021 y 27/05/2021, tenía dentro del área comercial que le había sido asignada las poblaciones que constan en el documento nº 11 aportado por la empresa, cuyo contenido se da por reproducido.

Durante el proceso de reorganización iniciado a finales de 2020 se produjeron los cambios en la asignación de clientes a comerciales que constan en el documento nº 12 de la empresa cuyo contenido también se da por reproducido. (documental empresa ratificada en testifical Sra. Leonor y Sr. Isaac)

CUARTO.- En la evaluación de competencias profesionales de L'Oreal efectuada a los agentes comerciales de la zona a la que pertenecía el actor el demandante obtuvo, junto con una compañera, la peor puntuación. (documento nº 14 empresa ratificado en testifical Sra. Leonor)

QUINTO.- Entre enero y mayo de 2021 los datos de consecución de objetivos por parte de los comerciales en sus respectivas áreas fueron los que constan en los documentos nº 16 y 17 de la empresa, cuyo contenido se da por reproducido.

(documental empresa ratificada en testifical Sra. Leonor)

SEXTO.- Entre enero y mayo de 2021 el demandante consiguió los clientes y centros (que en la empresa se denominan "conquistas") que constan en el documento nº 19 de la empresa cuyo contenido se da por reproducido. (documental empresa ratificada en testifical Sra. Leonor)

SÉPTIMO.- El 14/04/2021 la esposa del demandante estaba embarazada de 13 semanas. (documento nº 7 demandante)

OCTAVO.- En fecha que no consta el actor comunicó a su superior que su mujer estaba embarazada por segunda vez. (testifical Sra. Leonor)

NOVENO.- La empresa comunicó la extinción de su contrato por causas objetivas consistentes en la reorganización de la empresa a 11 personas entre el 26/03/2021 y el 30/09/2021, ello en las siguientes fechas y mediante cartas cuyo contenido se da por reproducido:

26/03/21 (tres despidos)

8/04/21 (dos despidos)

8/04/21

14/05/21



23/03/21

23/06/2021

28/09/21 (dos despidos)

30/09/21

(documental empresa)

DÉCIMO.- En fecha 23/06/2021 la empresa comunicó al actor su despido por causas objetivas, ello mediante carta cuyo contenido se da por reproducido y con efectos de ese mismo día. Le abonó en concepto de indemnización la suma de 5.034,44 euros. (carta de despido)

UNDÉCIMO.- Los clientes que el actor tenía asignados pasaron a ser atendidos primero por un trabajador llamado Leandro y luego por otro llamado Lucas. (testifical Sr. Isaac)

DUODÉCIMO.- Se intentó sin avenencia la conciliación administrativa previa. (acta CMAC)"

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora don Rafael, que formalizó dentro de plazo, y que la parte codemandada L'OREAL ESPAÑA S.A.U., a la que se dio traslado, impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la parte actora se interpone recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que, estimando parcialmente la demanda en materia de despido, declaró la improcedencia del acordado con fecha de efectos de 23 de junio de 2021, condenando a la empresa codemandada a que, a su opción, a ejercitar en el plazo de cinco días: a) readmitiese al actor en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, abonándole los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta la notificación de la sentencia, a razón de ciento veinticinco euros con noventa y ocho céntimos (125,98 euros) diarios con descuento de lo percibido por otros empleos posteriores o por prestaciones de Seguridad Social, o b) a indemnizarle en el importe de tres mil doscientos ochenta euros con veinticuatro céntimos (3.280,24 euros) como diferencia de la que debió percibir, sin salarios de tramitación; absolviendo al Fondo de Garantía Salarial de las pretensiones deducidas en su contra, sin perjuicio de sus responsabilidades legales. El recurso ha sido impugnado por la codemandada L'Oréal España, S. A. U., que interesó su desestimación, con íntegra confirmación de la resolución recurrida.

Constituye el objeto del recurso interpuesto la calificación del despido, instándose que sea la de nulidad, con las consecuencias inherentes a tal declaración y la procedencia de la indemnización por daños y perjuicios derivada de lesión de derecho fundamental; y, subsidiariamente, la confirmación de su improcedencia, con abono de la referida indemnización.

SEGUNDO.- Al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, como primer motivo, la parte actora recurrente insta la revisión del relato de hechos probados de la sentencia de instancia.

A) Comenzando por el ordinal segundo, se postula la siguiente adición:

"El cuestionario aludido comprendía las siguientes preguntas y respuestas, (f. 212 a 225).

a) ¿Cuánto tiempo va a llevar? Se inicia en enero de 2020 y es llevada a cabo el modelo de reorganización de empresa a finales de 2020 y durante el 1er trimestre del año 2021 se implantará definitivamente. F. 54 del ramo de prueba de la otra parte y entre el 2013 y el 2014 del foliado general-, el actor fue despedido el 23/6/2021 en el 2º trimestre -f. 160 a 162-).

b) Salidas y cambio en el equipo 2.1.- ¿A qué se deben estos despidos? F. 219-

Tras un profundo análisis de la situación y de cómo podemos localizar mejor para garantizar que las APP sea competitiva y sostenible a largo plazo, nos hemos visto obligados a redimensionar nuestro equipo y nuestras funciones y a tomar la difícil decisión de dejar de contar con la ayuda de ciertas personas a quien se les ha comunicado ya. Les agradecemos su esfuerzo y dedicación para poder llevar la DPP más lejos. Ha sido parte esencial de nuestra historia y contribuido al legado de la DPP.

Estas decisiones son muy difíciles y dolorosas, pero necesarias para hacer una DPP más fuerte y más competitiva en un mercado multicanal. Como siempre hace L'OREAL en estas circunstancias, hemos actuado de manera responsable estudiando caso por caso, con la finalidad de realizar este proceso en las mejores condiciones posibles (f. 119).



c) 2.6. ¿A cuántas personas vais a despedir?

Hemos reducido el mínimo imprescindible las salidas de la compañía. Atendiendo a nuestra cultura y nuestra forma de hacer las cosas, hemos tomado estas decisiones desde la mayor responsabilidad, estudiando caso por caso, con el fin de realizar este proceso en las mejores condiciones posibles (f. 220).

d) 2.7.- ¿Cuáles han sido las condiciones de los despidos?.

Atendiendo a nuestra cultura y nuestra forma de hacer las cosas, hemos tomado estas decisiones desde la mayor responsabilidad, estudiando caso por caso, con el fin de realizar este proceso en las mejores condiciones posible. El gran impacto de este proyecto no es el número de despedidos, sino el número de personas que cambian de posición, contenido y forma de trabajar. Los pocos despidos que se han hecho, se han hecho bien (con lo bien que se puede hacer un despido), el reto ahora está en hacer una buena transición a nuevos roles, a nuevos contenidos, y nuevas formas de trabajar (f. 221).

e) 2.9. ¿Tenéis pensado despedir a más gente a partir de ahora?

Las decisiones más difíciles ya se han tomado y comunicado. En todo caso, cualquier nueva salida que pudiera plantearse en el futuro, se realizará desde la mayor responsabilidad, buscando alternativas no traumáticas para los equipos y en las mejores condiciones posibles, tal y como L Oreal ha hecho siempre en estos casos. El gran impacto de este proyecto, no sólo el número de despedidos, sino el número de personas que cambian de posición, contenido, o forma de trabajar. Los pocos despidos que se han hecho, se han hecho bien (todo lo bien que se puede hacer un despido), el reto ahora está en hacer una buena transición a nuevos roles, a nuevos contenidos y nuevas formas de trabajar (f. 121)".

Invocándose los folios referidos en el redactado propuesto, de los mismos no se colige error alguno que deba ser enmendado en esta sede. Y ello por cuanto ya obra en el original redactado la fecha en que se inició la reorganización, así como la posibilidad contemplada en el citado cuestionario de proceder a nuevas extinciones de la relación laboral, asumida por la propia empresa. Es por ello que la pretensión de la parte actora de introducir datos de los que, a su juicio, se desprendería que el actor fue despedido en fecha en que había finalizado la reestructuración empresarial, no resulta de tal cuestionario, a lo que ha de añadirse lo que se expondrá al dirimir sobre la impugnación del ordinal fáctico noveno en el apartado F) del presente fundamento. Por lo expuesto, se desestima la revisión postulada en relación a este particular.

B) Por lo que respecta al hecho probado tercero, se insta que se adicione el tenor literal que sigue (transcrito literalmente):

"El actor, a fechas 10/12/2020, 28/01/2021 y 27/5/2021 (...).

El 27-5-2021, -f. 282- ya finalizada la reorganización de todas las zonas, que se llevó a cabo y finalizó en el primer trimestre de 2021 -f. 212 a 225 y en concreto el 74 y sin foliar -del ramo de prueba de la otra parte y entre el 213 y el 214 del foliado general-, y en concreto de la zona en la que prestaba sus servicios el actor, que finalizó el 28-1-2021 -f. 282-. En fecha 27-5-2021, ya finalizada la organización, se modifica sustancialmente las zonas o poblaciones, en las que prestaba sus servicios el actor -f. 282-, columna bajo la fecha 27-5-2021- y se le traslada a poblaciones de la zona de la costa, desde DIRECCION000 a DIRECCION001 -folio 282- se le suprimen al actor las poblaciones de Barcelona, DIRECCION002 , DIRECCION003 , DIRECCION004 , DIRECCION005 -folio 282, columna, bajo el título "27-5-2021-.

El cambio de poblaciones fue reconocido por el jefe de recursos humanos Sr. Isaac , minuto 46, 43 de la grabación, se le adjudicó la zona que consta bajo la fecha 27-5-2021 del folio 282-, por tanto, el 27-5-2021, ya finalizada la organización se modifican las poblaciones del actor".

Invocándose la citada documental, no ha lugar a la revisión postulada, por cuanto el original redactado remite a la literalidad de los documentos 11 y 12 aportados por la empresa, teniendo su contenido por reproducido. Ello, unido al carácter pacífico del hecho probado undécimo de la sentencia, en que expresamente se alude a que los clientes que el actor tenía asignados pasaron a ser atendidos por otros trabajadores, determina el carácter innecesario de la adición postulada, y, consecuentemente, su fracaso.

C) Se postula, asimismo, que el hecho probado cuarto quede con la siguiente redacción alternativa (transcrita, de nuevo, literalmente):

"En el ejercicio 2020, y a pesar de que el actor disfrutó del permiso de paternidad del 29/03/2020 a 25/04/2020 y del 18/08/2020 a 24/08/2020, obtuvo las siguientes conquistas o resultado muy superior a los demás agentes: conquista CUM 2020 = 41, CAF CONQUISTA CUM 2020 = 93.002. Conquista mes 4. CAF CONQUISTA MES 2. 22.451 -f. 95- CONQUISTA ACUMULADA 2020, = 25. CAF CONQUISTA ACUMULADA 2020 27.467. CONQUISTA MES 2020 2020 = 11. CAF CONQUISTA MES 2020 = 12.079, resultados muy superiores a los



demás agentes. -f. 97- El resultado negativo, respecto de las presiones de objetivos, del año 2020 (año COVI, respecto del 2019), el actor obtuvo un -13 %, los demás agentes salvo dº Pedro Antonio , que obtuvo un -5 %, el resultado negativo fue del -21 %, -27 %, 26 %, y 34 %, -f. 99- . (documentos no impugnados por la demandada)".

Como fundamento de esta pretensión revisora, se invoca el documento 310 de las actuaciones, así como los folios 95 a 97 y 99 y 282. Nuevamente nos encontramos ante la ausencia de error en el original redactado del factum controvertido, que se fundamenta en el documento 14 aportado por la empresa, así como en la declaración testifical en acto de juicio de la Sra. Leonor , en ponderación por el juzgador de instancia no desvirtuada en esta sede. Frente a ello, se pretende sustituir aquella valoración por la de parte, lo que determina la aplicación de la doctrina constitucional conforme a la cual a efectos revisores, únicamente ostentan virtualidad los documentos aportados como medio de prueba, a través del cauce previsto al efecto, que no hayan sido tenidos en cuenta por el/la juzgador/a, sin que se incluya el supuesto en que el órgano judicial, habiendo ponderado todos los elementos probatorios aportados al proceso, incluida la prueba documental, haya fijado los hechos que considere probados, los cuales no tienen por qué coincidir con los que la parte ha tratado de probar mediante prueba documental, sometida igual que las demás a la apreciación del/de la juzgador/a "*pues en tal supuesto el recurrente no trata de demostrar error en la apreciación de la prueba, sino de discrepar de la valoración que a los mismos ha dado el órgano judicial*" (STC 73/1990). En aplicación de esta doctrina, no ha lugar a la revisión postulada, debiendo estarse a la ponderación de la citada documental efectuada por el juzgador de instancia.

D) En cuanto al hecho probado quinto, se insta la adición del siguiente tenor:

"Durante el período 10-12-2020 a junio 2021, al actor se le modificaron las poblaciones, el 10-12-2020, el 28-1-2021 y el 27-5-2021 -folio 282-. Desde el 8/2/2021 a 28/3/2021 permaneció de baja por paternidad -folio 82 a 88 y además es incontrovertido-. La estructura organizativa de la Sra. Leonor , en cuanto a número de agentes y estos mismos, salvo el Sr. Leandro , no ha variado -folio 334-".

Pretendiendo adicionarse datos ya obrantes en el ordinal fáctico tercero (en relación a las poblaciones asignadas en las distintas fechas), así como los períodos en que el actor disfrutó del permiso por nacimiento de hijo, de carácter pacífico, la adición resulta innecesaria, lo que determina su desestimación. Y otro tanto ha de concluirse en relación a la estructura organizativa, al ya obrar en la sentencia que no consta la contratación de ningún/a otro/a comercial que asumiese la zona en que hasta entonces desempeñaba sus funciones el actor. Por todo ello, se desestima la adición interesada.

En cuanto a las referencias efectuadas a la ausencia de aportación por la empresa codemandada de los documentos denominados "flashes" requeridos (a su vez argumentados como acreditativos de los resultados del actor), la referencia a la ausencia de aplicación de la ficta confessio documental contemplada por el artículo 94.2 de la norma rituarial laboral debió articularse por la vía del apartado a) del artículo 193 de aquella norma, al tener por objeto infracción procesal. Ello no obstante, en aras a salvaguardar el derecho a la tutela judicial efectiva proclamada por el artículo 24 de la Constitución, conviene añadir que, tal como hemos venido exponiendo, entre otras en la sentencia de 6 de julio de 2018 (recurso 1499/2018), la doctrina jurisprudencial de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo es reiterada al concluir que la posibilidad de tener por confesa a la empresa en los casos de incomparecencia a juicio, no obstante haber sido debidamente citada, "*constituye una simple facultad judicial y no una imposición, como claramente se infiere de la dicción literal del art. 91,2 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*" (STS/4ª de 27 de abril de 2.004 -cita literal-). Del mismo modo, la doctrina constitucional, si bien ha declarado que en el proceso laboral los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en el descubrimiento de la totalidad de la relación jurídico-material debatida, a cuyo fin deben ser también exhaustivos en la introducción del material probatorio (SSTC 227/1991, 116/1995, 140/1994, y 61/2002), ha matizado que la incomparecencia del demandado en el proceso laboral no tiene que ser valorada necesariamente como ficta confessio, al ser éste una facultad judicial del artículo 91.2 de la Ley de Procedimiento Laboral (equivalente al vigente artículo 91.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), que no puede ser aplicada de forma automática (STC 26/1993). Asimismo, esta Sala ha reiterado que la mera incomparecencia de la parte no supone allanamiento a las pretensiones de la demanda, ni obliga, por esta sola razón, a la estimación de la demanda, debiendo estarse a las reglas sobre carga de la prueba (sentencias de esta Sala de 17 de septiembre de 2.009, 8 de junio de 2.011, 15 de febrero de 2.012, y 21 de diciembre de 2015, entre otras muchas). Doctrina ésta aplicable a la facultad de tener por confesa a la parte en supuestos de ausencia de aportación de documental, requerida, de conformidad con lo prescrito por el artículo 94.2 de la norma rituarial laboral. En aplicación de esta doctrina, no ha lugar a suplir la facultad del órgano judicial de instancia de no tener por confesa a la entidad demandada en relación a los extremos que se pretendían acreditar por la actora con la documental requerida, al encontrarse suficientemente argumentada, y haberse otorgado superior valor de convicción, en relación a los resultados del actor, a otros medios de



prueba (documental aportada por la empresa y testifical practicada). Ello determina el fracaso de la revisión que pretende sustentarse en el instituto de la ficta confessio.

E) Continuando con el hecho probado sexto, se propone que su redactado alternativo sea el siguiente:

"En el ejercicio 2020, y a pesar de que el actor disfrutó del permiso de paternidad, del 29/3/2020 a 25/4/2020 y del 18/8/2020 a 24/8/2020, obtuvo las siguientes conquistas o resultado muy superior a los demás agentes: conquista CUM 2020 = 41, CAF CONQUISTA CUM 2020 = 93.002. Conquista mes 4. CAF CONQUISTA MES 2. 2.451 -f. 95- CONQUISTA ACUMULADA 2020, = 25. CAF CONQUISTA ACUMULADA 2020 27.467. CONQUISTA MES 2020 2020 = 11. CAF CONQUISTA MES 2020 = 12.079, resultados muy superiores a los demás agentes. - f. 97- El resultado negativo, respecto de las presiones de objetivos, del año 2020 (año COVI, respecto del 2019), el actor obtuvo un -13 %, los demás agentes salvo D. Pedro Antonio , que obtuvo un -5 %, el resultado negativo fue del -21 %, -27 %, 26 %, y 34 %, -f. 99-".

Resultando el redactado coincidente con el propuesto en relación al ordinal fáctico cuarto, procede remitirse a lo expuesto anteriormente para su desestimación, al no acreditar la documental invocada el error alegado. A ello ha de añadirse que procede estar a la ponderación del órgano de instancia, al otorgar superior valor de convicción a la documental y testifical que sustentan el original redactado del hecho controvertido; lo que comporta el fracaso de la revisión instada.

F) Por último, en relación al ordinal noveno, se propone la adición que sigue (o alternativa supresión):

"De todos los despedidos cuyas fechas se han relacionado en la zona y bajo la dirección y control de la Sra. Leonor , solo ha sido despedido el actor el 23-6-2022, f. 168 a 173, cuando la reorganización general había finalizado en el primer trimestre -f. 74- del ramo de prueba de la demandada, y entre el folio 213 y 214 del foliado general- y en la zona de D^a Leonor , el 28-1-2021 -f. 326 y 282-.

Durante el primer trimestre de 2021 y en concreto el 23-3-2021, la empresa despidió a tres trabajadores -f. 229 a 244- que prestaban sus servicios respectivamente para la demandada, en Jaén -folio 229 a 232- Granada -folios 241 a 244- y en Barcelona -f. 235 a 238-. D. Matías , que no prestaba sus servicios en la zona de D^a Leonor , en la que lo hacía el actor -folios 326 a 334-".

No ostentando la documental invocada la literosuficiencia probatoria pretendida en relación a la finalización de la reorganización en el primer trimestre, e instándose la adición de un hecho negativo (ausencia de prestación de servicios del resto de trabajador/as despedido/as en la zona de la Sra. Leonor), lo que resulta impropio del relato fáctico (STS/4^a de 21 de enero de 2021 -recurso 158/2019-), decae la adición postulada. A ello ha de añadirse que tampoco procede la supresión instada de forma subsidiaria, al no acreditarse error alguno en la redacción original del hecho probado noveno de la sentencia.

Así resulta de la aplicación de la doctrina jurisprudencial en la materia, que considera como requisitos ineludible para el éxito de la revisión fáctica, los siguientes (entre otras, STS/4^a de 9 de enero de 2019 -recurso 108/2018-):

"Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse), sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de Derecho o su exégesis.

Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué se discrepa.

Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial.

Excepcionalmente la prueba testifical puede ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.



Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental".

En suma, se desestima el primero de los motivos del recurso.

TERCERO.- Como segundo motivo, amparado en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte actora recurrente denuncia la infracción de lo dispuesto en los artículos 24, 10, 14, 15 y 39 de la Constitución, 108.2 y 181 de aquella norma, 4.2.e), 55.5, segundo párrafo, y 53.4.b) del Estatuto de los Trabajadores, 2, 3.2 y 136, letra I, del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, Preámbulo, artículos 1 y 2.a) de la Convención, así como 1 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 20 y 26 de la Carta Social Europea de 1961, artículos 1, 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 10, 17 y 26 del Tratado de Derechos civiles y políticos de Nueva York de 1966, 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, y doctrina jurisprudencial en la materia. Se argumenta, en síntesis, que se han vulnerado los derechos fundamentales a la igualdad y a la dignidad del trabajador, al concurrir un panorama indiciario por discriminación refleja, debiendo producirse la inversión de la carga probatoria y concluir sobre la referida vulneración. Al respecto, se expone que cuando ya había finalizado la reorganización empresarial de la zona del actor, y adjudicado las nuevas zonas, se volvieron a modificar éstas, suprimiéndole las poblaciones más importantes, para poco tiempo después despedirse, siendo así que en esta zona no se afectó a nadie más por la medida extintiva empresarial. Dado que el actor disfrutó de permiso por paternidad durante los períodos de 29 de marzo de 2020 a 25 de abril de 2020, de 18 de agosto de 2020 a 24 de agosto de 2020, y de 8 de febrero de 2021 a 28 de marzo de 2021, y que la reorganización habría finalizado el primer trimestre de 2021 y respecto al actor el 28 de enero de 2021, la nueva asignación de poblaciones alejadas de Barcelona denota un indicio de discriminación, tras haberse comunicado a la empresa el 30 de abril de 2021 el nuevo embarazo de su mujer, por lo que procede reconocer que ha sido vulnerado el derecho a la igualdad del trabajador. Asimismo, se habría producido una lesión de la garantía de indemnidad del trabajador, dado que ante el ejercicio legítimo de un derecho, al anunciar que disfrutaría del permiso de paternidad tras el nacimiento de su hijo o hija, se acordó la medida extintiva empresarial. Por todo ello, se interesa la revocación del pronunciamiento de instancia, declarando la nulidad del despido, con las consecuencias inherentes a tal declaración, incluyendo la indemnización por daños y perjuicios derivada de lesión de derecho fundamental por importe de veinticinco mil euros (25.000 euros).

Opone la parte codemandada, al impugnar el recurso, que más allá de las consideraciones fácticas realizadas en el recurso, la sentencia no ha incurrido en la infracción denunciada del artículo 14 de la Constitución, por cuanto el panorama indicado alegado permite apreciar que no ha existido ningún escenario discriminatorio respecto del actor por su condición de padre o por razón de ser un hombre. A ello añade que los indicios acreditados comportan concluir de modo radicalmente opuesto, ya que en el mismo equipo de trabajo del actor hubo otro trabajador en idéntica situación, comunicando a la empresa el embarazo de su mujer, sin que se haya producido la extinción de su contrato de trabajo. A mayor abundamiento, se continúa argumentando, la doctrina jurisprudencial no extiende a los hombres la protección reforzada por embarazo contemplada por el Estatuto de los Trabajadores, siendo así que no se ha acreditado indicio de discriminación, ni de vulneración de la garantía de indemnidad, al no referirse a concretas circunstancias o reclamaciones ejercitadas por el actor, por lo que procedería confirmar el pronunciamiento de instancia.

En aras a centrar los términos del debate, conviene precisar que la sentencia de instancia, tras desestimar la pretensión deducida en la demanda en relación a la nulidad objetiva del despido por embarazo de la mujer del actor, concluye que tampoco concurre el panorama indiciario expuesto, por cuanto el hecho de la futura paternidad no se consideraría indicativo de discriminación *"porque el futuro padre no está protegido específicamente por la interdicción de la discriminación del artículo 14 CE"*. A ello añade que aunque así fuera, y se estimase que concurre el indicio de discriminación del actor *"por razón de ser un hombre, la empresa habría acreditado eficazmente la existencia de motivos razonables y ajenos al posible móvil discriminatorio"*, por lo que concluye sobre la ausencia de nulidad del despido. Asimismo, considera que no hay indicios de vulneración de garantía de indemnidad, al no obrar en la demanda alegación del actor atinente a reclamación alguna de obtener en el futuro una tutela judicial.

Se centra el objeto del recurso en la concurrencia de panorama indiciario discriminatorio del actor por haber anunciado a la empresa, a través de su superior, que su mujer se encontraba embarazada por segunda vez, en fecha no concretada pero que necesariamente estimamos debió ser a partir de febrero de 2021 (dado que el 14 de abril de 2021 la mujer del actor se encontraba embarazada de trece semanas -ordinal fáctico séptimo de la sentencia-), comunicándosele su despido en fecha 23 de junio de 2021. A tal efecto, el recurso plantea



la posible subsunción de los hechos descritos en la vulneración del principio de igualdad tanto desde el punto de vista de su conexión con el embarazo de su mujer -tildándolo de discriminación refleja o por asociación- como por el reciente ejercicio de derechos conciliatorios por el actor, quien ya había venido disfrutando de permiso de paternidad con anterioridad, así como en la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad; cuestiones sobre las que dirimirémos de forma separada, a efectos de clarificar la cuestión.

Con carácter previo, resulta obligado efectuar determinadas consideraciones sobre la acreditación de la concurrencia del panorama indiciario vulnerador de derechos fundamentales, no circunscrita al derecho a la igualdad sino atinente, asimismo a la vulneración de la garantía de indemnidad (al haberse así alegado en la demanda y el recurso), particularmente necesarias a la vista de las consideraciones contenidas en la sentencia de instancia.

I. - La acreditación del panorama indiciario vulnerador de derechos fundamentales.

La doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha recordado que la distribución de cargas probatorias propia de la prueba indiciaria alcanza a supuestos en los que esté potencialmente comprometido cualquier derecho fundamental; descartando un examen de los actos empresariales eventualmente lesivos desde una perspectiva de legalidad que no le es propia, y señalando que ha de atenderse a la cobertura que los derechos fundamentales invocados ofrecen. A tal efecto, recuerda en la STS/4ª de 31 de mayo de 2022 (recurso 601/2021), con cita de las SSTC 183/2015, de 10 de septiembre, y 38/1981, de 23 de noviembre:

"En cuanto al canon de control constitucional, recuerda que la prueba indicaría se articula en un doble plano: "El primero consiste en el deber de aportación de un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto lo que se denuncia y que, como es obvio, incumbe al trabajador denunciante. El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, ni tampoco en la invocación retórica del factor protegido, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión con base en un hecho o conjunto de hechos aportados y probados en el proceso. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido (por todas, STC 104/2014, de 23 de junio, FJ 7)."

Cuando por parte del trabajador se aporte un panorama indiciario, en lo que atañe a la carga probatoria del empresario, sintetiza los criterios comunes a supuestos de muy diversa naturaleza, disciplinaria o de otro carácter (por todas, SSTC 140/2014, de 11 de septiembre; 30/2002, de 11 de febrero, o 98/2003, de 2 de junio): "i) no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales; ii) no es suficiente tampoco una genérica explicación de la empresa, que debe acreditar ad casum que su acto aparece desconectado del derecho fundamental alegado; iii) lo verdaderamente relevante es que el demandado lleve a la convicción del juzgador que las causas que aduce para sustentar la decisión adoptada quedan desligadas y son por completo ajenas al factor protegido; iv) una vez acreditada la desconexión entre la medida empresarial y el derecho que se dice vulnerado será ya irrelevante la calificación jurídica que la causa laboral alegada merezca en un prisma de legalidad ordinaria."

Seguidamente diseña las pautas de detección del cumplimiento por parte de la actora de la acreditación de la existencia de indicios: "En este primer plano de control deberá recordarse que tienen aptitud indiciaria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental (por ejemplo, STC 31/2014, de 24 de febrero, FJ 3). En el bien entendido que, más allá de la dispar fuerza probatoria concebible en un panorama indiciario conformado por un hecho o conjunto de hechos, lo que no cabe en ningún caso es que quede sostenida la prueba en alegaciones meramente retóricas o que falte la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma entre los hechos aducidos y el factor protegido pudiera establecerse, haciendo verosímil la inferencia lesiva". Recuerda igualmente que el factor temporal ha sido considerado como un dato relevante en numerosas Sentencias (v. gr., SSTC 125/2008, de 20 de octubre, FJ 4, o 140/2014, de 11 de septiembre, FJ 8).

Establecida la conexión indiciaria, y de acuerdo con una jurisprudencia constitucional reiterada y constante, asevera la imposición a la empresa de la carga probatoria de desvincular su acto del indicio de lesión aportado, sin que el panorama indiciario conduzca, por tanto, indefectiblemente, a la declaración de la vulneración constitucional aducida".



En aplicación de esta doctrina, estimamos que la conexión causal entre el anuncio por el actor del embarazo de su mujer y consiguiente futura paternidad, así como su reciente disfrute de permiso de paternidad, determina un panorama indiciario de lesión de derecho fundamental -a continuación examinaremos cuál o cuáles pueden verse afectados-, dado que implica el ejercicio implícito de un derecho conciliatorio (previsible permiso de paternidad) consecuencia directa de la situación de embarazo de su mujer. A tal efecto, resulta fuera de toda duda la conexión temporal entre el disfrute de anterior permiso de paternidad por el actor (hasta 28 de marzo de 2021), unido al anuncio del embarazo de su mujer (que, si bien no es precisado en el tiempo, se habría producido a partir del mes de febrero de 2021) y la adopción de medida extintiva empresarial, en junio de 2021. Sin perjuicio de que abundaremos sobre la naturaleza del o de los derechos fundamentales potencialmente lesionados, la consecuencia de la conexión temporal entre el disfrute de anterior permiso de paternidad unido al anuncio de futura paternidad y el despido del actor comporta la concurrencia de panorama indiciario.

Y resulta relevante efectuar estas consideraciones, y las que a continuación se expondrán, ante la conclusión alcanzada por el juzgador a quo, al considerar que el "futuro padre" no está protegido específicamente por la interdicción de la discriminación prevista en el artículo 14 de la Constitución, por tratarse de un hombre. Con ello parece limitarse el ámbito de protección del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución a las mujeres, siendo así que, tal como desarrollaremos seguidamente, tal limitación resulta ajena a la normativa y doctrina jurisprudencial en la materia. Valga ahora como apunte preliminar recordar que la reciente STS/4ª de 21 de diciembre de 2022 (recurso 3763/2019) ha puesto de relieve que el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, "*usualmente identificado como "perspectiva de género"*" tiene por objeto la "*interpretación de las normas procurando la mayor igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*", no así, tal como parece colegirse de los razonamientos expuestos en la sentencia de instancia, la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación, o circunscrito, únicamente a las mujeres como colectivo tradicionalmente discriminado por razón de sexo. El que así haya sido (y resulte notorio, en palabras de la doctrina constitucional, que aún las mujeres son quienes mayoritariamente ejercen las labores de cuidado de lo/as hijo/as de corta edad -por todas, STC 153/202 con cita de las SSTC 233/2007, 162/2016, 108/2019 y 79/2020-), no obsta a que la discriminación por razón de género pueda alcanzar a los varones, precisamente por la persistencia de concepciones estereotipadas que atribuyen a los mismos un rol social divergente del asumido, particularmente en materia de ejercicio de derechos conciliatorios.

Abundaremos seguidamente sobre tal conclusión, por entender que constituye una materia particularmente relevante en el supuesto que nos ocupa, al obedecer a un error de concepto -por otra parte, observado con cierta frecuencia- que, sin duda, condicionó el pronunciamiento de la sentencia de instancia.

II. - La afectación del derecho a la igualdad por razón de género.

Enlazando con lo expuesto anteriormente, y habiendo concluido que el reciente disfrute de permiso conciliatorio por el actor unido al anuncio de futura paternidad puede determinar panorama indiciario lesivo de vulneración de derechos fundamentales, procede dirimir si el mismo resultaría concurrente en relación a los dos aducidos en el recurso: derecho a la igualdad y no discriminación del varón, sea de forma directa o con carácter reflejo (por el embarazo de su mujer), y derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

Ciertamente, no resulta un ámbito que la doctrina jurisprudencial interna haya clarificado, por cuanto se trata de una materia que difícilmente puede acceder a la unificación de doctrina. Pero estimamos que los referentes jurisprudenciales internacionales e internos permiten alcanzar la conclusión de que se trata de un acto (el anuncio de paternidad) protegido por el derecho a la igualdad por razón de género, así como por el derecho a la igualdad por razón de sexo en razón de discriminación por asociación.

a) La afectación del derecho a la igualdad por razón de género de forma directa.

De este modo, comenzando el derecho a la igualdad por razón de género, concurre panorama indiciario de su lesión directa, a cuyo efecto conviene partir de que, pese a que la sentencia de instancia parezca circunscribir la prohibición de discriminación a la igualdad por razón de sexo (lo que le hace concluir sobre la ausencia de concurrencia por tratarse de un varón), la prohibición de discriminación alcanza en el artículo 14 de la Constitución, que contempla un *numerus apertus* de factores odiosos, entre ellos el género.

Así resulta de la doctrina constitucional contenida en la STC 67/2022, de 2 de junio, al diferenciar entre el sexo y el género. El primero "*permite identificar a las personas como seres vivos femeninos, masculinos o intersexuales*", y "*viene dado por una serie compleja de características morfológicas, hormonales y genéticas, a las que se asocian determinadas características y potencialidades físicas que nos definen. Características como, por ejemplo y sin ánimo de formular una descripción exhaustiva, los genitales internos y externos, la estructura hormonal y la estructura cromosómica (características primarias) o la masa muscular, la distribución*



del vello y la estatura (características secundarias). Estos caracteres biológicos, que pueden no ser mutuamente excluyentes en situaciones estadísticamente excepcionales, como las que se dan en las personas intersexuales, tienden a formular una clasificación binaria, y solo excepcionalmente terciaria, de los seres vivos de la especie humana". Por su parte, continúa argumentando la sentencia citada, el género " se conecta a las realidades o características biológicas, no se identifica plenamente con estas, sino que define la identidad social de una persona basada en las construcciones sociales, educativas y culturales de los roles, los rasgos de la personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores que se asocian o atribuyen, de forma diferencial, a hombres y mujeres, y que incluyen normas, comportamientos, roles, apariencia externa, imagen y expectativas sociales asociadas a uno u otro género. Mientras que el sexo se vincula a la concurrencia de una serie de caracteres físicos objetivamente identificables o medibles, los caracteres asociados al género son relativos y coyunturales y pueden variar de una sociedad a otra y de uno a otro tiempo histórico. Sexo y género no son mutuamente excluyentes, pero tampoco son sinónimos, de modo tal que su traslación al ámbito jurídico exige asumir la diferencia existente entre ambos para evaluar las consecuencias normativas de tal distinción y asegurar el adecuado respeto a la seguridad jurídica (art. 9.3 CE). Viene a constatar la distinción entre ambas nociones, desde el punto de vista jurídico, la mención diferenciada al sexo y al género, como características diversas del ser humano, contenida en el art. 4.3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, de 2011), cuando establece que la "aplicación por las partes de las disposiciones del presente convenio, en particular las medidas para proteger los derechos de las víctimas, deberá asegurarse sin discriminación alguna, basada en particular en el sexo, el género [...] la orientación sexual, la identidad de género, [...] o cualquier otra situación"

Partiendo de esta distinción, encontrándonos en el ámbito de los derechos conciliatorios -así ha de entenderse el anuncio de la paternidad, que lleva implícito el potencial disfrute de aquéllos, y que en el supuesto que nos ocupa se unía a la reciente incorporación del actor tras el disfrute de otro permiso de paternidad-, su conexión con el derecho a la igualdad por razón de género y no discriminación resulta de su ligamen a concepciones estereotipadas sobre el ejercicio de aquellos derechos por parte de las mujeres frente a los varones, lo que hace que la discriminación por su potencial ejercicio pueda anudarse a la discriminación por razón de género, tal como se colige de la doctrina constitucional en la materia. Al respecto, debemos estar al marco normativo y jurisprudencial compendiado en la sentencia de 30 de julio de 2020 (recurso 1484/2020), en que recordamos la Jurisprudencia interna e internacional que sustenta tal conclusión. Expusimos entonces:

"La resolución de esta cuestión pasa por determinar la naturaleza reconocida por la doctrina jurisprudencial a los derechos de conciliación. A tal efecto, procede partir de la doctrina constitucional en la materia, cuya sentencia número 3/2007, de 15 de enero , abordó la conexión de los derechos conciliatorios con los artículos 39 y 14 de la Constitución , este último en su vertiente de discriminación indirecta (por considerar que las mujeres son las usualmente implicadas en el cuidado de hijos/as), otorgando el amparo a trabajadora solicitante de reducción de jornada. Se concluye en esta sentencia que, partiendo de la feminización del ejercicio de los derechos de conciliación, procedía reconocer la dimensión constitucional de los mismos, ligada al principio de igualdad por razón de género, no debiendo su enjuiciamiento limitarse a una "consideración meramente aparente o formal de los intereses en juego", sino abordarse de conformidad con su dimensión material, que permita la protección del principio de igualdad consagrado por el artículo 14 de la Constitución (en este sentido, cabe citar el auto del TC 1/2009, de 12 de enero). Asimismo, la STC 26/2011, de 14 de marzo , consideró la posible discriminación de lo/as trabajadore/as por circunstancias relacionadas con la responsabilidad parental en la asistencia a sus hijos/as menores de edad, así como su conexión con el artículo 14 de la Constitución , huyendo de concepciones estereotipadas sobre su ejercicio, al afirmar que procedía analizar si la resolución impugnada resultaba necesaria para lograr "la efectiva participación de aquél en el cuidado de sus hijos de corta edad a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares".

Continuando con la conexión de los derechos de conciliación con el principio de igualdad por razón de género, la STC 149/2017, de 18 de diciembre -en relación a negativa de la empleadora a permutar determinados puestos de trabajo, en cuya solicitud se habían alegado razones conciliatorias-, concluyó que se había producido vulneración del artículo 14 de la Constitución , en conexión con el artículo 39 de idéntico texto, al no ponderar los intereses constitucionales en juego, aduciendo que en la medida en que son las mujeres las que solicitan la movilidad en sus puestos al efecto de facilitar la mencionada conciliación, aprecian también la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida en ese mismo artículo 14 CE . Con ello, se determina que en la ponderación por el órgano judicial de las medidas atinentes a la compatibilidad de la vida familiar y laboral (derechos de conciliación), ha de ponderarse su dimensión constitucional en virtud del artículo 14, en conexión con el artículo 39.3, ambos de la Constitución , teniendo en cuenta la efectividad del contenido constitucional del artículo 14 CE . Por su parte, la STC 111/2018, de 17 de octubre , recuerda que la colaboración en el cuidado de lo/as hijo/as comunes (art. 39.3 CE) incumbe a ambo/as progenitore/as, lo que convertiría en inadmisibles una posición que partiese "de la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas domésticas y de la exclusión absoluta



del hombre de las mismas". Ello sin perjuicio de denegar el amparo solicitado, por considerar que la atribución del permiso por maternidad, con la correlativa prestación de la Seguridad Social, a la mujer trabajadora, con una duración superior a la que se reconoce al padre, no es discriminatoria para el varón.

Más recientemente, la STC 79/2020, de 2 de julio, ha recordado que entre " los derechos asociados a la maternidad que, como se ha dicho, responden a la idea de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo y para la conciliación de su vida laboral y familiar soporta la mujer trabajadora, se encuentran, precisamente, el derecho a la excedencia laboral por cuidado de hijos (art. 46.3 LET) y el derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal (art. 37.6 LET)"; añadiendo que "la específica prohibición de discriminación por razón de sexo no sólo comprende la "discriminación directa" a la que se ha hecho referencia, sino también la "discriminación indirecta", es decir, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo [SSTC 145/1991, de 1 de julio, FJ 2 ; 91/2019, de 3 de julio, FJ 4.c)]".

Por lo que respecta a la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ha subrayado, asimismo, la dimensión constitucional de los derechos conciliatorios, exponiendo en su sentencia de 21 de marzo de 2011 (recurso 54/2010) que "n o puede olvidarse, por otra parte, que la denegación -en su caso limitación- del ejercicio del derecho a disfrutar permisos parentales establecidos en la Ley puede incidir en la vulneración de derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras -discriminación indirecta, por ser las mujeres trabajadoras notoriamente el colectivo que ejercita en mayor medida tal derecho- por lo que se encuentra en juego el ejercicio de un derecho fundamental. (STC 3/07 de 15 de enero)". Y, entre los pronunciamientos en que se ha reconocido la garantía contra la lesividad por el ejercicio de derechos conciliatorios, cabe citar, entre otras, sus sentencias de 10 de enero de 2017 (recurso 283/2015), 20 de julio de 2016 (recurso 568/2015), y de 25 de abril de 2018 (recurso 2152/2016).

Restaría hacer referencia a la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que anuda el ejercicio de los derechos conciliatorios a la protección del derecho a la vida privada consagrado por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos ("respeto a la vida privada y familiar"), y al principio de igualdad, del artículo 14 del referido convenio. Como resolución en que se aborda la labor de enjuiciamiento al dirimir sobre materia conciliatoria, cabe citar, por su interés, la sentencia de 22 de marzo de 2012 (asunto Konstantin Markin c. Rusia), en que se alude a la necesaria superación del reparto tradicional de roles de género, para avanzar en materia de no discriminación, con expresa referencia a la corresponsabilidad en el hogar. Esta resolución contiene pronunciamientos de especial relevancia en la materia, cual son que "la sociedad se ha dirigido hacia una división más igualitaria de las responsabilidades de la crianza entre hombres y mujeres y el papel de cuidadores de los hombres ha ganado reconocimiento", ligándose el ejercicio de los derechos conciliatorios al de igualdad entre mujeres y hombres.

La anterior doctrina jurisprudencial, referida someramente, conduce a que, en relación al enjuiciamiento en materia conciliatoria, debemos partir de la dimensión constitucional de tales derechos, que sustrae la ponderación de los intereses en conflicto a una mera comparativa entre ambos, y debe profundizar en la incidencia del ejercicio de los derechos conciliatorios en la efectividad del contenido del artículo 14 de la Constitución, en su vertiente de igualdad por razón de género".

En aplicación de la expuesta doctrina jurisprudencial, tanto interna como internacional, estimamos, contrariamente a lo sostenido por la sentencia de instancia, que el hecho de que el demandante sea varón no impide concluir sobre la vulneración del principio de igualdad por razón de género, de considerarse concurrente el panorama indiciario (lo que acontece en el supuesto que nos ocupa, conforme a lo expuesto y que posteriormente se argumentará más ampliamente), y no resultar el mismo desvirtuado por la prueba aportada por la empleadora. Particularmente, puede estimarse la vulneración alegada por diferencias de trato, con relevancia constitucional, en el potencial ejercicio de los derechos conciliatorios ligado a la comunicación de próxima paternidad, basadas en la aplicación de estereotipos de género, tan frecuentes en esta materia, que perpetúan roles sociales en perjuicio de la dimensión material de aquel derecho. A tal efecto, resulta ilustrativa la STS/4ª de 3 de marzo de 2020 (recurso 190/2018), al subrayar que "el mantenimiento de la insinuación de que los derechos de conciliación son derechos de las mujeres perpetúa los mecanismos de discriminación", resultando ajustado a los fines de lograr la igualdad de oportunidades "la atribución del beneficio sin distinción, fomentando así la corresponsabilidad familiar mediante el otorgamiento de medidas de conciliación no sesgadas".

Subsumiendo el supuesto que nos ocupa en esta doctrina, la comunicación del actor a la empresa sobre el embarazo de su mujer lo sitúa en una posición de probable ejercicio de derechos conciliatorios, la cual se ve enfatizada en el supuesto que nos ocupa en que el actor había recientemente disfrutado de ellos en razón de anterior paternidad, con trascendencia constitucional en materia de igualdad por razón de género.



De este modo, es evidente que la empresa indiciariamente considera, a partir de ese momento, al actor como persona que en un breve lapso temporal podría solicitar un permiso por paternidad, lo que necesariamente incidirá en el funcionamiento de la empresa (máxime dada su reciente incorporación tras disfrute de otro permiso conciliatorio), evidenciando un panorama indiciario que, si bien puede ser desvirtuado por la empresa, redistribuye la carga de la prueba entre las partes en aplicación del artículo 181.2 de la norma rituarial laboral, debiendo la empresa aportar una justificación objetiva y razonable que desconecte la medida empresarial (despido) de tal previo anuncio de futura paternidad.

Ello determina que concluyamos sobre la acreditación de un panorama indiciario de lesión del principio de igualdad por razón de género, siendo así que, de no ser desvirtuado (lo que analizaremos seguidamente) podría dar lugar, pese a tratarse de varón (insistimos sobre la ausencia de relevancia de tal dato en el supuesto objeto de recurso), a reconocer aquella vulneración. Con la expuesta finalidad, procederemos a analizar las circunstancias fácticas concurrentes en el posterior fundamento de la presente resolución.

b) La afectación del derecho a la igualdad de sexo por discriminación por asociación o refleja.

Al referido panorama indicario cabría añadir que, habiendo sido anunciado el embarazo de su mujer, podría, asimismo entenderse potencialmente afectado el derecho a la igualdad por razón de sexo por discriminación refleja o por asociación, de concluirse que al trabajador le fue otorgado un trato desfavorable (despido) por su relación con la persona en quien concurre la condición personal amparada por aquel derecho, cual es el embarazo.

En este sentido, cabe citar la STS/4ª de 29 de enero de 2020 (recurso 3097/2017), al considerar que la aplicación del principio de igualdad de trato y la interdicción de la discriminación no queda limitada únicamente a las personas en las que concurre la condición personal amparada (en este caso, embarazo), sino que la protección que del mismo se desprende debe ser aplicable también a quien sufra un trato desfavorable por el mismo motivo pese a no ser la persona sobre la que concurría la situación de discriminación, con cita de las SSTJUE de 17 julio 2008 Coleman -C-303/06- y 16 julio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD - C-83/14-, y refiriéndose a su recepción en nuestro Derecho positivo en el art. 63 del RDLeg. 1/2013, de 29 noviembre, por el que se aprueba el TR de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y también seguido, por ejemplo, en la Circular 7/2019 de la Fiscalía General del Estado, sobre Pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 del Código Penal (CP), que contempla la figura de la discriminación por asociación en relación con la interpretación de la agravante del art. 22.4 CP.

Asimismo, la doctrina constitucional ha contemplado la discriminación por asociación en la STC 71/2020, al considerar que *"tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, han admitido que se incurre en discriminación refleja cuando una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas (o las causas de discriminación prohibidas), pese a no poseer dicha característica en quien alega el trato discriminatorio. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que en su sentencia de 17 de julio de 2008 (asunto C-303/06, Coleman) ha procedido a una interpretación amplia del alcance de los supuestos protegidos por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, al declarar que se incurre en discriminación directa cuando una persona es tratada de forma menos favorable por razón de uno de los rasgos o características protegidos, aunque no concurren en ella misma, si el motivo del trato menos favorable se fundamenta en dicha característica. En el mencionado asunto Coleman, en el que la Gran Sala aborda en concreto un supuesto de discriminación por razón de discapacidad, se declara que los objetivos y el efecto útil de esta Directiva "se verían comprometidos si un trabajador que se encuentre en una situación como la de la demandante en el litigio principal no pudiera invocar la prohibición de discriminación directa establecida en el artículo 2, apartado 2, letra a), de la misma Directiva cuando se haya probado que ha recibido un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o podría recibir otro trabajador en situación análoga, a causa de la discapacidad de un hijo suyo, y ello aunque el propio trabajador no sea discapacitado" (párrafo 48). De igual forma, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado en su sentencia de 22 de marzo de 2016 (asunto Guberina contra Croacia, párrafo 79) que el trato menos favorable recibido por el recurrente por causa de la discapacidad del hijo a su cuidado es una forma de discriminación por razón de discapacidad, prohibida por el art. 14 del Convenio europeo de derechos humanos, aunque el propio recurrente no sufra de discapacidad alguna".*

En el supuesto que nos ocupa, concurren indicios de que el trabajador fue despedido por haber anunciado su futura paternidad, lo que podría subsumirse en una discriminación por asociación o refleja ligada a la condición de embarazada de su mujer. Así, resultando del artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007 que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, el acto reactivo al anuncio de embarazo de la mujer del actor resulta discriminatorio por razón de sexo de manera directa o refleja, al traer causa el trato desfavorable hacia el trabajador (al acordar la medida



extintiva), indiciariamente, de aquella situación de embarazo. A ello no obsta el que en la demanda no se le otorgase el referido nomen iuris, lo que sí se efectúa en el recurso, al no resultar vinculante la calificación jurídica, particularmente al invocarse lesión de derechos fundamentales.

En definitiva, recopilando los dos subapartados anteriores, estimamos que la situación descrita resulta subsumible en un panorama indiciario vulnerador del derecho a la igualdad por razón de género por potencial ejercicio de derechos conciliatorios, así como por razón de sexo debido a discriminación por asociación o refleja.

III. La afectación del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad.

En relación al segundo de los derechos que se alegan como vulnerados, el análisis de las circunstancias fácticas expuestas determina que, pese a así postularse en el recurso, no estimemos concurrente afectación indiciaria del derecho a la tutela judicial efectiva proclamado por el artículo 24 de la Constitución, en su vertiente de garantía de indemnidad. Y ello por cuanto el actor no ejercita un derecho o reclamación concreta, sino que anuncia su futura paternidad, lo que, sin perjuicio de haberse considerado conectado implícitamente con el futuro ejercicio de derechos conciliatorios, con potencial afectación del derecho a la igualdad por razón de género, nos hace concluir de forma divergente respecto a la lesión del derecho a la garantía de indemnidad, al no poder considerarse ejercitada tal reclamación. Ciertamente, no dejamos de advertir que la diferencia entre una y otra afectación resulta sutil e incluso de perfiles difusos, por cuanto hemos afirmado que es el potencial ejercicio de derechos conciliatorios el que determina que el actor haya visto indiciariamente lesionado su derecho a la igualdad. Pero el carácter sutil de tal distinción resulta desvirtuado en el supuesto que nos ocupa, ante la ausencia de solicitud del referido permiso (no ha sido acreditado, pese a continuar sosteniéndose en el recurso), que conlleva que la actuación empresarial no sea reactiva a determinada solicitud sino preventiva de la misma, lo que enlaza con la trascendencia constitucional de los derechos conciliatorios y su ligamen al principio de igualdad por razón de género proclamado por la doctrina jurisprudencial, tanto interna como del TJUE y del TEDH anteriormente citada. Por todo ello, no estimamos que concorra panorama indiciario de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

Lo anterior no obsta a que debamos advertir que, tal como expusimos en la sentencia de 22 de diciembre de 2022 (recurso 4654/2022), de estimarse vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad por ejercicio de reclamación en materia de igualdad -lo que, insistimos, no acontece en el supuesto que nos ocupa-, procediese considerar concurrente, asimismo, una vulneración de este último, en aplicación del artículo 9 de la Ley Orgánica 3/2007.

Del mismo modo, no ignoramos que esta Sala ha considerado que el anuncio del disfrute del permiso de paternidad (supuesto divergente del que nos ocupa, en que lo anunciado fue el embarazo de la mujer del trabajador y no así aquel disfrute) puede considerarse discriminación por razón de circunstancias familiares (sentencia de 25 de enero de 2021 -recurso 3662/2020-) o lesivo del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (sentencia de 31 de enero de 2022 -recurso 6651/2021-). Supuestos éstos, conviene insistir, no coincidentes con el que nos ocupa, lo que determina su subsunción jurídica en divergente factor odioso.

Por lo expuesto, procede estimar la infracción jurídica denunciada y concluir sobre la concurrencia de panorama indiciario de vulneración del derecho a la igualdad objeto de protección por el artículo 14 de la Constitución, sea por razón de género o por razón de sexo de forma refleja o por asociación, conforme a lo anteriormente expuesto.

CUARTO.- La conclusión sobre la existencia de panorama indiciario de vulneración del derecho a la igualdad por razón de género de forma directa por conexión con los derechos conciliatorios o por razón de sexo por discriminación refleja o por asociación, comporta que debamos dirimir si las circunstancias concurrentes desvirtúan aquél en orden a calificar el despido como nulo o improcedente (calificación esta última estimada por la sentencia de instancia).

Siendo así que el trabajador ha aportado un indicio particularmente relevante de lesión del derecho fundamental, y resultando pacífico en esta sede que, tal como concluye la sentencia de instancia, la carta no explica la causa real del proceso de reestructuración y de los despidos que lo acompañan, sino que *"deja la justificación de la extinción en una explicación de lo que la empresa, voluntariamente y con la exclusiva intención de competir mejor en el mercado, ha decidido hacer"*, estimamos que no ha sido desvirtuado el panorama indiciario al no haber sido aportados elementos suficientes que nos puedan conducir a considerar que su decisión fue ajena a la vulneración del derecho fundamental. A tal efecto, no resulta suficiente el que la empresa hubiese comunicado la extinción de su contrato por causas objetivas consistentes en la reorganización de la empresa a once personas entre el 26 de marzo de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, por cuanto, tal como expusimos anteriormente, la doctrina jurisprudencial concluye que, a efectos de desvirtuar el panorama



indiciario, no basta con una genérica explicación de la empresa, que debe acreditar "ad casum" que su acto aparece desconectado del derecho fundamental alegado, lo que no se ha producido.

De este modo, pese a que la sentencia consigna como dato fáctico, no desvirtuado en esta sede, que en la evaluación de competencias profesionales a los agentes comerciales de la zona a la que pertenece el actor obtuvo, junto con una compañera, la peor puntuación (hecho probado cuarto), en la documental a que remite el relato fáctico no se constata el período objeto de evaluación, siendo así que en fecha 27 de mayo de 2021 fue modificada la zona de prestación de servicios del actor, adoptándose la medida extintiva posteriormente a aquella fecha, además de no constar haber sido acordada idéntica medida respecto a la referida compañera que habría obtenido asimismo la misma desfavorable puntuación. A mayor abundamiento, el actor había disfrutado en los períodos de 18 de agosto de 2020 a 24 de agosto de 2020 y 8 de febrero de 2021 a 28 de marzo de 2021 de permiso de paternidad, desconociéndose si se tuvieron en cuenta tales circunstancias al evaluar el desempeño. Por otra parte, no ha sido acreditado, tampoco en relación a la consecución de objetivos en sus respectivas áreas, así como a la incorporación de clientes y centros por el actor (denominados "conquistas") que los datos consignados en los ordinales fácticos quinto y sexto denotasen que el actor hubiera obtenido peores resultados que sus compañero/as, ni análisis alguno del rendimiento de aquél en relación a esto/as que pudiese justificar la desconexión de la medida con el panorama indiciario relatado. Y todavía podría añadirse que la propia fundamentación de la sentencia de instancia sobre el carácter genérico de la carta abunda en la ausencia de justificación objetiva y razonable empresarial que pudiera conducirnos a concluir sobre la desvirtuación del panorama indiciario lesivo de derecho fundamental. Ello conduce a calificar como nulo el despido, con las consecuencias inherentes a tal declaración.

Entre estas consecuencias se incluye el cálculo de la correspondiente indemnización por daño moral, postulada en el recurso (como lo fue en la demanda) por importe de veinticinco mil euros (25.000 euros). En aras a dirimir sobre esta cuestión, procede estar a la doctrina jurisprudencial conforme a la cual *"existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión [...] lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales"* (sentencia del TS de 18 de julio de 2012, recurso 126/2011). Esa doctrina jurisprudencial se ha recogido en la vigente LRJS en la medida que, si bien es exigible identificación de *"circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada"*, se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada. Reiterados pronunciamientos de este Tribunal sostienen que el art. 183.2 de la LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (*restitutio in integrum*), sino también la de prevención general (sentencia del TS de 12 de diciembre de 2019, recurso 2189/2017 y las citadas en ella) (STS/4ª de 10 de noviembre de 2021 -recurso 110/2020-, cita literal, y SSTS/4ª de 13 de diciembre de 2018 -recurso 3/2018- y 24 de octubre de 2019 -rec. 12/2019-).

Sentada la premisa de la práctica automaticidad del reconocimiento de daño moral en los supuestos de vulneración del derecho fundamental, dada su finalidad resarcitoria y preventiva (STS/4ª de 10 de noviembre de 2021, y STJUE de 11 de octubre de 2007 -asunto C-460/06, Paquay-), restaría delimitar el quantum indemnizatorio de los daños morales producidos. Para su fijación procede estar, nuevamente, a la doctrina jurisprudencial contenida, entre otras, en la STS/4ª de 19 de mayo de 2020 (recurso 2911/2017) que, con cita de la STS/4ª de 29 de enero de 2013 (recurso 89/2012), señaló: *"En resumen: lo que el TC afirma es que la cuantificación del daño o perjuicio derivado de la conducta infractora del derecho fundamental en cuestión se puede y debe basar en las propias características (gravedad, reiteración y otras circunstancias concurrentes) de dicha conducta infractora, que ha sido objeto de prueba en el proceso. Y, a partir de ahí, el propio FJ 7 añade que esos daños pueden ser tanto "económicos perfectamente cuantificables como daños morales...", de más difícil cuantificación pero cuya realidad (en el caso) no puede negarse"*, concretando que, entre esos daños morales, la demandante de amparo *"sufre un daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales del sujeto afectado, se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole"*. Asimismo, la STS/4ª de 10 de noviembre de 2021 (recurso 110/2020) ha recordado que *"la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (sentencia del TC 247/2006), pero con la precisión de que la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no supone "una aplicación sistemática y directa de la misma" sino que nos ceñimos "a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental"* (sentencia del TS de 16 de enero de 2020, recurso 173/2018, y las citadas en ella)".

Partiendo de esta doctrina, estimamos procedente aplicar como criterio orientativo el de las sanciones contempladas por la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social (en este sentido, cabe citar la STS/4ª de 8 de febrero de 2018 -recurso 274/2016-). Así, establece el artículo 8.12 de esta norma que constituyen



falta muy grave, entre otras, las decisiones unilaterales de la empresa adversas en materia de condiciones de trabajo por circunstancias de sexo. Por su parte, el artículo 40.1.c) de la LISOS contemplaba como sanción por falta muy grave, la de multa, en los siguientes importes (en la redacción vigente en la fecha del despido): 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. Dadas las circunstancias descritas, teniendo en cuenta el menoscabo psicológico o afectación inherente a la vulneración del derecho fundamental, sin que obren datos trascendentes justificados que impidan concluir sobre una mayor afectación y teniendo en cuenta su finalidad de reparación íntegra y contribución a la prevención del daño, estimamos procedente que el quantum indemnizatorio en concepto de daños morales sea el previsto en la citada norma dentro de su grado mínimo, de siete mil euros (7.000 euros).

Por todo lo expuesto, estimamos parcialmente el recurso interpuesto, revocando asimismo de forma parcial la resolución recurrida, y acordando en su lugar, con estimación en parte de la demanda, declarar la nulidad del despido acordado con fecha de efectos 23 de junio de 2021, condenando a la entidad codemandada a que readmita al trabajador en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión, y al de la indemnización por daño moral por importe de siete mil euros (7.000 euros), manteniendo el pronunciamiento absolutorio respecto al Fondo de Garantía Salarial.

QUINTO.- En aplicación del artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no procede efectuar expreso pronunciamiento en materia de costas devengadas en el recurso.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por don Rafael contra la sentencia dictada en fecha 7 de julio de 2022 por el Juzgado de lo Social número 31 de Barcelona, en virtud de demanda presentada a instancia de la parte recurrente contra LOreal España, S. A. U. y el Fondo de Garantía Salarial, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, en autos sobre despido seguidos con el número 571/2021, revocando parcialmente la resolución recurrida, y acordando en su lugar, con estimación parcial de la demanda, declarar la nulidad del despido acordado con fecha de efectos 23 de junio de 2021, condenando a la entidad codemandada L Oreal España, S. A. U. a que readmita al trabajador en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión, y al del importe de siete mil euros (7.000 euros) en concepto de indemnización por daño moral, manteniendo el pronunciamiento absolutorio respecto al Fondo de Garantía Salarial. Sin costas.

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 N° 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 N° 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.

FONDO DOCUMENTAL CEJUD