



Roj: **STSJ CAT 2304/2016 - ECLI: ES:TSJCAT:2016:2304**

Id Cendoj: **08019340012016101680**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **14/03/2016**

Nº de Recurso: **555/2016**

Nº de Resolución: **1721/2016**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FELIPE SOLER FERRER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2015 - 8003538

AF

Recurso de Suplicación: 555/2016

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

En Barcelona a 14 de marzo de 2016

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 1721/2016

En el recurso de suplicación interpuesto por Técnicas y Sistemas de Conservación, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social nº 33 Barcelona de fecha 4 de noviembre de 2015 dictada en el procedimiento nº 72/2015 y siendo recurridos D^a Leonor , Fondo de Garantía Salarial. y el Ministerio Fiscal . Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. FELIPE SOLER FERRER.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de enero de 2015 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 4 de noviembre de 2015 que contenía el siguiente Fallo:

"Estimo parcialmente la demanda presentada por Leonor contra TECNICAS Y SISTEMAS DE CONSERVACIÓN,SA y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en demanda de impugnación de DESPIDO, declaro que el cese por no superación del período de prueba comunicado el 4.12.14 constituyó un despido, que se califica de nulo por responder a una discriminación directa por razón de sexo (art. 14 CE), condenando a la readmisión de la demandante desde la indicada fecha hasta el día 28.3.15 (en el que debe entenderse extinguida la relación laboral por finalizar la causa de interinidad que justificó la inicial contratación) , condenándola a estar y pasar

por dicha declaración y al pago -si procede, en razón de los períodos de incapacidad temporal causados por la demandante- de los salarios de tramitación que se hayan devengado hasta tal fecha, así como -en todo caso- al pago de una indemnización de 6.250€ por daños morales. Con absolución del Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de su responsabilidad legal."

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

1.- La demandada es contratista del servicio de limpieza a domicilio de los usuarios de los servicios sociales municipales de Badalona, gestionados por Badalona Serveis Assistencials, SA (doc. 6 ddda., que se da por íntegramente reproducido).

2.- La demandante fue contratada en fecha 18.11.14, a jornada parcial, como auxiliar de ayuda a domicilio, con una jornada de 19,5 horas a la demanda y una retribución de 560,17 euros al mes. El contrato se estableció con carácter temporal, por interinidad, para sustituir a la trabajadora Rosaura , y se fijó un período de prueba de 1 mes (doc. 4 actora).

3.- La trabajadora sustituida, Rosaura , estuvo en situación de incapacidad temporal del 6.11.14 al 6.12.14 y, sin solución de continuidad, del 7.12.14 al 28.3.15 (docs. 4 y 20 ddda.)

4.- La demandante fue atendida de urgencias en el Hospital de Sta. Coloma de Gramanaet el 2.12.14, donde se le diagnosticó gestación de 5 semanas. Al día siguiente, 3.12.14, fue dada de baja médica con el diagnóstico "hemorragia antepart, no especificada".

5.- Las "normas de obligado cumplimiento" en la empresa (doc. 7 ddda., que se dan aquí por íntegramente reproducidas), establecen, en su 4º punto, que "si la trabajadora, por motivos ajenos a su voluntad, no pudiera realizar la prestación del servicio de limpieza en el día y la hora indicados, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa en el mismo momento, indicando el motivo por el que no puede prestar el servicio de limpieza, a fin de que la empresa pueda ponerlo en conocimiento del cliente y éste pueda adoptar las medidas oportunas al respecto", y en su cuarto 7º punto, que "la trabajadora deberá justificar sus ausencias al puesto de trabajo en el plazo de 24 horas posteriores a la ausencia del mismo".

6.- El "protocolo de protección a la maternidad y lactancia frente a los riesgos derivados del trabajo" facilitado por la demandada a la demandante al inicio de la relación laboral, dispone "que en el momento que se encuentre en dicha situación debe comunicar este hecho a GRUPO TESCO a fin de iniciar el procedimiento descrito en este protocolo, en visos a evitar accidentes".

7.- La demandante, previa comunicación telefónica a su supervisora de su situación de baja médica, remitió por fax el día 4.12.14, a las 17:58 (doc. 1 actora, aportado para mejor proveer) el comunicado de baja -el "ejemplar para el trabajador"- con especificación del diagnóstico de "hemorragia antepart, no especificada" (doc. 10 de la ddda.).

8.- Dos horas más tardes, el mismo día 4.12.14, a las 19:45 h, su supervisora remitió a la demandante correo electrónico -leído al día siguiente, 5.12.14- adjuntando comunicación de rescisión de la relación laboral, con fecha 4.12.14, "por no superación del período de prueba" (doc. 11 ddda.).

9.- La demandada comunicó la baja médica de la demandante al "sistema red" de la Seguridad Social en fecha 5.12.14, especificando como fecha de la baja la de 3.12.14 (doc. 18 actora).

10.- Entre el 18.11.14 y el 11.1.15 la demandada ha rescindido otros tres contratos por no superación del período de prueba (doc. 21 dda.).

11.- Entre el 7.3.13 y el 28.2.15, 18 trabajadoras se han reincorporado a su puesto de trabajo una vez finalizado el permiso por maternidad o, en su caso, la baja por riesgo por embarazo (doc. 22 ddda.).

12.- La demandante interpuso papeleta de conciliación en reclamación por despido en fecha 23.12.14, con hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente coincidentes con la posterior demanda -origen de las presentes actuaciones- si bien expuestos de forma más sucinta (doc. 24, que se da aquí por íntegramente reproducido).

13.- En fecha 30.1.15 se intentó la conciliación con resultado de sin efecto.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte codemandada TÉCNICAS Y SISTEMAS DE CONSERVACIÓN, S.A., que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, la parte actora Dª Leonor impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La sentencia del Juzgado de lo Social estimó en parte la demanda origen de autos, declarando que el cese de la actora por falta de superación del período de prueba constituye un despido nulo, por responder a una discriminación por razón de sexo, condenando a la empresa demandada Técnicas y Sistemas de Conservación S.A. a las consecuencias de dicha declaración, así como al pago a la actora de una indemnización adicional de 6.250 euros por daños morales.

Disconforme con la sentencia formula recurso de suplicación la empresa condenada, cuyo recurso, impugnado de contrario, plantea en primer término dos motivos suplicatorios al amparo del apdo. a) del art. 193 LRJS .

En el primero de ellos se acusa infracción de los arts. 218 LEC y 24 CE , estimándose que la sentencia incurre en incongruencia extra petita, por lo que se pide la retroacción de los autos al momento previo a dictar sentencia, por existir discrepancia entre el fallo y el suplico de la demanda. El motivo se ha de rechazar, pues la sentencia resuelve la pretensión de condena a la indemnización de daños y perjuicios solicitada en la demanda, en la que se pedía una indemnización de 10.000 euros, concediendo el Juzgador la suma de 6.250 euros por daños morales. Hay ajuste entre la pretensión deducida por la parte actora y el fallo o parte dispositiva de la sentencia, con independencia o abstracción de los razonamientos utilizados en la sentencia, de los que puede legítimamente discrepar la empresa condenada, pero esta disconformidad no puede llevarse al terreno de la nulidad de actuaciones, debiendo plantearse por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS . En todo caso, de existir la denunciada incongruencia extra petita, no sería necesario acudir a la medida extrema de anular actuaciones, pues bastaría con suprimir de la parte dispositiva de la sentencia el pronunciamiento que desbordara las pretensiones formalmente deducidas.

En el segundo motivo de nulidad se acusa que la sentencia incurre en manifiesta falta de motivación en cuanto a la condena al abono de la indemnización adicional por daños morales, con cita como infringidos de los arts. 218 LEC y 97.2 LRJS , en relación con el art. 24 CE . Motivo que igualmente fracasa, pues la simple lectura de la sentencia demuestra que la imposición de daños y perjuicios a la hoy recurrente no responde a una arbitrariedad del Juez, sino a una decisión ampliamente razonada y fundamentada en Derecho. Cosa distinta es que la parte estime incorrectas las argumentaciones y conclusiones jurídicas de la sentencia de instancia, lo que no puede determinar su nulidad, sin perjuicio, obviamente, de su revisión jurisdiccional en vía de recurso de suplicación a través del cauce procesal del apdo. c) del artículo 193 LRJS .

SEGUNDO.- Seguidamente, por la vía procesal del apdo. b) del art. 193 LRJS , se solicita la revisión de los hechos probados de la sentencia del Juzgado.

Con carácter previo se ha de recordar que la suplicación no constituye una segunda instancia ni una apelación que permita una revisión «ex» novo de las pruebas practicadas en el juicio sino, además y principalmente, que cualquier modificación o alteración en el relato de hechos declarados como acreditados por el juzgador «a quo» no sólo ha de resultar trascendente a efectos de la solución del litigio sino que, en todo caso, ha de apoyarse en concreto documento auténtico o prueba pericial que obrante en autos patentice de manera clara, evidente y directa, de forma contundente e incuestionable el error de aquel juzgador cuya facultad de apreciación conjunta que respecto de los «elementos de convicción» -concepto más amplio que el de medios de prueba aportados a los autos- el art. 97.2 LRJS le otorga, no puede verse contradicha ni desvirtuada por valoraciones distintas o conclusiones diversas de parte interesada.

Dicho lo cual, se postula en primer término la supresión del HP 7º. En dicho ordinal fáctico se declara probado que *"La demandante, previa comunicación telefónica a su supervisora de su situación de baja médica, remitió por fax el día 4-12-14, a las 17:58 (doc. 1 actora, aportado para mejor proveer) el comunicado de baja -el "ejemplar para el trabajador"- con especificación del diagnóstico de "hemorragia antepart, no especificada (doc. 10 de la dda.)"* . La pretensión supresora, que la empresa basa en el doc. 10 del ramo documental de prueba de la empresa (folio 73), así como en el doc. nº 1 del ramo documental de la trabajadora, no puede prosperar. Es claro que la sentencia incurre en un error material cuando identifica el parte de baja médica, pues no es como dice el doc. nº 10 de la parte demandada sino el doc. nº 10 de la parte actora. Pues bien, ese comunicado de baja de fecha 3-12-2014, junto al justificante de transmisión por fax de fecha 4-12-2014 (doc. 1 actora aportado para mejor proveer), valorados en relación con la prueba de interrogatorio de la actora y la prueba testifical de su supervisora, constituyen prueba suficiente para acreditar los hechos contenidos en el ordinal discutido, tanto la previa comunicación telefónica de la baja, como la posterior transmisión a la empresa por fax, el día 4-12-2014, a las 17:58 horas, del referido parte de baja médica. Con estos medios de prueba el Juez de lo Social ha llegado a unas conclusiones fácticas que no se demuestran de forma inequívoca e indiscutible como erróneas. Debe recordarse que el juzgador "a quo" ostenta una amplia facultad para valorar todo el material probatorio practicado en la instancia, de modo que puede obtener y deducir una interpretación distinta a aquella que obtiene la parte, ya que, ante posibles contradicciones, debe prevalecer el criterio del órgano jurisdiccional que actúa de manera imparcial y objetiva frente al interés de una parte, correspondiendo al juzgador la facultad



privativa sobre la valoración de todas las pruebas aportadas al proceso, de acuerdo con el artículo 97.2 de la LRJS .

En segundo lugar se pide la adición de un nuevo HP, que sería el 12º, con la siguiente redacción: *"La trabajadora incumplió las normas de obligado cumplimiento, modificando los días 25 y 26 de noviembre la prestación de servicios en el domicilio de 3 usuarios, lo que supone la comisión de una falta muy grave"* . Pretensión modificatoria que la Sala tampoco puede aceptar, pues los documentos invocados en su apoyo, por sí solos, no evidencian de forma clara, directa, patente e incuestionable los incumplimientos que se imputan a la actora. Debe también recordarse que de los documentos o pericias, únicos medios de prueba susceptibles de fundamentar el recurso, se ha de evidenciar la equivocación del juzgador, sin necesidad de conjeturas ni hipótesis ni razonamientos (SSTS 16-6- 1978 , 22-2-1988 y 9-12-1989), o, dicho de otro modo, en especial relación a los documentos invocados, deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas, o interpretaciones valorativas.

TERCERO.- Ya en sede de censura jurídica, al correcto amparo del apdo. c) del art. 193 LRJS , se acusa infracción del art. 14 ET , en relación con el art. 12 del Convenio Colectivo de empresas de atención domiciliaria, así como infracción de los arts. 217 LEC y 96 LRJS , en relación con los arts. 1281 y 1283 CC , 97.2 LRJS y 24 CE .

El desistimiento del contrato de trabajo en período de prueba es libre, dentro de los límites marcados por el respeto a los derechos fundamentales y a la lógica de economía de costes de transacción que inspira a este instituto jurídico. Por tanto, el control judicial de los actos de ejercicio de esta facultad de desistimiento se ha de ceñir únicamente a estos aspectos. Más allá de ellos la intervención judicial afectaría al derecho constitucional a la libertad de empresa (art. 38 CE), la cual impone al juez el respeto a las decisiones empresariales, siempre que tales decisiones hayan sido a su vez respetuosas con el marco legal y constitucional. De ahí que, una vez verificado que el cese del trabajador se ha producido durante el período de prueba, no resulte necesaria, ni siquiera pertinente, una indagación ulterior de los motivos de la decisión empresarial, salvo indicios de conducta inconstitucional, abusiva o fraudulenta; indicios que no concurren en principio en las decisiones de cese a raíz de una situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Con las salvedades señaladas, es el empresario titular del derecho a la libertad de empresa, y no el juez garante de la legalidad y de los derechos de todos los ciudadanos, el que debe decidir si conviene o no a su legítimo interés contractual el mantenimiento de una determinada relación de trabajo en período de prueba. Justamente por ello el legislador ha exonerado al empresario en tal supuesto de la expresión y de la acreditación de los motivos de su decisión de desistimiento.

Por lo que hace a la trabajadora embarazada, ésta no puede durante el periodo de prueba ver resuelto su contrato de trabajo por razón de su embarazo, porque tal extinción supondría una discriminación por razón de sexo constitucionalmente prohibida. Pero ello no implica que toda resolución del contrato de una trabajadora embarazada durante dicho periodo de prueba haya de calificarse como nula si no existen indicios de discriminación o si, existiendo, la empresa acredita que el cese produjo por causas razonables y justificadas. La decisión de desistimiento no debe, pues, comportar una discriminación o lesión de derechos fundamentales. En este sentido, la doctrina constitucional ha declarado reiteradamente (STC 94/1984 , STC 166/1988 , STC 17/2007) que se exceptúan de la regla general de libre resolución del contrato los supuestos de cese durante el período de prueba que puedan producir "resultados inconstitucionales", como lo sería la discriminación en el empleo de una mujer embarazada tratada en dichas sentencias. A la misma conclusión ha llegado, como no podía ser de otra manera, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la cual ha declarado también en varias resoluciones que la facultad de desistimiento o rescisión unilateral durante el período de prueba es libre, salvo que "la decisión esté motivada por razón discriminatoria que viole el artículo 14 CE o vulnere cualquier otro derecho fundamental" (entre otras, STS 2-4-2007, rcud 5013/2005; STS 12-12-2008, rcud 3925/2007; STS 6-2-2009, rcud 665/2008; STS 14-5-2009, rcud 1097/2008; STS 23-11-2009, rcud 3441/2008).

La doctrina jurisprudencial y constitucional sanciona con la nulidad de la conducta la decisión extintiva del empleador que se produzca con vulneración de derechos fundamentales, aun cuando se ampare en la facultad resolutoria del periodo de prueba, de suerte que a estos supuestos han de aplicarse las reglas de distribución de la carga de la prueba en los mismos términos que para el despido nulo del primer párrafo del art. 55.5 ET . Así, la STC 17/2007 acude a la apreciación de un panorama indiciario para imponer a la empresa la carga de la prueba de la justificación de su decisión en un supuesto de extinción durante el periodo de prueba de una trabajadora embarazada y concluye con la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

Sentado lo precedente, esta Sala debe partir del relato fáctico expuesto en la sentencia del Juzgado, que permanece inalterado ante el decaimiento del motivo revisor propuesto por la mercantil recurrente. El juzgador



de instancia, tras analizar la secuencia temporal de los acontecimientos descritos, entiende concurrentes indicios de discriminación, al conocerse por la empresa, al momento del cese, el hecho del embarazo. Tal conclusión debe ser ratificada por esta Sala, pues constituye base sólida de tal razonamiento el escaso período transcurrido, tan sólo dos horas, desde que la trabajadora comunica a la empresa la baja médica relacionada con su embarazo y la comunicación de rescisión del contrato por falta de superación del período de prueba. A mayor abundamiento, no se ha acreditado circunstancia alguna adicional que permita desvirtuar las afirmaciones antedichas, justificativas de la decisión extintiva por motivos ajenos al estado de gestación o la falta de consecución por aquélla de los objetivos o pericias marcados para dicho período. En definitiva, hay indicios suficientes, no desvirtuados de contrario, para poder afirmar que el cese de la actora es reactivo a su baja médica por riesgo del embarazo, pues la empresa no tardó ni dos horas en cesarla después de enterarse de que estaba embarazada, lo que determina la declaración de nulidad de la rescisión contractual, por responder a una discriminación directa por razón de sexo.

El motivo se desestima.

CUARTO.- Seguidamente se acusa vulneración de los arts. 179.3 , 182.1 , 183.2 y 184 LRJS , en relación con los arts. 24 CE y 218 LEC , así como de la jurisprudencia del TS que cita (SS. 5-2-2013 , 21-7-2003 y 2-2-2015 , entre otras). Se argumenta, en síntesis, que se infringen dichos preceptos porque la sentencia recurrida exime a la trabajadora tanto de la identificación de los daños como de la prueba de los mismos, así como por haberse impuesto de forma automática la indemnización adicional, sin motivación alguna ni fundamento jurídico que avale tal condena.

La censura no puede prosperar. La jurisprudencia más actual obliga a la fijación de indemnización por daño moral determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, admitiéndose como pauta válida la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas, criterio que ha sido considerado idóneo y razonable (SSTS de 15 de febrero de 2012, Rec. 67/2011 y la de 8 de julio de 2014 rec. 282/2013), y que en este caso ha sido impuesta en su grado mínimo, con argumentación que debe compartirse.

El art. 183 LRJS establece que cuando la sentencia recaída en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales declare la existencia de vulneración de los mismos, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados; debiendo pronunciarse el tribunal sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a esta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. Asimismo, el número 3 de dicho art. 183 señala que la indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el ET y demás normas laborales. Esto quiere decir que en los supuestos de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales además de las consecuencias propias de la declaración de nulidad del despido (la readmisión del trabajador con abono de los correspondientes salarios de tramitación), también deberá fijarse una indemnización adicional por los daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho fundamental, siempre y cuando estos daños y perjuicios hayan sido solicitados expresamente en la demanda.

La Sala considera que, tras la nueva regulación en la materia establecida por el referido art. 183 de la LRJS , siempre que se haya producido una vulneración de un derecho fundamental en el ámbito de una relación laboral, la sentencia que se dicte en esta modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas no debe limitarse a declarar la existencia de la vulneración, acordando la nulidad radical de la actuación del empleador y ordenando el cese inmediato de la actuación contraria a los derechos fundamentales con el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, sino que necesariamente deberá fijar la indemnización correspondiente al demandante que ha sufrido la vulneración del derecho fundamental, independientemente de que se hayan acreditado o no la existencia de concretos y determinados perjuicios económicos para el demandante como consecuencia de la vulneración del derecho, *pues se parte de la base de que dicha vulneración ha tenido que producir necesariamente unos daños morales para el demandante, los cuales serán determinados prudencialmente por el tribunal cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa.* En definitiva, el precepto viene a distinguir entre los daños morales, los cuales se generan automáticamente siempre que se haya producido la vulneración del derecho fundamental, daños que serán fijados prudencialmente por el tribunal siempre y cuando hayan sido reclamados por el actor en su demanda, y otros daños y perjuicios adicionales derivados de la vulneración del derecho fundamental,



los cuales si exigirán la cumplida acreditación y prueba por parte del demandante. Por ello, tal y como acertadamente señala el Juez "a quo", la falta de especificación en la demanda de los daños y perjuicios cuyo resarcimiento se postula, lleva a estimar que sólo se reclaman daños morales. Como hemos indicado anteriormente, la vulneración de un derecho fundamental conlleva necesariamente la existencia de, al menos, unos daños morales para el trabajador que ha sufrido dicha vulneración, daños morales que no exigen la cumplida acreditación de unos determinados y concretos daños y perjuicios, sino que se producen automáticamente y que serán fijados en su cuantía prudencialmente por el tribunal siempre y cuando hayan sido reclamados por el actor en su demanda. Por tanto, habiendo declarado la sentencia de instancia la vulneración del derecho fundamental, debe fijarse necesariamente una indemnización por los daños morales que dicha vulneración ha ocasionado a la actora, estimándose correcta la fijada en la instancia, de 6.250 euros, que corresponde a la sanción mínima establecida en la LISOS para la falta muy grave prevista en su art. 40.1.c), pues como hemos dicho es válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida el montante de la sanción establecida para la infracción del derecho fundamental en cuestión por la LISOS (v. STS de 15/2/2012). Como declara la STS 13 de julio de 2015, Recurso 221/2014, "... la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional [STC 247/2006, de 24/Julio], a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 - rco. 67011-; 08/07/14 -rco 282/13 -; y 02/02/15 -rco 279/13 -)". Resulta patente que una trabajadora que, como la recurrida, es sometida a un trato discriminatorio por razón de sexo con motivo de su embarazo, perdiendo su trabajo por dicha causa, en situación de especial vulnerabilidad, sufre un maltrato o daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales de la persona afectada, se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria. La cuantificación que realiza el Juez, acudiendo al criterio sancionador de la LISOS para las decisiones empresariales discriminatorias, no nos parece desproporcionada, debiendo por ello confirmarse en esta fase de suplicación.

Con desestimación del motivo y con ello del recurso en su totalidad.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la empresa Técnicas y Sistemas de Conservación S.A. contra la sentencia de 4 de noviembre de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de los de Barcelona en sus autos nº 72/2015, sobre despido, con invocación de derechos fundamentales, promovidos por la trabajadora D^a Leonor contra dicha mercantil y el Fondo de Garantía Salarial, con emplazamiento del Ministerio Fiscal, y en su virtud confirmamos en todas sus partes dicha resolución.

Con imposición de costas a la parte recurrente, que abonará al Letrado de la trabajadora demandante la suma de 800 euros en concepto de honorarios de impugnación del recurso.

Se decreta la pérdida de los depósitos y consignaciones que se hubieran constituido para recurrir.

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, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, cuenta Nº 0965 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 (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta N° 0965 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 en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.