

# JUZGADO DE LO SOCIAL N ° 1 DE CÓRDOBA

358/2024

## SENTENCIA N ° 350/24

En Córdoba, a 30 de octubre de 2024.

Vistos por D. \_\_\_\_\_, Magistrado del Juzgado de lo Social n ° 1 de Córdoba, los presentes autos sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, que se iniciaron a instancia de D. <sup>a</sup> \_\_\_\_\_, asistida por el Letrado Sr. \_\_\_\_\_, contra la mercantil ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U., asistida por la letrada Sra. \_\_\_\_\_, siendo parte asimismo el Ministerio Fiscal

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** D. <sup>a</sup> \_\_\_\_\_ interpuso demanda, que fue turnada a este Juzgado, y en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que consideró de aplicación, finalizaba solicitando que se dictase sentencia con los siguientes pronunciamientos:

*“ declare que las decisiones y comportamientos de ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U. consistentes en denegar tácitamente a D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ la promoción al Subgrupo Profesional de Jardinera y de no acceder a tratar el ascenso con la propia trabajadora y con los Delegados de Personal del centro de trabajo vulnera los derechos fundamentales de D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo del artículo 14 C.E.; a la libertad sindical de los artículos 28.1 C.E. y 1.1 y 2.1.b) L.O.L.S.; y su garantía de indemnidad vinculada al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 C.E., y en*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

consecuencia condene a ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U. a estar y pasar por dicho pronunciamiento declarativo, a cesar en su comportamiento lesivo para los derechos fundamentales de D<sup>a</sup>.

a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, a la libertad sindical y su garantía de indemnidad vinculada a la tutela judicial efectiva, y a abstenerse de reproducir este tipo de comportamientos en el futuro, así como se condene a ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U. a abonar a D<sup>a</sup>.

una indemnización de cinco mil seiscientos veinticinco euros con cincuenta céntimos (5.625,50 €) por los daños y perjuicios ocasionados por su comportamiento, o en su defecto en la cuantía que se estime más proporcionada a los hechos denunciados.”

**SEGUNDO.-** Señalado el juicio, se celebró tal y como consta en el soporte de grabación, que constituye acta a todos los efectos, ratificándose la parte actora en la demanda.

La parte demandada contestó oponiéndose a la pretensión esgrimida de contrario, negando que los hechos narrados en la demanda fuesen constitutivos de vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados.

**TERCERO.-** Se propuso y admitió la siguiente prueba:

- Parte actora. - interrogatorio de parte, testifical y documental
- Parte demandada. - documental.

Admitida y practicada la prueba, se dispuso la interrupción de la vista para la práctica de diligencia final consistente en expedición de oficio a la Inspección de Trabajo. Practicada ésta, y luego de dar traslado a las partes para conclusiones por escrito, quedaron los autos conclusos para sentencia.

**CUARTO.-** En la tramitación de esta causa se han observado las prescripciones legales.



Código:

Firmado Por

URL de verificación

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** D. [redacted] presta sus servicios para la empresa ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS con la categoría profesional de Auxiliar de Jardinería, con una antigüedad de fecha [redacted] y con centro de trabajo en el Servicio de Mantenimiento de Zonas Verdes de Córdoba.

A la relación laboral le resulta de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito estatal de jardinería para los años 2021 a 2024 (B.O.E. nº 167/2022 de 13 de julio).

D. [redacted] no ostenta la condición de representante legal ni sindical de los trabajadores en ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U., y se encuentra afiliada al sindicato COORDINADORA DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA, bajo cuya candidatura concurrió a las elecciones sindicales celebradas del día 08/01/2021, correspondientes al Preaviso nº 161/2020, quedando como segunda Delegada de Personal suplente (DOC. 6 del ramo de prueba de la actora).

**SEGUNDO.** - En fecha 15/10/2021, tras finalizar SIN AVENENCIA la previa comparecencia ante el CMAC, la Sra. [redacted] presentó la correspondiente demanda ejercitando acciones de reconocimiento de derecho y de reclamación de cantidad, que motivó la incoación de los autos nº 1534/2021 del Juzgado de lo Social nº 5 de Córdoba, señalándose los actos de conciliación y de juicio para el día 23/02/2023. Llegado el día, la Sra. Gómez Rodríguez llegó a un acuerdo con ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U. en los siguientes términos:

*«Por la empresa reconoce a la trabajadora como fecha de antigüedad desde el día 2 de Febrero de 2005 y se compromete a abonarle la suma de 1345,17€ brutos en concepto de diferencias salariales desde el mes de septiembre del 2020 a*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

enero de 2023».

Asimismo, la aquí demandante, luego de haber presentado papeleta de conciliación en fecha 01/03/2024, tras finalizar la comparecencia ante el SERCLA sin efecto por incomparecencia de la empresa (día 18/03/2024), en fecha 19/03/2024 presentó demanda ejercitando acciones de clasificación profesional y de reclamación de cantidad, dando origen a los autos nº 268/2024 del Juzgado de lo Social nº 4 de Córdoba en los que se ha dictado Decreto de 08/04/2024 por el cual se ha admitido a trámite la demanda y se han señalado los actos de conciliación y de juicio para el 16/11/2026 (DOCS. 15 a 19 del ramo de prueba de la actora).

Previamente, en fecha 25/04/2023 la Sra. \_\_\_\_\_ presentó a ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U. un escrito en virtud del cual solicitaba promocionar al Subgrupo Profesional de Jardinera con fecha de efectos retroactivos de abril de 2022, o en su defecto desde ese mismo mes de abril de 2023 en el que formulaba la petición (DOC. 14); sin recibir respuesta alguna de la empresa.

**TERCERO.-** El artículo 12 del Convenio de aplicación disponen lo siguiente sobre el sistema de ascensos:

***“Artículo 12.º Ascensos y promociones.***

*Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en los subgrupos superiores a los que ostentasen en el momento de producirse la misma.*

*La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.*

*Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

*práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:*

*Grupo de Técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.*

*Grupo de Personal Administrativo: Los/as jefes/as administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.*

*Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.*

*Grupo de Profesionales de Oficio Manuales y Oficios Varios: Los/as Encargados/as y Maestros/as Jardineros/as se consideran cargos de confianza y por tanto, son de libre designación por las empresas.*

***Las vacantes que se produzcan en los restantes subgrupos se cubrirán por pruebas de aptitud considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad.”***

**CUARTO.** - En informe de la Inspección de Trabajo obrante en autos, que se da aquí por reproducido en su integridad, constan los siguientes extremos de interés:

*“2.- Respecto de la sustitución por parte de la demandante al trabajador D.*

*(con categoría actual de Oficial de primera y con anterioridad categoría de Jardinero) alega la trabajadora haber sustituido a éste en sus funciones cuando el mismo se ha ausentado de su puesto de trabajo. Tales manifestaciones son corroboradas por el Sr. , quien en su comparecencia en sede inspectora señala que es la persona que lo sustituye siempre que se toma las vacaciones anuales (generalmente el mes de julio completo), cuando se ausenta del trabajo por asuntos propios y cuando ha estado en situación de baja por incapacidad temporal.*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

3.- En relación con las funciones realizadas por la trabajadora, y teniendo en cuenta tanto las indicadas en el texto convencional para la categoría profesional de jardinero/a como las manifestadas por la trabajadora que efectivamente realiza en su demanda y, tras mantener entrevista con el personal que comparece en sede inspectora, Jefe de servicio, técnico de producción, D. (oficial de primera al cargo del equipo en el que está adscrito la trabajadora) y el delegado de personal compareciente, se informa que:

-De las funciones especificadas en el convenio para la categoría de jardinero/a, la trabajadora realiza todas las señaladas, con la excepción de la preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo y riegos automatizados, ya que existe un equipo especializado para ello, por lo que los trabajadores de la empresa que tienen la categoría de Jardineros no los realizan salvo los que se encuentran en los equipos correspondientes para ello.

-De las funciones que desempeña la trabajadora, ésta realiza las siguientes:

a) Labores de desfonde o arado, y cavado con una máquina llamada comúnmente "mulilla mecánica" (cuando toca hacerlo): dichas funciones las hace de manera continuada, tanto cuando está el Sr. presente en su puesto de trabajo como cuando éste lo está

b) Trabajos de preparación de la tierra, las realiza de manera continuada siempre que hay que realizar dicha función, y, como en el apartado anterior tanto cuando está el Sr. García como cuando no

c) Escardado de malas hierbas, generalmente de manera manual, si bien también con el uso de desbrozadora cuando es necesario. También las realiza de forma continuada esté o no el Sr. en su puesto de trabajo

d) Realiza plantaciones (geranios, pensamientos, gitanillas...), tanto si está como si no el Sr. García

e) Realiza labores de recorte y de limpieza de ramas y frutos con tijeras de poda, con la motosierra no porque dicha labor la realizan el equipo de poda

f) Trabajos de poda, aclarado y recorte de arbustos con tijeras (adelfas, espirias,



Código:

Firmado Por

URL de verificación

arteas, vitres, lantana,...) y trabajos de entutoraje o entutorado de árboles pequeños. Realiza estas labores siempre, esté o no el Sr. García

g) Conduce maquinaria y vehículos para los que se exige el permiso de conducir de clase B, tales como furgonetas o camiones de hasta 3.500 kg, manifestando el Sr. que siempre tiene el vehículo desde antes de 2022 que él recuerde. El vehículo conducido con carácter general por la trabajadora se llama "gupi" y necesita carné tipo B pues sale a carretera, pero también usa el vehículo eléctrico Renault Kangoo.

En su comparecencia en sede inspectora, el Sr. manifiesta que sí realiza las funciones propias de Jardinera desde siempre.

4.- Respecto al sistema de ascensos, el delegado de personal compareciente (Sr. ) manifiesta que, en reunión celebrada con la empresa, los representantes de los trabajadores propusieron a aquellas personas que por méritos consideraban que debían ser ascendidos porque entendían que estaban realizando las labores de jardineros. Entre los designados por la representación legal de los trabajadores (integrada por y ) se encontraba la trabajadora demandante, respecto de la que el Sr. manifiesta en sede inspectora que realiza las funciones de jardinera y por ello estaba incluida en la lista referida.

En Acta de reunión con la empresa, de fecha 14/02/2024, se indica, bajo el capítulo de "Categorías" que "Se plantea por la Parte Social un listado de trabajadores susceptibles de ascender de categoría profesional, de auxiliar a jardinero.

La Parte Empresarial contesta que los estudiará en profundidad, pero que si no procede no se concederá.

Además, expresa que se ha presentado ya el listado de subrogación, y que salvo que el servicio lo demande y sea obligatorio por convenio colectivo, no se puede modificar".

Manifiesta el representante de los trabajadores que celebrada una segunda reunión, aproximadamente un mes después, se da por concluido el proceso de



Código:

Firmado Por

URL de verificación

ascenso de tres de los Auxiliares de jardinero.

Por su parte, en conversación mantenida con el Sr. \_\_\_\_\_ (Jefe de servicio) y, en relación con el sistema de ascensos, manifiesta que.

-puntualmente hay trabajadores que, transcurrido un año de contratación, pasan de peones a Auxiliares de jardinería, por establecerlo así el convenio

-No suelen hacer sistema de ascensos como marca el convenio en cuanto al procedimiento del convenio pero sí se han llevado a cabo ascensos pactados con la representación legal de los trabajadores.

-Recientemente se han promocionado de Auxiliar de jardineros a Jardineros a los siguientes trabajadores:

\* \_\_\_\_\_ conductor de máquina de desbroce, con titulación de carné B de conducir y antigüedad desde \_\_\_\_\_

\* \_\_\_\_\_, con antigüedad de \_\_\_\_\_

\* \_\_\_\_\_, con antigüedad en la empresa el \_\_\_\_\_ y antigüedad en el Grupo de \_\_\_\_\_

-Cuando la trabajadora ha sustituido a D. \_\_\_\_\_, ésta ha percibido económicamente su retribución en función del puesto desempeñado

En relación con los mismos, no se ha realizado ninguna prueba de aptitud en la realización del proceso de promoción, proceso que, como tal, no se ha llevado a cabo. La empresa ha sido quien ha decidido dicha promoción, manifestando el representante de los trabajadores entrevistado que la empresa, identificando al Jefe de Servicio y a la letrada compareciente, argumentó el no ascenso de la trabajadora demandante, al encontrarse un S.E.R.C.L.A. -mediación previa a la vía judicial- en vías de celebración en el momento de la reunión. La trabajadora interpone, previo a la vía judicial, intento de conciliación con fecha de 01/03/2024.

5.- De todo lo anteriormente expuesto, se comprueba que la empresa no ha procedido a convocar pruebas para el ascenso al Subgrupo profesional de



Código:

Firmado Por

URL de verificación



*Jardinero, más allá de la reunión mantenida con la representación legal de los trabajadores y la decisión final de la empresa de la cobertura de tres vacantes de jardineros por parte de trabajadores con la categoría de Auxiliar de jardinero -antes indicados-, situación en la que se encontraba la trabajadora demandante."*

**QUINTO.** - La plantilla total la empresa está compuesta por 43 personas, de las cuales 36 son hombres y 6 mujeres (escrito de conclusiones de la demandada). De ellos, pertenecen al subgrupo profesional de jardinero/a o de auxiliar jardinero/a (integrado en el grupo profesional de oficios manuales) 20 hombres y 3 mujeres. Las 3 mujeres ocupan el puesto de auxiliar jardinero. Los ocho trabajadores con subgrupo profesional de jardinero son hombres (ex DOC. 6 del ramo de prueba de la demandada).

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - Los hechos declarados probados han adquirido tal condición a la vista de la documental aportada por ambas partes, así como el informe de la Inspección de Trabajo, que ha resultado bastante clarificador los efectos de los presentes autos. La declaración del representante legal de la empresa y de los testigos oídos en sala no aportan extremos de especial relevancia, si bien parecen coincidir en que el criterio tenido en cuenta para los ascensos son las funciones y las capacidades de los posibles candidatos; añadiendo el testigo Sr. la posibilidad de que la empresa no se pronunciase sobre el ascenso de la actora por tener un proceso judicial o prejudicial pendiente en el que supuestamente debía dirimirse esta cuestión.

Debe aclararse que, **dada la limitada cognición de este tipo de procedimientos, que se desprende del artículo 178 de la LRJS, no ahondaremos en cuestiones propias de un proceso de clasificación profesional (ya iniciado por la trabajadora y pendiente ante otro Juzgado),**



Código:

Firmado Por

URL de verificación

especialmente los relacionados con los pormenores técnicos o la concurrencia de requisitos que justificarían o no el ascenso de categoría de la demandante. Nos limitaremos a analizar, por tanto, si se ha producido o no la vulneración de los derechos fundamentales cuya tutela se pretende, ocasionada, según parece deducirse de la demanda, por la obstrucción o la deliberada falta de creación de procedimientos u oportunidades para que la actora pueda promocionar en su categoría profesional, o por la falta de una justificación objetiva y razonable de la negativa de la empresa a la promoción profesional de la trabajadora.

**SEGUNDO.** - La dificultad probatoria que en no pocas ocasiones rodea a los actos contrarios a los derechos fundamentales en el ámbito laboral ha tenido su reflejo legislativo en el artículo 181.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, conforme al cual *"En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."*. Son múltiples los pronunciamientos jurisprudenciales que se han extendido sobre el significado de esta reversión del *onus probandi* en procesos como el que nos ocupa, siendo de destacar que en ellos se recuerda que concierne al trabajador la aportación de indicios razonables de la vulneración que denuncia, no meras conjeturas; y que, aportados tales indicios, corresponderá al empresario demostrar la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas. Puede citarse, por ejemplo, el siguiente extracto de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 23 de febrero de 2022:

*"en relación a la existencia de indicios de violación de derechos fundamentales con los efectos de inversión de la carga de la prueba, dispone el art. 181.1 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social, que "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

*Esta Sala ha declarado con reiteración que la correcta aplicación del precepto adjetivo expuesto que expresa más recientemente la STS de 31-5-05 en Recurso de Casación nº 108/04 exige que el trabajador aporte un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la empresa ha actuado guiada por intereses ilícitos, contra derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, para lo cual se han de mesurar adecuadamente todas las circunstancias puntuales que concurren en cada supuesto concreto, valorando en sus justos términos las incidencias surgidas en la relación laboral en el momento de otorgar a las mismas la virtualidad necesaria para ser tenidas como suficiente indicio de la violación de derechos fundamentales que provoquen la inversión de la carga de la prueba que obliga al empresario a acreditar la bondad de su decisión y despejar cualquier duda sobre el móvil último de la misma, y en este mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en Sentencias de 9 de febrero y 15 de abril de 1996 (RJ 1996\1007, RJ 1996\3080), dictadas en recursos de casación para la unificación de doctrina, al significar que para que haya lugar a esta inversión de la carga de la prueba, no basta su mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental, "y los indicios son señales o acciones que manifiestan -de forma inequívoca- algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia". Distinguen estas sentencias entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir la carga de la prueba.*

*Así se ha dicho por las sentencias de la Sala, entre otras, recaídas en Recursos de Suplicación nº 99/2007 y 1545/2018, que el demandante está obligado a acreditar la existencia de indicios que generan una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de que la empresa demandada ha incurrido en la violación de un derecho fundamental, y constatado tal extremo ha de ser la*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

*empresa la que tenga que asumir la carga de demostrar que los hechos motivadores de su conducta son ajenos a cualquier discriminación o violación del derecho fundamental cuya protección se impetra. Por tanto, una vez comprobada la existencia de indicios de que puede haberse producido violación del derecho fundamental, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable. Corriendo de cargo del empresario, alcanzar tal resultado probatorio sin que le baste intentarlo, debiendo por su parte el órgano judicial llegar a la paralela convicción, no ya de que la conducta empresarial es simplemente lesiva de un derecho subjetivo, sino de que tal conducta es totalmente ajena a cualquier lesión de un derecho fundamental, de modo que pueda estimarse que, la conducta impugnada hubiera tenido lugar verosímilmente en todo caso, por existir causas suficientes reales y serias para entender que es razonable la decisión empresarial adoptada.*

*Por su parte el Tribunal Supremo ha venido a señalar ( SSTS 13.10.89, 18.6.91 y 27.5.96 entre otras), que no basta la mera alegación de la violación invocada, sino que para su valoración como tal, es menester la constatación de algún indicio racional fáctico que haga verosímil su imputación, debiendo rechazarse y vedar la posibilidad de estimación a cualesquiera afirmaciones fácticas o instrumentalmente dirigidas a obtener la favorable posición procesal de atribuir el deber de probar al contrario, a no ser que estén apoyadas en la coherencia y solidez de generar una razonable sospecha o presunción a favor de las afirmaciones del trabajador, siendo en tal caso la demostración, por parte del empresario, de cualquier causa real y seria que justifique como razonable - independientemente de que se estime o no judicialmente como tal- la decisión disciplinaria de proceder al despido, razón bastante y motivo suficiente para desvirtuar aquella inversión de la carga de la prueba y hacer decaer la petición de declaración de nulidad del despido que además -y como sustenta el mismo Alto Tribunal en las de 11.4.90, 13 marzo y 30 noviembre 1991- la especial clase del despido nulo es una figura excepcional y extrema cuya declaración de existencia exige la concurrencia de elevadas dosis de arbitrariedad y capricho en la actuación del empresario, sin que se suficiente que la misma sea ilícita o contraria a la Ley -*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

pues tanto el despido nulo como el improcedente implican contradicción o incumplimiento de la normativa legal- sino que esa ilegalidad ha de ser intensa y superlativa, resultando con ella vulnerados los más elementales principios del ordenamiento jurídico laboral.

Y en relación con la carga probatoria que incumbe al demandado el Tribunal Constitucional en reiterados pronunciamientos, ha venido señalando que "se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador."

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en Sentencia 168/2006 de 5 de junio, referida específicamente a la **libertad sindical**, ya había declarado:

"nuestro análisis debe centrarse específicamente en la presunta vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Conviene, por ello, empezar por recordar los parámetros esenciales de nuestro canon de enjuiciamiento, tal y como han sido definidos por la doctrina de este Tribunal.

Desde nuestra temprana STC 38/1981, de 23 de noviembre, hemos venido subrayando que el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) comprende, en su vertiente colectiva, el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado, lo que supone el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros (SSTC 4/1983, de 28 de enero, FJ 3; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3; 94/1995, de 16 de junio, FJ 2; y



Código:

Firmado Por

URL de verificación

145/1999, de 22 de julio, FJ 3). Y que, asimismo, como recordábamos en la STC 17/2005, de 1 de febrero, FJ 2, este derecho garantiza, en su vertiente individual, el derecho del trabajador a no sufrir consecuencias desfavorables en la empresa por razón de su afiliación o actividad sindical. Por ello, la libertad de afiliarse a un sindicato y la libertad de no afiliarse, así como el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación sindical en el ámbito de la empresa implican una «garantía de indemnidad», que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y de sus representantes en relación con el resto de aquéllos (por todas, SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 5; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 3; 173/2001, de 26 de julio, FJ 5; y 79/2004, de 5 de mayo, FJ 3). Para analizar la existencia de una vulneración del derecho de libertad sindical en los términos definidos, debemos afirmar una vez más la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba en orden a garantizar este derecho frente a posibles actuaciones empresariales que puedan lesionarlo. Como recordábamos en la STC 29/2002, de 11 de febrero, FJ 3, sistematizando y resumiendo nuestra reiterada doctrina anterior, la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario, bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Bajo estas premisas ha venido aplicando nuestra jurisprudencia la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo (por todas, SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3; 21/1992, de 14 de febrero, FJ 3; y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6). Por ello, hemos señalado la necesidad de que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya



Código:

Firmado Por

URL de verificación

producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ 5; 21/1992, de 14 de febrero, FJ 3; 266/1993, de 20 de septiembre, FJ 2; 180/1994, de 20 de junio, FJ 2; y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, lo que dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 4). La ausencia de prueba trasciende así el ámbito puramente procesal y determina que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 136/1996, de 23 de julio, FJ 4). En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 2; y 29/2002, de 11 de febrero, FJ 3, por todas).”.

En cuanto a la también invocada **garantía de indemnidad**, la STS de 18 de abril de 2022 (entre otras muchas) sintetiza las siguientes notas definitorias:

“Como viene recordando esta Sala IV/ TS (entre otras muchas, sentencia de 24/06/2020 (rcud. 3471/2017): “ La garantía de indemnidad consiste en que “del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza””, toda vez que el derecho



Código:

Firmado Por

URL de verificación

a la tutela judicial efectiva ( art. 24.1 CE) no se satisface sólo "mediante la actuación de jueces y tribunales, sino también a través de la (citada) garantía de indemnidad", como dijera tempranamente la STC 14/1993, de 18 de enero. Según se ha anticipado, la garantía de indemnidad incluye no sólo el estricto ejercicio de acciones judiciales, sino que asimismo se proyecta, y de forma necesaria, sobre los actos preparatorios o previos (conciliación, reclamación previa, etc.). De otra forma -afirma la propia STC 14/1993, de 18 de enero-, "quien pretenda impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial, tendrá el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar..., en el momento previo al inicio de la vía judicial". La jurisprudencia ha extendido la protección de la garantía de indemnidad, por las mismas razones, a las reclamaciones administrativas y a las efectuadas en el interior de la empresa.

La posterior jurisprudencia constitucional ha precisado que "el artículo 24.1 CE en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo, como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva", de manera que, además de lesiones "intencionales" pueden darse lesiones "objetivas" contrarias a la garantía de indemnidad ( STC 6/2011, de 14 de febrero).".

Destacaremos, por último, y también en relación con la **garantía de indemnidad**, los requisitos que enumera la STSJ de Andalucía de Sevilla de 6 de mayo de 2021, en la que igualmente se hace mención al necesario nexo causal entre la conducta del trabajador y la decisión empresarial:

"Para que entre en juego la garantía de indemnidad, se precisa la concurrencia de tres requisitos:

1º. Es preciso que haya una actuación del trabajador que suponga una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional, ya se trate del ejercicio de una



Código:

Firmado Por

URL de verificación



acción judicial propiamente dicha o de otros actos que puedan considerarse preparatorios o previos al proceso (reclamación administrativa previa, conciliación o mediación, denuncia ante la Inspección de Trabajo, principalmente).

2º. Hay que constatar la presencia de un acto empresarial perjudicial para el trabajador, siendo indiferente que se trate de un despido, una sanción económica, un traslado, o cualquier otra medida capaz de servir de vehículo para una represalia, ya que, como se ha dicho, a todas ellas puede oponerse la garantía de indemnidad.

3º. Es imprescindible que se acredite una relación de causalidad entre aquella conducta del trabajador y la posterior decisión empresarial, que únicamente cabrá calificar como represalia si existe dicho vínculo de causa-efecto o acción-reacción.”.

**TERCERO.** - A la vista del material probatorio obrante en autos, prudentemente valorado en conciencia y en su conjunto, cabe entender que asiste la razón a la parte actora, respecto de la que **pueden entenderse vulnerados sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, así como la no discriminación por razón de sexo.** En cambio, dado el carácter de delegada suplente de la actora, y su presumiblemente menor actividad sindical en la empresa por este mismo motivo, se hace difícil apreciar que su afiliación al sindicato CTA guarde relación alguna con la decisión empresarial que aquí se combate, por lo que no se aprecian indicios de vulneración del derecho a la libertad sindical del art. 28 CE.

Debe aclararse, en el mismo sentido que ya se indicó en el Fundamento de Derecho Primero, que **no se trata de resolver en esta sentencia si la actora tenía necesariamente derecho al ascenso que reclamaba, toda vez que tal cuestión debe ser objeto del proceso de clasificación profesional, tratándose de pretensiones no acumulables por mandato de los artículos 178 y 184 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. La vulneración de los derechos**



Código:

Firmado Por

URL de verificación

fundamentales antedichos viene aquí dada por la falta de justificación objetiva y razonable de la decisión empresarial de postergar a la trabajadora demandante en su promoción profesional respecto de otros trabajadores de sexo masculino, con menor antigüedad en la empresa (cuando, según el precepto arriba reproducido del convenio de aplicación, en igualdad de condiciones debe tenerse en cuenta como mérito preferente la antigüedad).

No se explica claramente cuál fue el motivo por el que se prefirieron para el ascenso trabajadores más modernos, cuando, la Inspección de Trabajo ha podido constatar (y así lo expresa en su informe) que la demandante ha venido realizando funciones especificadas en el convenio para la categoría de jardinero/a en los términos arriba transcritos (de donde cabe inferir que reunía los conocimientos necesarios para ello). Y resulta especialmente significativo que siendo más antigua no conste el motivo por el que no promocionó al subgrupo superior pretendido (jardinero/a), en el que no existe personal de sexo femenino (sin ahondar en otras consideraciones sobre la infrarrepresentación de la mujer en el servicio de mantenimiento de jardines y zonas verdes, que ni son objeto de los presentes autos ni parecen achacables exclusivamente a la demandada, que accedió al servicio por subrogación; y habida cuenta, además, que en el servicio de asistencia a domicilio, del que también se ocupa la demandada, la tendencia es justamente la contraria).

Significativo resulta, también, que la trabajadora demandante, con carácter previo a la promoción de los presentes autos, hubiese promovido otro proceso judicial en reclamación de derecho y cantidad en los términos arriba expresados; así como que, como constató la Inspectora de Trabajo actuante, haya trascendido que **la no promoción profesional de la demandante no se consideraba posible por la empresa porque se había formulado reclamación extrajudicial o judicialmente**, lo que, en el prudente sentir del Juzgador, apoya la tesis de la parte actora en la existencia de indicios de vulneración de la garantía de indemnidad, dada la relación, cuando menos cronológica, entre ambos extremos. En este sentido, asiste la razón a la actora cuando sugiere, en la página 18 de su extenso escrito de conclusiones, que la judicialización de la controversia no es excusa para



Código:

Firmado Por

URL de verificación

no dar respuesta a una solicitud de ascenso, ya que una respuesta de la empresa pudiera haber favorecido el desistimiento o la conciliación, poniendo fin al proceso incluso antes de que llegase a judicializarse.

**CUARTO.** - Se reclama también en la demanda una indemnización de 5.625,50 € , en concepto de indemnización por daños morales, de conformidad con el artículo 183 de la LRJS, a cuyo tenor:

**“Artículo 183. Indemnizaciones.**

*1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

*2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.*

*3. Esta 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 Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.*

*4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.”.

La Ley 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social prevé en su art. .8.12 como infracción muy grave *“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”*. El artículo 40.1.c) de esta misma norma escalona la graduación de las sanciones por infracciones graves, disponiendo que se conminarán con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

El recurso a la mencionada Ley como parámetro de referencia (que no como factor de aplicación indiscriminada y automática para la determinación de indemnizaciones en supuestos de vulneración de derechos fundamentales) es una posibilidad reiteradamente admitida por la doctrina jurisprudencial. Por ejemplo, la STS 2-11-16 (RJ 2016, 5844) hace un repaso al tema de la indemnización por daño moral citando al efecto la Sentencia de 13-07-15 (RJ 2015, 5010) , a cuyo tenor, en cuanto a lo que aquí se cuestiona, señala:

*“«la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos - indemnización por vulneración de derechos fundamentales- no ha tenido la uniformidad que sería deseable, pasando de una inicial fase de concesión*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume (así, SSTS 09/06/93 (RJ 1993, 4553) -rcud 3856/92 ; y 08/05/95 -rco 1319/94 -), a una posterior exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena [ SSTS 22/07/96 -rco 7880/95 - ; ... 11/06/12 -rcud 3336/11 -; y 11/06/12 -rcud 1114/12 -]» ( SSTS 02/02/15) -rco 279/13 -; y 05/02/15 -rco 77/14 -).

(...) Posición actual.- Pero en los últimos tiempos esta doctrina de la Sala también ha sido modificada, en primer lugar atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral [incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL y por UNIDROIT: STS I 15/06/10 -rec. 804/06 -], y por la consideración acerca de la «inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [ SSTS/Iª 27/07/06 ; y 28/02/08 - rec. 110/01 -]» ( SSTS 21/09/09) -rcud 2738/08 -; y 11/06/12 -rcud 3336/11 -]. Y sobre todo, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS (RCL 2011, 1845) , pues de un lado su art. 179.3 dispone que la exigible identificación de «circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada» ha de exceptuarse -éste es el supuesto de autos- «en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada»; y de otro, al referirse a las indemnizaciones a fijar como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental, su art. 183.3 señala que «[e]l tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir



Código:

Firmado Por

URL de verificación

suficientemente a la víctima [...], así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño». Con ello es claro que el precepto viene a atribuir a la indemnización -por atentar contra derechos fundamentales- no sólo una función resarcitoria [la utópica *restitutio in integrum*], sino también la de prevención general. Es más, «... la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS (RCL 2000, 1804 y 2136) para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional [ STC 247/2006, de 24/Julio (RTC 2006, 247) ], a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 - rco. 67011-; 08/07/14 (RJ 2014, 4521) -rco 282/13 -; y 02/02/15 (RJ 2015, 762) -rco 279/13 -). De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- de alejarse del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.»

Ilustrativa resulta, también, la STSJ de Andalucía de Málaga de 28 de enero de 2016, de la que entresacamos el siguiente fragmento:

“Sobre la extensión de la condena en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, esta Sala ha tenido ya ocasión de pronunciarse en su reciente sentencia de 29-09-2014 (Recurso de Suplicación 1117/15 ), en la que se proclama que " tras la nueva regulación en la materia establecida por el referido artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, 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



Código:

Firmado Por

URL de verificación

*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 ".*

*Uno de los criterios orientadores para determinar la cuantía indemnizatoria es acudir a la LISOS, Ahora bien, como expresan las sentencias reseñadas por la recurrente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 27-05-204 (Roj: 2014/2224, Recurso: 83/2014 ) y del T.S.J. de Aragón de 13-12-2013 (Roj: 1610/2013 Recurso: 594/2013 ) " En este caso el demandante pide el pago de la indemnización por daños morales en base al artículo 183 de la Ley de la Jurisdicción Social y toma como referencia la cuantía de una multa por infracción grave en materia laboral y sindical establecida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000). Es cierto que la citada Ley tipifica la conducta de la empresa en su artículo 7.7 como infracción administrativa grave en materia laboral, previendo para este tipo de infracciones en su artículo 40 una multa de 626 a 6.250 euros, pero, aunque la calificación de la gravedad de la sanción puede tomarse como referencia para la valoración del daño, no puede sin embargo trasladarse automáticamente la cuantía de la sanción administrativa para convertirla en una segunda sanción, ésta en concepto de indemnización. Ello no obsta a que, aunque no estamos ante un sistema de indemnizaciones punitivas, de tipo anglosajón, sino restauratorias del derecho o bien jurídico perdido, también debe considerarse bajo el nuevo régimen legal, de acuerdo con la citada doctrina del Tribunal Supremo, la*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

*"finalidad de prevenir el daño", con efectos por tanto disuasorios de futuro ". La segunda proclama que "... la LISOS tipifica las conductas merecedoras de sanción en el ámbito social y regula las correspondientes sanciones pecuniarias. Pero en la presente litis no se está enjuiciando una sanción administrativa. Por consiguiente, la aplicación de las cuantías sancionadoras de la LISOS a la determinación de la indemnización reparadora del daño moral causado por una conducta vulneradora de un derecho fundamental, solo puede realizarse invocando la aplicación analógica de las normas prevista en el art. 4.1 del Código Civil. Y la aplicación analógica de una norma a un supuesto diferente requiere que haya identidad de razón entre ambos supuestos, so pena de incurrir en una aplicación arbitraria de normas. A juicio de esta Sala, no existe "eadem ratio" entre la sanción prevista para una infracción administrativa, que en principio atiende a la gravedad de su antijuridicidad, y el cálculo de la indemnización por daños morales derivados de la violación de un derecho fundamental. Una conducta tipificada por la LISOS como una infracción leve puede causar un daño moral gravísimo a un trabajador y al revés: otra conducta tipificada como falta muy grave puede causar un daño moral menor, porque se trata de cuestiones ontológicamente distintas ".*

Considerando los preceptos a los que se acaba de hacer mención, y teniendo en cuenta que la indemnización reclamada no alcanza el grado mínimo de la multa prevista en la LISOS, como antes se indicó, se entiende prudente acceder a la pretensión de la parte actora y fijar aquélla en los 5.625,50 € que se solicitan.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLO

Que estimando sustancialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales, interpuesta por la defensa de D. <sup>a</sup>

contra la empresa ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U.:



Código:

Firmado Por

URL de verificación



1. - DECLARO que la actuación de la demandada, **consistente en no ofrecer justificación objetiva y razonable la falta de ascenso de subgrupo profesional reclamada por la trabajadora**, supone una vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 de la Constitución Española), y del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24 de la Constitución Española) en su vertiente de garantía de indemnidad.

2. - En consecuencia, CONDENO a demandada ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U. a estar y pasar por esta declaración, a cesar en su comportamiento lesivo de los derechos fundamentales expresados, y a abstenerse de reproducir este tipo de comportamientos en el futuro.

3. - CONDENO a la empresa ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS, S.L.U. a pagar a D. <sup>a</sup> , en concepto de indemnización por daño moral, la cantidad de **cinco mil seiscientos veinticinco euros con cincuenta céntimos (5.625,50 €)**.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que deberán anunciar en este Juzgado en el término de CINCO DIAS hábiles a partir del de la notificación.

Igualmente se advierte a la parte recurrente que no fuera trabajador o beneficiario de la Seguridad Social que deberá depositar la cantidad 300 € en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso, así como, caso de haber sido condenado en la sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la referida cuenta la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por la misma suma.



Código:

Firmado Por

URL de verificación



Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.** - Leída y publicada en el día de su fecha ha sido la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado que la suscribe, estando celebrando audiencia pública. Doy fe.



Código:	
Firmado Por	
URL de verificación	