



Roj: **STSJ AR 1291/2020 - ECLI: ES:TSJAR:2020:1291**

Id Cendoj: **50297340012020100506**

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

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **17/11/2020**

Nº de Recurso: **496/2020**

Nº de Resolución: **553/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE ENRIQUE MORA MATEO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**Sentencia número 000553/2020**

**Rollo número 496/2020**

**MAGISTRADOS/A ILMOS/A. Sres/a:**

**D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO**

**D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL**

**D<sup>a</sup> ELENA LUMBRERAS LACARRA**

En Zaragoza, a diecisiete de noviembre de dos mil veinte.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres/a. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

## **S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación núm. 496/2020 (Autos 226/2020), interpuesto por la parte demandante D<sup>a</sup> Brigida contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Zaragoza de fecha 27 de julio de 2020, siendo demandado DIRECCION000 . y parte el Ministerio Fiscal en materia de conciliación vida familiar. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** . - Según consta en autos, se presentó demanda por D<sup>a</sup> Brigida contra DIRECCION000 ., siendo parte el Ministerio Fiscal, en materia de conciliación vida familiar, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 5 de Zaragoza, de fecha, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"DESESTIMANDO la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Brigida contra la empresa DIRECCION000 ., con intervención del MINISTERIO FISCAL, debo absolver a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra."

**SEGUNDO** . - En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

"PRIMERO. - La actora D<sup>a</sup> Brigida viene prestando servicios laborales para la empresa demandada DIRECCION000 . desde el 25- 1-1999, con la categoría profesional de Jefe de División de Compras.

SEGUNDO. - La actora está divorciada y tiene atribuida la guarda y custodia de sus tres hijas, nacidas en fechas NUM000 -2003, NUM001 -2004 y NUM002 -2006.

TERCERO. - La actora estuvo hospitalizada en enero de 2019 con clínica de astenia, debilidad en extremidades inferiores, hematomas espontáneos, alopecia, alteraciones del potasio, todo ello en contexto compatible de elevación de niveles de cortisol en sangre y orina.

Presentó asimismo cuadro ansioso depresivo.



Padece también hipertensión.

Inició proceso de IT el 13-1-2019, derivado de enfermedad común, habiendo interpuesto demanda de determinación de contingencia de dicho proceso, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado de lo Social nº 6 de esta Ciudad, estando pendiente la celebración del juicio.

CUARTO. - Tras recibir el alta médica y disfrutar del periodo de vacaciones pendientes, el 24-2-2020 se incorporó a su puesto de trabajo.

QUINTO. - Tras la declaración del Estado de Alarma, los trabajadores de la empresa demandada recibieron el 16-3-2020, vía email, un comunicado interno sobre medidas preventivas Covid-19 e indicando que "la empresa intentará ofrecer portátiles y establecer horarios especiales para trabajar desde casa por departamentos, para evitar la conglomeración personal en las oficinas, siempre cuando el puesto lo permita".

Ese mismo día, la actora remitió correo electrónico a la empresa señalando que estaba interesada en poder trabajar desde casa.

El 17-3-2020 nuevo email: "Mediante el presente reitero mi solicitud de pasar a la modalidad de teletrabajo, dada la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus, y las instrucciones en materia de trabajo dadas por parte del Ministerio. Como ya conoce la empresa, mi situación familiar es compleja, teniendo a mi único cargo a tres menores de edad. En consecuencia, y a los efectos de velar por la tutela de mis derechos fundamentales, solicito con carácter inmediato que a partir del día de mañana se me autorice para realizar mi trabajo desde casa".

Y el 25-3-2020 otro email: "Ante la falta de respuesta por su parte a mi solicitud de adaptación de mi prestación de servicios a teletrabajo, y tras haberme informado la Inspección de Trabajo de que ustedes se niegan a esta adaptación, argumentando que solo cuentan con un ordenador portátil con el que realizar el trabajo, y ha sido cedido a otras dos compañeras para que hagan el trabajo desde casa y lo compartan, mediante el presente solicito que valoren nuevamente mi petición, dado que en mi domicilio cuento con un ordenador desde el que puedo realizar mi trabajo, si se me deja conectarme en remoto, como a mis compañeras. Cada día que pasa me veo en la necesidad de dejar a mis hijas solas en casa, sin que la empresa me dé explicación alguna, o busque alternativas a los problemas que le plantea mi solicitud, y que tampoco se compartan conmigo, para poder encontrar una solución entre todos a esta situación".

SEXTO. - El 17-3-2020 al mediodía, tras recibir el email de la actora, la responsable de RRHH le comunicó verbalmente, en presencia del Gerente, que la empresa no disponía de recursos, que estaba buscando medios para poder dar una solución.

SÉPTIMO.- En fecha 13-3-2020 una compañera de la actora, D<sup>a</sup> Leticia , que tenía una hija de 9 años, solicitó por escrito a la demandada teletrabajo: "Debido a la situación que estamos atravesando por el Coronavirus y la suspensión de los colegios en Zaragoza, me veo en la obligación de solicitar el teletrabajo (tal y como recomiendan las administraciones y el Ministerio de Trabajo) para el cuidado de mi hija menor, ya que está a mi cargo, y que los abuelos son personas en alto riesgo y no hay posibilidad de dejarla con ellos.

Me ofrezco a dejar mi ordenador portátil, trabajar con mi móvil, y colaborar en todo el proceso para que se pueda adaptar a mi hogar lo más rápido posible y eficaz, además se puede establecer algún día en concreto a la semana para dejar y recoger papeles.

Es una medida urgente, puesto que el lunes 16 de Marzo ya no hay clases, mi hija es menor y no se puede quedar sola en casa".

La empresa le contestó el mismo día, mediante email: "Antes de entregarnos esta carta, la empresa ya ha ofrecido buscar soluciones a través de la misma que detallamos en una reunión de urgencia el lunes con el departamento comercial, del cual formas parte. Hemos comunicado en la conferencia telefónica de las 11:30 h a este dpto. nuestra intención de facilitar e intentar flexibilizar la presencia a lo posible. Esto incluiría facilitar un portátil de la empresa a disposición del dpto. para que las personas que tengan una urgencia puedan trabajar desde casa. Por cuestiones de seguridad y de protección de datos no está permitido de utilizar portátiles particulares, ni instalar programas de empresa en ellos".

OCTAVO.- Otra compañera de la actora, D<sup>a</sup> Marina , que tenía dos hijos, de 10 y 13 años solicitó también, el mismo día que la actora, teletrabajo.

NOVENO.- La demandada, que no disponía de medios para hacer efectivo el teletrabajo, compró un ordenador portátil en fecha 13-3-2020 y se lo entregó a las dos trabajadoras mencionadas anteriormente, ambas del departamento de ventas, para que lo compartieran, una de 06:00 a 14:00 y otra de 14:00 a 22:00.



DÉCIMO.- En fecha 11-3-2020 la demandada acordó iniciar un expediente de regulación temporal de empleo, siendo la actora uno de los trabajadores afectados. Tras las correspondientes reuniones con el Comité designado, concluyó sin acuerdo. Mediante carta de 25-3-2020 la demandada comunicó a la actora que su contrato quedaba suspendido desde el 1-4-2020 hasta el 31-12-2020, en virtud de dicho ERTE.

UNDÉCIMO.- La demandada con fecha 9-6-2020 presentó comunicación preconcursal, dictándose por el Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Zaragoza Decreto en fecha 12-6-2020 dejando constancia de tal comunicación, con los efectos correspondientes.

DUODÉCIMO.- La actora presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo el 11-3-2020 (documento nº 11 aportado por la parte actora). La Inspección emitió informe en fecha 25-3-2020 (documento nº 7 aportado por la actora), cuyo contenido se da íntegramente por reproducido, destacando que la Inspectora señala: "Atendiendo a lo expuesto y siendo que la empresa acredita de forma objetiva que no puede técnicamente conceder más teletrabajo, no se aprecia infracción con los hechos relatados en su escrito".

**TERCERO** . - Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El recurso de la parte demandante impugna la sentencia dictada, mediante la formulación de Motivos de revisión fáctica y de infracción jurídica sustantiva, para que se revoque la misma y se declare que la denegación de medida de conciliación impugnada comportó vulneración de derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación, así como a la integridad física y moral, condenando a la empresa a pagar a la actora una indemnización de 6.251 euros.

**SEGUNDO.-** Por el cauce procesal previsto en el ap. b) del **art. 193** de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pretende el recurso la revisión del Hecho Probado Tercero de la sentencia, con apoyo probatorio en la documental que señala, para añadir un párrafo sobre personas vulnerables especialmente al contagio por Covid-19. Aunque la relevancia para la decisión del litigio es escasa, se admite la adición a tenor de la documental invocada y la adecuación a la misma del texto propuesto.

En cuanto a la revisión interesada del Hecho Octavo no procede porque carece del oportuno respaldo documental. El doc. 12 de los aportados por la demandante, invocado en el Motivo, es un Decreto que nada tiene que ver con la pretensión de revisión. Si, por error en la petición de revisión, el que invoca es el doc. 12 de los aportados por la demandada, éste sí que tiene relación con dicha revisión, pero no se refiere a la solicitud de teletrabajo a que alude el texto propuesto, sino al acuerdo alcanzado entre la empresa y la trabajadora que menciona.

Se estima sin embargo la adición propuesta al Hecho Noveno, sobre adquisiciones de ordenadores por la empresa para a fines de teletrabajo de sus empleados, con apoyo en las facturas que se indican obrantes en la prueba, siendo especialmente relevante la compra de un portátil documentada con factura de mayo de 2020. Se adiciona pues al Hecho Noveno el texto propuesto.

**TERCERO.-** Al amparo del **art. 193 c)** de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), denuncia el recurso infracción de lo dispuesto en los arts. 5 y 6 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, **art. 34 .8** del Estatuto de los Trabajadores, **art. 14** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y arts. 14 y 15 de la Constitución.

Disponen los artículos invocados del RDL 8/2020:

"Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.



## Artículo 6. Plan MECUIDA.

1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19. El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa. Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo. El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos. La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades



concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario".

**CUARTO.-** La petición de teletrabajo, mediante la entrega por la empresa, o la puesta a disposición por parte de la propia trabajadora, de un ordenador portátil, fue denegada por la empresa a la demandante por imposibilidad de efectuarlo con su propio ordenador, por exigencias de la privacidad del trabajo de la empresa, y por imposibilidad económica de adquirir un portátil por la empresa, dadas sus dificultades económicas.

Sin embargo la empresa en las mismas fechas adquirió un portátil para que fuera compartido en teletrabajo por otras dos trabajadoras, también comerciales, como la actora (jefe de división de compras), y dos meses después adquirió otro ordenador portátil para uso de personal de la empresa.

Las otras trabajadoras, a quienes se entregó por la empresa un portátil para compartirlo (mañanas/tardes) en teletrabajo en el mismo mes de marzo, tienen como la actora hijos/as menores, si bien de menor edad, sin que consten otras circunstancias personales.

**QUINTO.-** Es relevante citar expresamente lo dispuesto en el **art. 13 del ET**, en su redacción vigente al tiempo de los hechos: "Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo....".

Y en especial tener en cuenta el párrafo ya transcrito del **art. 5 del DL 8/20**: "se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad".

Así como el siguiente párrafo del **art. 6** de la misma norma, ya expuesto: "El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo".

**SEXTO.-** En este caso se ha probado que la empresa podía organizar la actividad comercial de la actora mediante el trabajo a distancia, tal como hizo con las otras dos trabajadoras de análoga actividad y similares circunstancias personales, y que no carecía de posibilidades económicas, dado el coste de la inversión (unos 500 euros) y sobre todo, el hecho probado de que dos meses después adquirió, con similar fin, otro ordenador portátil.

La demandante, que se había reincorporado a la empresa en febrero anterior tras un año de incapacidad temporal, fue incluida en ERTE desde el 1 de abril siguiente. Las otras dos trabajadoras no fueron incluidas en este expediente suspensivo.

El trato desigual dado por la empresa a la demandante y a sus dos compañeras, en análogas circunstancias personales y profesionales, y la no razonabilidad de la causa económica alegada para justificar la negativa a facilitar un portátil a la actora para trabajar a distancia, hacen concluir que la empresa no trató igual, sin causa justificada, a la demandante que a otras trabajadoras de la empresa.





Trato desigual que infringe lo dispuesto en el **art. 14** de la Constitución, así como en el **art. 17** del **ET**: "No discriminación en las relaciones laborales. 1....Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y 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".

**SÉPTIMO.-** La decisión debe valorar tanto las circunstancias sociales y la normativa legal relativa a la pandemia Covid-19, como la doctrina constitucional vigente en materia de conciliación de la vida familiar y laboral: "...la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (**art. 14** CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (**art. 39**), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre..." ( STC nº 26/2011 de 14 de marzo).

Ha de tenerse en cuenta igualmente la regla de inversión de carga de la prueba que establece el **art. 96 .1** de la LRJS: "En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Indicios fundados de trato desigual injustificado, en relación con medida de conciliación familiar laboral, que la empresa no ha desvirtuado en este caso.

**OCTAVO.-** Respecto a la indemnización por daños morales que se solicita, en cuantía de 6.251 euros (grado mínimo de la sanción por infracción por discriminación según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social), la Sala entiende, siguiendo reiterada jurisprudencia, que es criterio orientativo válido como norma general, si bien atendidas las circunstancias de ambas partes en este caso, en especial la entrada de la demandante en ERTE al poco tiempo de la negativa empresarial y la situación económica preconcursal de la empresa, se resuelve minorar la cuantía hasta la de 2.000 euros, que se entiende más proporcionada al daño producido.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

## FALLO

Estimamos el recurso de suplicación nº 496 de 2020, ya identificado antes, y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida, declaramos la vulneración de derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de la demandante, y condenamos a la empresa a abonarle una indemnización por daño moral de 2.000 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de este documento a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales



incluidos en este documento no podrán ser cedidos ni comunicados a terceros. Se le apercibe en este acto que podría incurrir en responsabilidad penal, civil o administrativa.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ