



Roj: STSJ CAT 3935/2013 - ECLI:ES:TSJCAT:2013:3935
Id Cendoj: 08019340012013102670

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Barcelona

Sección: 1

Nº de Recurso: 7553/2012

Nº de Resolución: 2483/2013

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2012 - 8008799

mi

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

ILMO. SR. ENRIQUE JIMÉNEZ ASENJO GÓMEZ

En Barcelona a 8 de abril de 2013

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. 2483/2013

En el recurso de suplicación interpuesto por Estefanía y Roque frente a la Sentencia del Juzgado Social 7 Barcelona de fecha 21 de mayo de 2012 dictada en el procedimiento Demandas nº 169/2012 y siendo recurrido Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de febrero de 2012 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 21 de mayo de 2012 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando parcialmente la demanda planteada por Estefanía debo declarar despido nula la decisión extintiva del empleador, Roque de fecha de efectos 29-01-2012, y debo condenar y condeno al demandado a pagar a la actora, en concepto de indemnización, la cantidad de 1421,89 # sin salarios de tramitación."

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

" **1º** .- Estefanía , cuyas circunstancias se tienen por reproducidas, ha prestado servicios como empleada de hogar en el domicilio del demandado, con antigüedad de 01/11/2010, por un salario mensual de 758,33 # con la prorrata de pagas extras, 40 horas semanales, dedicada al cuidado de la casa y de las tres hijas del matrimonio, nacidas el NUM000 /97, NUM001 /2000 y NUM000 /2008.

2º.- La relación se conformó mediante la suscripción de contrato de trabajo y la actora es alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar en la misma fecha (1/11/2010).

3º.- El 22/03/2010, la actora, nacional de Bolivia, solicitaba autorización de residencia, por arraigo social. El 22/09/21010 la actora obtiene autorización de residencia temporal, manteniendo en suspenso su eficacia a su efectiva afiliación y alta en la Seguridad Social en la empresa demandada.

4º.- Con anterioridad a 01/11/2010, la actora prestó servicios, por horas, en el hogar familiar. También en la residencia familiar dos a tres semanas en el verano de los años 2009 a 2010.

5º.- El 10/01/12 el demandado remite burofax a la trabajadora, expedido a las 10:46 h. Al amparo del art. 11 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre le notifica que, con efectos del próximo 29/01/12 daría por extinguida por desistimiento la relación, procediendo a la baja en la Seguridad Social y con referencia a que ponían a sus disposición la indemnización legal de 279,96 # equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades (folio 21).

6º.- La actora es baja médica el 10/01/12. De la misma fecha es su primera ecografía que informa que está embarazada de 9 semanas y 3 días.

7º.- Desde 29/03/12, presta servicios otra señora, con una jornada de 20 horas semanales.

8º.- De 01/04/01 a 30/11/05 en el hogar familiar prestó servicios otra mujer y de forma satisfactoria para ambas partes. Tras sufrir enfermedad por varios meses, se incorporó en junio de 2005, embarazada de 3 meses, dando a luz el siguiente 27 de noviembre.

9º.- La esposa del demandado el 15/09/08 pierde su empleo, percibe la prestación por desempleo hasta el 17/03/09.

10º.- La papeleta de conciliación se presentó el 23/02/12. El acto se celebraba el 26/03/12 con el resultado de sin acuerdo."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunciaron recurso de suplicación la parte demandante y demandada, que formalizaron dentro de plazo, y que se impugnaron respectivamente, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurren ambos litigantes el censurado pronunciamiento judicial que, estimatorio -en parte- de la pretensión deducida por la Sra. Estefanía , declara "nula la decisión extintiva del empleador, Roque ..." (con los efectos económico-laborales que en el mismo se reseñan): aquella para fijar una indemnización superior a la judicialmente establecida sobre la base de la "antigüedad" que postula (de 14 de septiembre de 2008) -así como el abono de la complementaria que reitera (de 6.251 #) "por vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género"-; y el demandado para insistir tanto en la cuestión relativa a que "la relación laboral se extinguió por un mero desistimiento y no por despido" (ex artículo 11.3 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre), como para limitar -de forma subsidiaria- sus efectos económicos a la indemnización que pudiera derivarse de su improcedencia (y no de su nulidad) al haberse "descartado cualquier atisbo discriminatorio...basado en su embarazo...". Mas allá "del carácter sancionador que pueda tener la doctrina" que habilita una indemnización de 45 días por año de servicio cuando se declare la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales (en supuestos de "especial gravedad y trascendencia"), considera que la misma no resulta aplicable al supuesto litigioso -de embarazo de la trabajadora- pues "el legislador no ha contemplado esa posibilidad" por lo que "se conculcaría la necesaria seguridad jurídica..." de mantenerse aquella reprochada decisión judicial.

SEGUNDO.- Una ordenada respuesta jurídico-procesal a las distintas cuestiones suscitadas exige (desde el previo análisis de la superior antigüedad pretendida) solventar la disyuntiva de si nos encontramos ante el desistimiento o un despido de la trabajadora para, en su caso, decidir (de mantener esta última consideración) sobre su indemnización; incluida la complementaria que se reclama.

Al amparo del artículo 193b) de la LRJS -y "con base en todo el acervo probatorio..."-, reclama la actora la modificación la modificación de la "antigüedad" (de 1 de noviembre de 2010) que figura en el primer hecho de la sentencia recurrida por la propuesta de 14 de septiembre de 2008 "en virtud de los documentos foliados en las actuaciones con los números 47 y 48, consistentes en fotografías en las que aparece...acompañada de la hija menor del demandado, Carlota a los siete años de edad...".

Considera la recurrente que al no reconocérsele aquélla que ahora reitera incurrió la Juzgadora en una "triple arbitrariedad" al "no considerar tal hecho como un hecho admitido...", "pretender que sea (la recurrente)

la que tenga la obligación" las "obligaciones vertidas de adverso" (cual es la justificación de que "no trabajaba a tiempo y jornada completa") y "al no aplicar la presunción legal contenida en el artículo 4 del RD 1424/1985 ...".

El fracaso del motivo de revisión fáctica así articulado deriva de la inhabilidad revisoria de unas fotografías que (en cualquier caso) no objetivan la realidad que pretenden expresar; a lo que debe añadirse lo argumentado sobre el particular a través del primer fundamento jurídico de la recurrida; rechazo que debe hacerse extensivo -en congruencia con el resultado de la propuesta- tanto a la modificación que se postula de los hechos segundo y cuarto, como a la interesada supresión de los ordinales 6º, 7º, 8º y 9º (al no acreditarse sin perjuicio de esta procesal circunstancia- una injustificada continuidad en la prestación).

TERCERO.- En lo que concierne a la cuestión relativa al concurso del desistimiento que (frente al valorado despido) por parte del empleador se defiende, denuncia éste -a través del primero de los motivos de su recurso- la infracción del artículo 11.3 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre al mantener (frente a la censurada conclusión judicial que considera incumplido "el requisito de poner a disposición de forma simultánea la indemnización...y en un contexto en que se produce la baja médica de la trabajadora el mismo día de la decisión extintiva y encontrándose embarazada..." -fj 2.4-) que "cumplió con lo dispuesto" en aquella norma "al comunicar por escrito y de modo claro e inequívoco su voluntad de dar por finalizada la relación..., concediendo...el plazo de preaviso...y poniendo a disposición de la empleada la indemnización legalmente prevista..." (si bien admite -en relación al cumplimiento de este litigioso requisito- que "la situación de IT de la actora impedía el abono (en mano") de la cantidad resultante...como es usual en este tipo de relación". Circunstancia que -según el recurrente- no tiene efecto alguno "sobre el fondo del asunto...ni lo puede tener".

Dispone el artículo 11.3 del RD 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar que "El contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador, lo que deberá comunicarse por escrito al empleado de hogar, en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa..."; debiendo poner éste ("a disposición del trabajador" y "simultáneamente a la comunicación de la extinción") "una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades...".

Frente a lo alegado de contrario reitera la STS de 27 de junio de 2008 lo manifestado en la de 5 de junio de 2002 (que aunque referida a la legislación derogada resulta de plena aplicación hermenéutica a la ahora vigente) que tanto el preaviso como la puesta a disposición son requisitos "ad solemnitatem" pues "una de las peculiaridades fundamentales del régimen especial que se asigna a la relación de trabajo de los empleados de hogar, radica en que su extinción, desde el punto de vista del dueño de casa, puede tener lugar: por despido del trabajador, o por desistimiento del empleador; peculiaridad que se explica dado que la tarea desempeñada lleva de suyo, y por regla, una profunda introducción de la empleada en el círculo de mayor intimidad de la familia. Pero esa alternativa que al empresario se ofrece, y que paralelamente sufre el trabajador... se sujeta (advierte el Alto Tribunal) a una exigencia igualmente sustancial: la claridad. El dueño de la casa puede, desde luego, o despedir, o desistir ; pero tiene que decir con claridad que hace una cosa o la otra; y ello por la elemental razón de que la trabajadora debe saber, desde el primer momento y con certeza, si está ante un despido, que le obliga a reaccionar en el plazo perentorio de veinte días, y le otorga, caso de ser declarado improcedente, una indemnización de 20 días por año de servicio, o está ante un desistimiento que le otorga el derecho a un plazo de preaviso (de 7 días como mínimo, que pasan a 20 cuando los servicios superaron el año) y una indemnización reducida (7 días de salario por año de servicios), cuya eventual reclamación se permite durante plazos mas dilatados, que además son de prescripción". Doctrina a la que, y entre otras coincidentes, se remite la sentencia de este Tribunal Superior de 15 de enero de 2013.

En el supuesto que ahora se analiza la reconocida ausencia de una efectiva y simultánea "puesta a disposición" de la indemnización debida la trabajadora, cualifica aquella unilateral decisión resolutoria como constitutiva del despido frente al que se acciona; con las consecuencias económico laborales inherentes a esta jurídica consideración y que son las que seguidamente -y en función de lo alegado por las partes en sus respectivos escritos- pasamos a analizar.

CUARTO.- Frente a lo judicialmente razonado a favor de una indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio, en función de la nulidad de un despido que se decide en temporal coincidencia con la baja por embarazo de la trabajadora afectada (aplicando al caso lo manifestado, entre otras, por las SSTSJ de Madrid de 24 de noviembre de 2008 y Castilla-León/Burgos de 7 de septiembre de 2010 -ex artículos 55 y 56 ET vs 10.1 del RD 1421/1985 -) opone el Sr. Roque -junto a la inexistencia de "cualquier atisbo discriminatorio"- que "el legislador no ha contemplado esa posibilidad en el RD 1620/2011...".

A lo argumentado en los pronunciamientos que se citan de aquellas Salas de lo Social cabe añadir lo razonado sobre el particular por la aludida sentencia de este Tribunal Superior de 15 de enero de 2013 cuando, analizando un supuesto análogo al litigioso y tras recordar -en armonía con lo resuelto en su anterior resolución de 19 de enero de 2010- que de "la Disposición Adicional del Real Decreto 1424/1985 (en el mismo sentido que ofrece el artículo 3 del RD 1620/2011) se desprende la aplicabilidad de la nulidad del despido" (al establecerse en el mismo que "En lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación...") que para su calificación resulta inoperante el "conocimiento" de la situación de embarazo de la trabajadora por parte del empleador al tiempo de producirse el mismo; recordando -en este sentido- que si bien la Sala Cuarta del Tribunal Supremo "en un principio sostuvo que era necesario -a efectos de declarar la nulidad del despido- que el empresario conociese el embarazo de la trabajadora.." (al "considerar que "el despido de la mujer embarazada constituía un supuesto particular de despido discriminatorio y rechazaba de este modo la tesis de la nulidad objetiva, que abogaba por aplicar la nulidad prescindiendo del móvil de la decisión extintiva...") "esa postura jurisprudencial fue rectificada en la STS de 17 de octubre de 2.008 -rcud. 1957/2007 -, seguida por las SSTS de 16 de enero -rcud 1758/2008 -, 17 de marzo -rcud 2251/2008 -, 13 de abril - rcud 2351/08 -, 30 de abril -rcud 2428/2008 - y 6 de mayo de 2.009 -rcud. 2063/2008 -), en la que se acogía el criterio de la STC 92/2008, de 12 de julio ...".

Se remitía, en este sentido, el pronunciamiento del Alto Tribunal de 18 de abril de 2011, a lo manifestado por el Constitucional que "entró a valorar el alcance del art. 55.5 ET para sostener que el legislador optó por un desarrollo del art. 14 CE incrementando las garantías al no exigir el requisito de la previa notificación del embarazo al empresario por parte de la trabajadora. Rechazando la suficiencia de los criterios interpretativos contrarios - y entendiendo vulnerado por ello el art. 24 CE -, concluía ... que el legislador ha relevado a la trabajadora embarazada de la prueba del conocimiento de su embarazo por parte de la empresa" (criterio que reitera la posterior sentencia del mismo Tribunal -de 18 de mayo de 2009 -, al anular la del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2006).

Con apoyo en esta ya consolidada doctrina la STS de 6 de mayo de 2009 concreta en los siguientes puntos la nulidad del despido de la trabajadora embarazada:

"a)- La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), por más que puedan igualmente estar vinculados otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos [el derecho a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, protegido por art. 40.2 CE , o el aseguramiento de la protección de la familia y de los hijos, referido por el art. 39 CE].

b)- Para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad y la lactancia, hasta el punto de que -de hecho- el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad constituye el problema más importante -junto a la desigualdad retributiva- con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales.

c)- La protección de la mujer embarazada que instaura la Ley 39/1999 (...) se lleva a cabo sin establecer requisito alguno sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empresario o de que éste deba tener conocimiento de la gestación por cualquier otra vía; es más, el ámbito temporal de la garantía, referida a «la fecha de inicio del embarazo»(...), por fuerza excluye aquellos requisitos, pues en aquella fecha -a la que se retrotrae la protección- ni tan siquiera la propia trabajadora podía tener noticia de su embarazo.

d)- La finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo; cuestión ésta que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener -legítimamente- preservado del conocimiento ajeno; aparte de que con ello también se corrige la dificultad probatoria de acreditar la citada circunstancia [conocimiento empresarial], que incluso se presenta atentatoria contra la dignidad de la mujer.

e)- Todo ello lleva a entender -concluye el Alto Tribunal- que el precepto es «configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación». Conclusión frente a la que no cabe oponer el apartamiento

-en este punto de protección objetiva- de la Directiva 92/85/CEE (19/octubre(92) de la que la Ley 39/1999 era transposición, habida cuenta de que en la Exposición de Motivos de la citada Ley se advertía expresamente que tal transposición se efectuaba «superando los niveles mínimos de protección» previstos en la Directiva; ni tampoco es argumentable que la misma EM haga referencia al «despido motivado» por el embarazo, porque aún siendo claro que la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios [por razón de embarazo], esa «finalidad última no implica que el instrumento elegido por el legislador para su articulación no pueda consistir en una garantía objetiva y automática, que otorgue la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio, como en el presente caso ocurre».

Proyectando dicha doctrina a la cuestión ahora analizada debe concluirse (con la Juzgadora de instancia y desde las "peculiaridades" propias de la relación "especial" de que se trata) que, ante la inacogible "readmisión" de la trabajadora despedida en un contexto de nulidad objetiva derivada de su embarazo, la consecuencia que se sigue no puede ser otra que la de compensar económicamente el límite impuesto por el respeto a la intimidad del hogar familiar con la indemnización prevista para el despido improcedente por la Ley Sustantiva Laboral vigente al tiempo de producirse (el 10 de enero de 2012) la impugnada extinción de su contrato.

QUINTO.- Con la reconocida finalidad de incrementar el importe de la misma (en función de la mayor antigüedad pretendida) y reiterar la "complementaria" que postula por daño moral, dirige la actora el motivo jurídico de su recurso en el que -y tras reproducir lo ya argumentado respecto a aquella laboral condición- insiste en que debe considerarse concurrente el "grave daño moral" irrogado por el hecho de haber sido despedida en situación de embarazo ante la notoriedad (jurídica) que supone la consideración de que "el despido de una mujer que se halla embarazada es discriminatorio...". Pretensión que debe seguir la suerte adversa de la que le precede tanto en función de la nulidad (objetiva) que deriva de la concurrente circunstancia de no constar que la situación de embarazo fuera conocida por el empleador (ni que, por consiguiente, su unilateral e impugnada decisión viniera motivada por una reacción discriminatoria por razón de sexo), como de no objetivarse el concurso de los presupuestos exigibles para el resarcimiento que reclama.

Se remite, en este sentido, el Auto del Tribunal Supremo de fecha 14 de diciembre de 2010 a la doctrina expresada por el Voto particular emitido a su pronunciamiento de 19 de noviembre de 2009 al recordar como "la indemnización prevista en los artículos 15 LOLS y 180.1 LPL no se deriva automáticamente de la declaración jurisdiccional de lesión de un derecho fundamental, sino de la concurrencia de un daño efectivamente producido por dicha lesión"; de tal manera que "la alegación de tal daño injusto ha de ir acompañada de la indicación de los hechos o de los indicios en los que se pueda asentar una condena indemnizatoria", debiendo fijarse su cuantía "con una mínima concreción sobre las bases y elementos clave de la indemnización que se reclama, fijación que en el supuesto de daño moral ha de tener en cuenta la peculiaridad del mismo a efectos de evaluación".

Con singular referencia al daño moral derivado de un despido con el que se produce la lesión de derechos fundamentales del trabajador, recuerda el Alto Tribunal que "el simple sufrimiento emocional producido por un despido injusto no tiene entidad para ser reparado con una indemnización independiente de la tutela legal restitutoria y/o resarcitoria establecida para el despido nulo por el art. 55.6 ET , requiriéndose para tal indemnización específica la acreditación de un daño asimismo específico, distinto del que es común a todo despido injustificado" (ex SSTs de 20 de septiembre de 2007 y 21 de septiembre de 2009 ; entre otras muchas)

En aplicación de dicha doctrina y del art. 183 LRJS (que establece que "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") la STSJ de Andalucía/Granada de 12 de julio de 2012 pone de relieve que "la nulidad del despido de la actora, se configura de una forma objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación ..., al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación..."; razón por la cual si "no ha quedado acreditado que la actora fuera despedida por razones discriminatorias, ...o puede convertir(se) el despido por su condición de nulo, en el supuesto que ampara el derecho indemnizatorio al que hace referencia el art. 183 LRJS".

Por otra, sigue diciendo dicho artículo que "sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante..., en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados".

Sobre este aspecto afirma dicha sentencia (remitiéndose a lo manifestado sobre el particular por la STS de 21 de julio de 2003) que tales preceptos "no disponen exactamente esa indemnización automática, puesto que de lo que en ellos se dice resulta claro que para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; y en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase".

En el presente caso (y desde la dimensión jurídica que ofrece el relato judicial de los hechos) ningún perjuicio económico queda acreditado y sobre el daño moral debe reiterarse -en armonía con aquel consolidado criterio jurisprudencial- que "el simple sufrimiento emocional producido por un despido injusto no tiene entidad para ser reparado con una indemnización independiente".

Tanto dicha sentencia como la coetánea de la Sala de Sevilla (y a diferencia de lo expresado en las de Castilla/La Mancha de 5 de febrero de 2008 y Galicia de 2010) estiman que no puede aquella cuantificarse "en base a criterio ajenos al resarcitorio, como es el importa de las sanciones que regula la Ley de infracciones y Sanciones del Orden Social, presupuesto ajenos al recogido en el apartado 2 del artículo 183 ..."; norma (la del RDLg 5/2000) que en sub artículo 8.12 viene a disponer que las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de sexo y de conformidad al art. 40-1.c, del mismo texto legal la sanción en su grado mínimo puede ir desde 6.251 a 25.000 euros..". Pues bien, sin perjuicio de lo expuesto (en orden a la ausencia de aquellos presupuestos resarcitorios que -al margen de dicha norma- pudieran sustentar la existencia y legitimidad de la cantidad reclamada) y en la medida que el quantum indemnizatorio postulado de contrario (indebidamente) se identifica con aquella cantidad, debe reiterarse la ausencia de un injustificado móvil discriminatorio que (subjektivamente y mas allá de la objetiva protección que la Ley atribuye a la situación de embarazo) pudiera habilitar una "sanción" indemnizatoria complementaria a la ya fijada en el fundamento anterior.

SEXTO.- El rechazo del recurso interpuesto por la parte empleadora determina su condena en costas (en la que se incluirán los honorarios del letrado de la actora impugnante en cuantía de 350 euros); así como la pérdida del depósito y consignación efectuadas (arts. 203 y 235 de la LRJS).

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

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D^a Estefanía y D. Roque frente a la sentencia de 21 de mayo de 2012 dictada por el Juzgado de lo Social 7 de Barcelona en los autos 169/2012, seguidos a instancia de aquélla, debemos confirmar y -en su integridad- confirmamos la citada resolución.

Se decreta la pérdida de la consignación y depósito efectuados; firme que sea la presente; condenándose al Sr. Roque al pago de las costas ocasionadas en las que se incluirán los honorarios del letrado de la impugnante en la señala cuantía de 350 euros.

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.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 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 art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , consignará como depósito, 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 El Banco Español de Crédito -BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.



La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ