



Roj: **STSJ M 4354/2021 - ECLI:ES:TSJM:2021:4354**

Id Cendoj: **28079340012021100347**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/05/2021**

Nº de Recurso: **150/2021**

Nº de Resolución: **492/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **IGNACIO MORENO GONZALEZ-ALLER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm 17, 11-09-2020 (proc. 113/2020) ,
STSJ M 4354/2021**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34016050

NIG: 28.079.00.4-2020/0004297

Recurso número: 150/2021

Sentencia número: 492/2021

CE

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilma. Sra. D^a. MARÍA DEL ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER

En la Villa de Madrid, a VEINTIUNO DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por la/los Ilma/os. Sra/es. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número 150/2021, formalizado por el Sr/a. Letrado/a Dña. ESTHER COMAS LOPEZ, en nombre y representación de D^a Inés contra la sentencia de fecha once de septiembre de dos mil veinte, dictada por el Juzgado de lo Social número 17 de MADRID, en sus autos número 113/2020, seguidos a instancia de la recurrente contra COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE MADRID (COAM), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre Tutela de derechos fundamentales, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos probados:

PRIMERO.- La demandante viene prestando sus servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 09-05-89, con la categoría profesional de Jefe de 2ª, y devengando un salario mensual con prorrateo de pagas extras de 3.117,69 euros, según el desglose de conceptos que figura en el hecho primero de la demanda. El centro de trabajo de la demandante, es el COAM, situado en la C/ Hortaleza nº 63 de Madrid (Hecho no discutido).

SEGUNDO.- Las funciones de la demandante son, en el departamento financiero del COLEGIO DE ARQUITECTOS DE MADRID (en adelante, COAM), las siguientes:

- En cuanto a los visados: Control de pasarela de pago, cuota de tramitación de expedientes, gestión de honorarios, modificación de facturas de cliente, conciliación bancaria de dos cuentas y asistencia a colegiados por e mail o teléfono.

-Institucional: Liquidación de gastos de gobierno, liquidación de comisiones estatutarias, liquidación de comisiones asesoras y grupos de trabajo.

-Cuotas: Apoyo a la gestión de cuotas.

-Otras tales como caja colegial, vacaciones, bajas, apoyo diario, etc. y demás que se especifican en el hecho primero de la demanda. (Hecho no controvertido)

TERCERO.- En la empresa demandada, se aplican el Acuerdo de empresa de 1975, 4 de marzo de 1987, de 1 de julio de 2004 y acuerdo de 2012, así el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos. El COAM no tiene tablas salariales propias, vinculándose las tablas salariales de los empleados, a los Acuerdos Colectivo señalados, acuerdos individuales que las diferentes Juntas de Gobierno han ido suscribiendo y de forma supletoria el Convenio indicado.

CUARTO.- En el Acuerdo de 1 de julio de 2004, se establecía en su cláusula 3, punto 3: " Todos los trabajadores del COAM serán ascendidos automáticamente a la categoría inmediata superior a la que ostenten cuando cumplan treinta años de antigüedad desde su incorporación al COAM, sin que ello suponga en ningún caso que el ascenso de categoría tenga efectos retroactivos y siempre que dicha categoría inmediata superior exista en el momento de completarse el periodo de antigüedad. En todo caso se exceptúa del ascenso automático el acceso a las categorías de Titulado Superior, Jefe de Informática y Jefe de 1º debido a la especial responsabilidad que conlleva el desempeño de las respectivas funciones, supuestos en los cuales el ascenso requerirá la superación las pruebas que establece el COAM".

QUINTO.- En fecha 9 de mayo de 2019, la demandante cumplió 30 años de prestación de servicios en el COAM, fecha, en la cual se modificó su categoría en nómina, pasando de Oficial Jefe de 1º a Jefe Administrativo de 2º. La demandante no sufrió ninguna modificación en su nómina tras el citado ascenso, al ser su retribución superior a la establecida en Convenio Colectivo, compensando y absorbiéndose el mismo. El 29 de abril de 2019, la actora, recordó a la empresa, que cumplía 30 años de antigüedad el 9 de mayo de 2019, y el 24 de junio de 2019, solicitó, que se le reconociera el mismo salario que a sus compañeros

SEXTO.- En el año 2001, l 22 de mayo, se celebró Junta de Gobierno del COAM (dto. 7 de la demandada). Entre otros acuerdos, se adoptó la decisión de "Reconocer el cambio de categoría laboral de oficial de 2º a oficial de 1º de la empleada de este COAM Dña. Inés , si como el aumento de su salario base hasta la cantidad de 200.000 pts7mes, todo ello, con efectos desde el 1 de junio de 2001. Asimismo, se entiende justificado el cambio de categoría de D. Jesús María sin que ello suponga modificación salarial, puesto que su salario ya se corresponde con el de esa categoría.". Asimismo, se acordó "Reconocer el cambio de categoría laboral de oficial de 2º a oficial de 1º a D. Jesús María , con efectos desde el día 1 de junio de 2001". (DTO. 8 de la demandada).

SEPTIMO.- D. Juan Alberto , percibe una remuneración total de 3.240,51 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2.022,29 euros brutos, una antigüedad de 1.213,37 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada). D. Pedro Francisco , percibe una remuneración total de 3.310,58 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2.064,50 euros brutos, una antigüedad de



1.238,70 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada).). D. Jesús María , percibe una remuneración total de 3.310,57 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2.064,50 euros brutos, una antigüedad de 1.238,69 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada). Dña. Sagrario , percibe una remuneración total de 1.489,75 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 1.323,05 euros brutos, una antigüedad de 211,369 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada). Todos ellos tienen, según las nóminas aportadas, categoría de Jefe de 2º. La actora, percibe una remuneración total de 2.672,31 euros bruto, con una antigüedad de 944,19 euros y un salario base de 1.815,76 euros. Estos salarios son superiores a los marcados por el Convenio colectivo de aplicación.

OCTAVO.- El Convenio colectivo de aplicación, establece para el Grupo III, nivel 5, un salario base en 2019 de 1.071,25 euros y para el Grupo II, Nivel 4 para a un Jefe de 2º con un salario base en 219 de 1.156,61 euros mensuales y para el 2020 de 1.185,53 euros mensuales (14 pagas).

NOVENO.- La demandante en fecha 1 de octubre de 2019, solicito su ascenso de categoría, así como el aumento de su remuneración (dto. 4 de la demandada), aumento que le fue desestimado por la demandada (folio 42, prueba de la demandada) por las causas que se recogen en dicho documento. (dto. 6 de la actora)

DECIMO.- Obrar en autos, acuerdos entre el COAM Y EL Comité de empresa de fecha 4 de marzo de 1987, por el que se regulan las condiciones laborales de la demandante, además de por el Convenio de aplicación.

UNDECIMO.- En el dto. Nº 10 de la demanda, figuran todos los salarios de los Oficiales de 1º del COAM. Estos salarios base son distintos.

DUODECIMO.- EN el COAM; la mayoría de los puestos de órganos de responsabilidad o dirección, son ocupados por mujeres

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda formulada por DÑA. Inés contra COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE MADRID (COAM), siendo parte el MINISTERIO FISCAL debo absolver y absuelvo a la parte demandada de las pretensiones formuladas".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 23 de febrero de 2021 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en 5 de mayo de 2021, señalándose el día 19 de mayo de 2021 para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se alza en suplicación la actora contra sentencia que desestimó la demanda rectora de autos, tramitada bajo la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales, dirigida frente al contra COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE MADRID (COAM), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, en la que solicitaba la declaración de (Sic) :

"existencia de una actitud empresarial lesiva de los Derechos Fundamentales de la demandante, así como la nulidad radical de tal conducta; específicamente se declare que la decisión de no aumentar su salario hasta la misma retribución que perciben sus compañeros jefes administrativos de segunda (Don Jesús María , Don Pedro Francisco y Don Juan Alberto) vulnera su Derecho Fundamental a la no discriminación por razón de sexo/género y se declare la nulidad de tal decisión; se ordene el cese inmediato del comportamiento vulnerador de los Derechos Fundamentales, y específicamente se condene a la empresa a igualar el salario base de la actora al que perciben sus compañeros Jefes administrativos de 2ª Don Jesús María , Don Pedro Francisco y Don Juan Alberto , de 2064,50.-€ brutos mensuales (por 14 pagas), condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y a dar cumplimiento a dicho mandato; se condene a la empresa a abonar a la trabajadora una indemnización por daños y perjuicios que cautelarmente cuantificamos en SEIS MIL EUROS (6251.-€); se condene asimismo a la parte recurrida a abonar los honorarios del letrado de la parte recurrente, en la cuantía que oportuna y prudencialmente se fije, según establece el artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social "



SEGUNDO.- El motivo inicial, con correcto amparo en el apartado b) del art. 193 LRJS, interesa dar nueva redacción al hecho probado séptimo, proponiendo el siguiente texto alternativo: (Las negritas son suyas):

*"D. Juan Alberto , percibe una remuneración total de **3310,58** euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de **2064,50** euros brutos, una antigüedad de **1238,70** euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada). D. Pedro Francisco , percibe una remuneración total de 3310,58 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2064,50 euros brutos, una antigüedad de 1238,70 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demanda). D. Jesús María , percibe una remuneración total de 3310,57 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2064,54 euros brutos, una antigüedad de 1238,69 euros brutos (nóminas del año 2019, documento número 9 de la demandada). Dña. Sagrario , percibe una remuneración total de 1489,75 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 1323,05 euros brutos, una antigüedad de 211,369 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada). Todos ellos tienen, según las nóminas aportadas, categoría de Jefe de 2ª. La actora, percibe una remuneración total de 2672,31 euros brutos, con una antigüedad de 944,19 euros y un salario base de 1815,76 euros. Estos salarios son superiores a los marcados por el Convenio Colectivo de aplicación".*

Justifica la revisión en que el salario que percibe el Sr. Juan Alberto figura erróneamente consignado en la Sentencia recurrida, dado que lo extrae de la nómina de enero de 2019, cuando ya desde marzo de 2019 el Sr. Juan Alberto viene percibiendo un salario base de 2064,50.-€, idéntico salario base que perciben, también desde marzo de 2019, los compañeros varones con idéntica categoría profesional, Sr. Pedro Francisco y Sr. Jesús María .

A su juicio, del documento número 9 de los de la parte demandada (folios 254-294) se desprende que los Sres. Juan Alberto , Pedro Francisco e Jesús María , únicos 3 jefes administrativos de 2ª de la empresa y varones, han venido percibiendo idéntico salario base entre ellos, a principios de 2019, 2022,29 € brutos (folios 254,260,266) y, a partir de marzo de 2019 , y hasta la actualidad, 2064,50.-€ (folios 255-259 Sr. Juan Alberto , 260-265 Sr. Pedro Francisco , y 266-271 Sr. Jesús María).

Por contra, agrega, también del mencionado documento número 9 de la demandada (folios 272 a 284), se desprende que las dos mujeres de la empresa que del mismo modo ostentan la categoría de jefe administrativo de 2ª, perciben un salario base sustancialmente inferior, que, en el caso de la Sra. Inés , es de 1815,76.-€ brutos, tal y como correctamente consigna la sentencia recurrida.

TERCERO.- Como viene poniendo de relieve la doctrina de esta Sección de Sala en relación con la modificación de hechos probados (así, y por todas, su sentencia de 3 de octubre de 2014, rec. 61/2014):

" (...) el recurso de suplicación se configura como de naturaleza extraordinaria, casi casacional, de objeto limitado, [base trigésimo tercera de la Ley 7/1989] en el que el tribunal "ad quem" no puede valorar "ex novo" toda la prueba practicada ni revisar el Derecho aplicable, sino que debe limitarse a las concretas cuestiones planteadas por las partes, [SSTC 18/1993 y 294 /1993], lo que no obsta a reconocer se haya evolucionado hacia la consideración de oficio de determinados temas como son la insuficiencia de hechos probados y los defectos procesales, procedente contra las resoluciones y por las causas o motivos limitativamente tasados o seleccionados por el legislador. De donde se sigue que, a diferencia de lo que ocurre en la apelación civil, recurso este de carácter ordinario, no existe en el proceso laboral una doble instancia que permita traer la cuestión objeto de la resolución impugnada al pleno conocimiento de un órgano superior, sino que el sistema de recursos viene inspirado, según el legislador, por el principio de doble grado jurisdiccional, [base trigésimo primera de la Ley 7/1989].

Los Juzgados de lo Social vienen diseñados como órganos de acceso a la prestación jurisdiccional en primera y única instancia, no habiéndose incorporado al orden jurisdiccional laboral la figura de la apelación. Las sentencias de esos órganos unipersonales podrán ser recurribles en suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia y sólo ante ellos, con lo que se cumple, y en términos rigurosos, la previsión constitucional de culminar la organización judicial en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma. [Artículo 152.1, párrafo 3.º, CE y punto III exposición de motivos Ley 7/198].

Solamente se puede pedir la revisión de los hechos probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, conforme determina el art. 193 b) LRJS .

Es necesario, atendiendo a reiterada doctrina judicial para que pueda operar la revisión de los hechos declarados probados propuesta por las partes que concurren los siguientes requisitos [STSJ Madrid 17 ene.02]:

A) Ha de devenir trascendente a efectos de la solución del litigio, con propuesta de texto alternativo o nueva redacción que al hecho probado tildado de erróneo pudiera corresponder y basada en documento auténtico o prueba pericial que, debidamente identificado y obrante en autos, patentice, de manera clara, evidente y directa, de forma contundente e incuestionable, sin necesidad de acudir a hipótesis, conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales o razonables, el error en que hubiera podido incurrir el juzgador,



cuya facultad de apreciación conjunta y según las reglas de la sana crítica, (artículo 97.2 LPL) no puede verse afectada por valoraciones o conclusiones distintas efectuadas por parte interesada. Es al Juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción -concepto más amplio que el de medios de prueba- para establecer la verdad procesal intentando su máxima aproximación a la verdad real, valorando, en conciencia y según las reglas de la sana crítica, la prueba práctica.

B) La revisión pretendida sólo puede basarse en las pruebas documentales o periciales sin que sea admisible su invocación genérica, y sin que las declaraciones de las partes o de testigos sea hábiles para alcanzar la revisión fáctica en el extraordinario recurso de suplicación.

C) El Juzgador ha de abstenerse de consignar en la relación de hechos probados cualquier anticipación de conceptos de derecho, que tienen su lugar reservado en la fundamentación jurídica.

D) La alegación de carencia de elementos probatorios eficaces, denominada por la doctrina "obstrucción negativa", resulta completamente inoperante para la revisión de los hechos probados en suplicación ante la facultad otorgada al Magistrado de apreciar los elementos de convicción.

E) La revisión pretendida debe ser trascendente para el sentido del fallo, esto es, influir en la variación de la parte dispositiva de la sentencia, y no puede fundarse en hechos nuevos no tratados ante el Juzgado de lo Social. Excepcionalmente debe tenerse en cuenta la posibilidad de aportar documentos nuevos, después de la celebración del juicio en la instancia, en el caso del artículo 231 LPL en relación al 270 LEC .

(...) De los términos de la redacción fáctica solicitada ha de quedar excluido:

a) Todo lo que no sea un dato en sí, como los preceptos de normas reglamentarias de carácter interno o del convenio colectivo aplicable, y, en definitiva cualquier concepto jurídico.

b) Los hechos notorios y los conformes.

c) Los juicios de valor predeterminantes del fallo, cuya sede ha de corresponderse con la motivación o fundamentación jurídica del recurso.

d) Las hipótesis, conjeturas o elucubraciones, pues lo no acontecido, por posible, probable o incluso seguro que pudiera resultar llegar a ser, de darse las condiciones correspondientes, no ha llegado a ser, y debe quedar fuera de esa relación.

e) Los hechos negativos cuando equivalen a no acaecidos".

CUARTO.- Dicho esto, la revisión instada merece favorable acogida, puesto que, coincidiendo la Sala con los criterios de la trabajadora recurrente, las precisiones que por vía de modificación fáctica se interesan son relevantes conformando en su conjunto un indicio razonable, serio y vehemente de discriminación, cual es que los únicos tres jefes de 2ª administrativos de la empresa varones perciben idéntico salario base entre ellos, sustancialmente superior al que perciben las dos únicas mujeres jefas administrativas de 2ª de la empresa, que, por contra, percibe cada una un salario distinto, pero muy inferior al de los varones. Repárese que la empresa basa su defensa esencialmente en indicar que la actora percibía un salario por encima del salario base del Convenio Colectivo en el momento de adquirir la categoría de Jefe administrativo de 2ª, y que, por tanto, se le aplicó la compensación y absorción (art. 26.5 ET), lo que como atinadamente hace valer la trabajadora, y sobre ello profundizaremos más adelante, no puede justificar en absoluto el trato distinto, ya que todos los Jefes de 2ª administrativo de la empresa se encuentran por encima del salario de convenio. De hecho, ya percibían un salario por encima del que prevé el convenio para los Jefes de 2ª administrativos, todos ellos, cuando ostentaban la categoría de oficial de 1ª, tal y como consta en los hechos probados sexto y octavo de la sentencia de instancia. En el COAM solamente hay 5 jefes administrativos de segunda (folio 195 reverso), los varones Sres. Pedro Francisco , Juan Alberto , Jesús María , que, como ha quedado dicho, perciben idéntico salario base, y las mujeres, Sra. Inés y Sra. Sagrario , percibiendo diferentes salarios base entre ellas y sustancialmente inferiores al de los varones.

QUINTO.- El segundo motivo, al amparo del apartado c) del art. 193 LRJS, denuncia infracción del art. 14 de la CE, 181.2 LRJS, así como normativa asociada y doctrina constitucional y jurisprudencial en materia de derechos fundamentales.

A su juicio, la decisión de la empresa de no aumentar su salario hasta el nivel retributivo que ostentan sus compañeros varones (idéntico entre ellos) que como ella adquirieron la categoría de JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA, supone un trato discriminatorio por razón de género, prohibido en nuestra Constitución, por lo que se vulnera con ello lo previsto en su artículo 14, aportando un panorama indiciario de que así ha sido por los siguientes hechos:



- 1.- Solamente hay cinco jefes administrativos de segunda en la empresa: tres varones y dos mujeres, hecho no controvertido (folio 195 reverso y folios del 254 al 294).
- 2.- Los tres varones perciben un salario base de 2064,50.-€ brutos por 14 pagas (hecho probado séptimo, folios del 254 al 294).
- 3.- Las dos mujeres perciben, la actora, un salario base de 1815,76.-€ brutos por 14 pagas, la Sra. Sagrario , un salario base de 1323,05.-€ (hecho probado séptimo, folios del 254 al 294).
- 4.- Todos los Jefes administrativo de 2ª de la empresa están percibiendo un salario por encima del previsto en las tablas salariales del Convenio Colectivo aplicable (hechos probados sexto y octavo).

En su opinión, y con base en tales indicios, ha acreditado que existe un trato distinto entre hombres y mujeres jefes administrativos de segunda en la empresa en cuanto a su retribución, y que dicha retribución es idéntica en los hombres, indicio sólido de que la decisión adoptada por el COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE MADRID de no equiparar el salario de la actora al de sus compañeros ataca el *Derecho Fundamental a la no discriminación por razón de género*, mientras que, de contrario, no se ha practicado prueba alguna dirigida a justificar con criterios objetivos dicha distinta retribución entre hombres y mujeres con la misma categoría profesional.

En efecto, considera la trabajadora, la empresa centró sus argumentos en defender, en primer lugar, que no discriminaba salarialmente (aportando nóminas y salarios por categorías y género). En segundo lugar, indicó que los distintos salarios entre la actora y sus compañeros varones jefes administrativos de segunda se debían a acuerdos individuales antiguos que no acreditó y sobre los cuales no aportó documento alguno. Finalmente manifestó que no se estaba discriminando a la actora por cuanto no le correspondía aumento salarial en aplicación de la compensación y absorción prevista en el art. 26.5 ET. Pero ni siquiera alegó que las funciones de la actora no fueran equivalentes o de igual valor a las de sus compañeros varones, no defendió que sus funciones o tareas encomendadas efectivamente fueran distintas, o que sus condiciones educativas, formación o profesionales fueran diferentes, sino que se limitó a negar la discriminación. La empresa manifestó que la actora había progresado económicamente y que ello demostraba que no había sido discriminada, argumento, afirma la recurrente, que no se sostiene, porque el hecho de que no haya sido discriminada por la demandada durante años no significa que no lo sea ahora, cuando, al adquirir la categoría de Jefe administrativa de 2ª, la empresa no equipara su salario al de sus compañeros con la misma categoría.

A pesar de ello, continúa diciendo, la sentencia recurrida entiende que debió ser la demandante quien acreditara la discriminación sufrida, aportando prueba de ello, infringiendo por tanto el art. 181.2 de la LRJS y la doctrina sobre la Tutela de los Derechos Fundamentales. Que, tratándose como se trata de la protección de Derechos Fundamentales constitucionalmente protegidos, debe imponerse una línea de interpretación amplia (no estricta) de la aplicación de los Derechos Fundamentales, por lo que debe irse más allá y recordar que, según tiene sentado el Tribunal Constitucional en numerosas Sentencias (STC 19/1999 de 22 de febrero, STC 97/2010 de 15 de noviembre, STC 57/2008 de 28 de abril, etc), es obligado interpretar el Derecho en el sentido de la mayor efectividad, "*sin que en este caso nos hallemos ante un supuesto de colisión entre diversos Derechos Fundamentales contrapuestos que justifique semejante interpretación restrictiva*".

Después de citar los preceptos de la normativa nacional e internacional que estima de aplicación al caso, reproduciendo su contenido literal, señala debe decretarse la NULIDAD de la conducta de la empresa, en los términos solicitados en el PETITUM de la demanda, incluyendo la cuádruple tutela de Derechos Fundamentales (aclarado en el acto de juicio) de conformidad con lo indicado en el hecho CUARTO de la misma:

- a) *Tutela declarativa*: a fin de que se declare la existencia de una actitud empresarial lesiva de los Derechos Fundamentales de la actora así como la nulidad radical de tal conducta; específicamente se declare que la decisión de no aumentar su salario hasta la misma retribución que perciben sus compañeros jefes administrativos de segunda (Don Jesús María , Don Pedro Francisco y Don Juan Alberto) vulnera su Derecho Fundamental a la No discriminación por razón de sexo/género y se declare la nulidad de tal decisión;
- b) *Tutela inhibitoria*: a fin de que se ordene el cese inmediato del comportamiento vulnerador de los Derechos Fundamentales, y específicamente se condene a la empresa a igualar a la trabajadora su retribución a la de los compañeros Jefes administrativos de 2ª Don Jesús María , Don Pedro Francisco y Don Juan Alberto .
- c) *Tutela repositoria*: a fin de que se restablezca la situación anterior al momento de la vulneración del derecho, reconociendo a la actora el mismo salario base de 2064,50.-€ brutos mensuales (por 14 pagas) que perciben sus compañeros Jefes administrativos de 2ª Don Jesús María , Don Pedro Francisco y Don Juan Alberto , con efectos 9 de mayo de 2019, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y a dar cumplimiento a dicho mandato.



d) *Tutela reparatoria* de las consecuencias de la vulneración, por lo que se solicita una indemnización por daños y perjuicios que cautelarmente cuantifica en SEIS MIL EUROS (6251.€), siguiendo por analogía la LISOS, en concreto apartado 12 del art. 8 del RDL 5/2000.

SEXTO.- Se ha opuesto al recurso la empresa demandada sosteniendo, en síntesis, ha aplicado el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dispone que:

"Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia".

Así, y en opinión de la empresa, existen multitud de ejemplos que evidencian que esta decisión concreta no tiene por móvil una actitud discriminadora por razón del género de la Sra. Inés, y es que:

1.- La propia Sra. Inés ha tenido otros ascensos a lo largo de su carrera donde no se le ha aplicado el mecanismo de la compensación y absorción, como se acredita con el Hecho probado sexto.

2.- Al propio Sr. D. Jesús María, que la actora pretende poner como término de comparación, se le aplicó en algún ascenso anterior el mecanismo de la compensación y absorción, como se evidencia a través del Hecho probado sexto.

3.- La Sra. Inés no es la Jefe Administrativo de 2ª con menor salario, como se evidencia del Hecho probado séptimo.

Pero es que, es más, añade, existen multitud de circunstancias que desvirtúan completamente esta alegación de discriminación por razón de género en el COAM, y es que:

A).- Existen más mujeres que hombres trabajando en el COAM.

B).- Existen más mujeres que hombres ocupando cargos de responsabilidad en el COAM, como se acredita a través del Hecho Probado duodécimo.

C).- En el propio Departamento de la actora existen dos titulados superiores, y el sueldo de la mujer es superior al del hombre.

D).- En las categorías de oficiales de 1ª, existen 11 mujeres frente a 4 hombres, y los mayores sueldos lo ostentan mujeres, como se evidencia del Hecho Probado Undécimo.

E).- La Directora de Recursos Humanos del COAM es una mujer, como se acreditó como su propia declaración.

F).- La Decano del COAM, hasta hace unos días, era una mujer.

SEPTIMO.- Los hechos de los que debemos partir para dar respuesta a la censura jurídica planteada, incluidos los revisados en suplicación, son los siguientes:

1.- La demandante viene prestando sus servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 09-05-89, con la categoría profesional de Jefe de 2ª, y devengando un salario mensual con prorrateo de pagas extras de 3.117,69 euros, según el desglose de conceptos que figura en el hecho primero de la demanda. El centro de trabajo de la demandante, es el COAM, situado en la C/ Hortaleza nº 63 de Madrid (Hecho no discutido).

2.- Las funciones de la demandante son, en el departamento financiero del COLEGIO DE ARQUITECTOS DE MADRID (en adelante, COAM), las siguientes:

- En cuanto a los visados: Control de pasarela de pago, cuota de tramitación de expedientes, gestión de honorarios, modificación de facturas de cliente, conciliación bancaria de dos cuentas y asistencia a colegiados por email o teléfono.

-Institucional: Liquidación de gastos de gobierno, liquidación de comisiones estatutarias, liquidación de comisiones asesoras y grupos de trabajo.

-Cuotas: Apoyo a la gestión de cuotas.

-Otras tales como caja colegial, vacaciones, bajas, apoyo diario, etc. y demás que se especifican en el hecho primero de la demanda. (Hecho no controvertido)

3.- En la empresa demandada se aplican el Acuerdo de empresa de 1975, 4 de marzo de 1987, de 1 de julio de 2004 y acuerdo de 2012, así como el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos. El COAM no tiene tablas salariales propias, vinculándose las tablas salariales de los empleados a los Acuerdos Colectivo señalados, acuerdos individuales que las diferentes Juntas de Gobierno han ido suscribiendo y de forma supletoria el Convenio indicado.

4.- En el Acuerdo de 1 de julio de 2004, se establecía en su cláusula 3, punto 3:



"Todos los trabajadores del COAM serán ascendidos automáticamente a la categoría inmediata superior a la que ostenten cuando cumplan treinta años de antigüedad desde su incorporación al COAM, sin que ello suponga en ningún caso que el ascenso de categoría tenga efectos retroactivos y siempre que dicha categoría inmediata superior exista en el momento de completarse el periodo de antigüedad. En todo caso se exceptúa del ascenso automático el acceso a las categorías de Titulado Superior, Jefe de Informática y Jefe de 1º debido a la especial responsabilidad que conlleva el desempeño de las respectivas funciones, supuestos en los cuales el ascenso requerirá la superación las pruebas que establece el COAM".

5.- En fecha 9 de mayo de 2019 la demandante cumplió 30 años de prestación de servicios en el COAM, fecha en la cual se modificó su categoría en nómina, pasando de Oficial Jefe de 1º a Jefe Administrativo de 2º. La demandante no sufrió ninguna modificación en su nómina tras el citado ascenso, al ser su retribución superior a la establecida en Convenio Colectivo, compensando y absorbiéndose el mismo. El 29 de abril de 2019, la actora, recordó a la empresa que cumplía 30 años de antigüedad el 9 de mayo de 2019, y el 24 de junio de 2019, solicitó que se le reconociera el mismo salario que a sus compañeros-

6.- En el año 2001, en concreto el 22 de mayo, se celebró Junta de Gobierno del COAM. Entre otros acuerdos, se adoptó la decisión de:

"Reconocer el cambio de categoría laboral de oficial de 2º a oficial de 1º de la empleada de este COAM Dña. Inés, si como el aumento de su salario base hasta la cantidad de 200.000 pts mes, todo ello, con efectos desde el 1 de junio de 2001. Asimismo, se entiende justificado el cambio de categoría de D. Jesús María sin que ello suponga modificación salarial, puesto que su salario ya se corresponde con el de esa categoría." Asimismo, se acordó " Reconocer el cambio de categoría laboral de oficial de 2º a oficial de 1º a D. Jesús María, con efectos desde el día 1 de junio de 2001 ".

7.- D. Juan Alberto, percibe una remuneración total de 3310,58 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2064,50 euros brutos, una antigüedad de 1238,70 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada). D. Pedro Francisco, percibe una remuneración total de 3310,58 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2064,50 euros brutos, una antigüedad de 1238,70 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demanda). D. Jesús María, percibe una remuneración total de 3310,57 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 2064,54 euros brutos, una antigüedad de 1238,69 euros brutos (nóminas del año 2019, documento número 9 de la demandada). Dña. Sagrario, percibe una remuneración total de 1489,75 euros brutos, sin prorrata de pagas extras, con un salario base de 1323,05 euros brutos, una antigüedad de 211,369 euros brutos (nóminas del año 2019, documento 9 de la demandada). Todos ellos tienen, según las nóminas aportadas, categoría de Jefe de 2ª. La actora, percibe una remuneración total de 2672,31 euros brutos, con una antigüedad de 944,19 euros y un salario base de 1815,76 euros. Estos salarios son superiores a los marcados por el Convenio Colectivo de aplicación.

8.- El Convenio colectivo de aplicación, establece para el Grupo III, nivel 5, un salario base en 2019 de 1.071,25 euros y para el Grupo II, Nivel 4 para a un Jefe de 2º con un salario base en 2019 de 1.156,61 euros mensuales y para el 2020 de 1.185,53 euros mensuales (14 pagas).

9.- La demandante, en fecha 1 de octubre de 2019, solicitó su ascenso de categoría, así como el aumento de su remuneración (dto. 4 de la demandada), aumento que le fue desestimado por la demandada (folio 42, prueba de la demandada) por las causas que se recogen en dicho documento. (dto. 6 de la actora)

10.- En el dto. Nº 10 de la demanda, figuran todos los salarios de los Oficiales de 1º del COAM. Estos salarios base son distintos.

11.- En el COAM la mayoría de los puestos y órganos de responsabilidad o dirección son ocupados por mujeres.

OCTAVO.- La ratio decidendi para desestimar la demanda se expresa en los fundamentos segundo y tercero, que rezan así:

(Sic) "en el presente caso, lo primero que debemos hacer es analizar si el demandado ha incorporado al procedimiento el principio de prueba que se le exige, y, esta Juzgadora, considera que no es así. Ello, se debe, porque de la prueba practicada y obrante en autos, se desprende que, las condiciones laborales de la demandante se regulan por el Acuerdo suscrito entre la Junta de Gobierno del COAM, y el Comité de Empresa, suscrito el 4 de marzo de 1987, y en su defecto, por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid. Es cierto que el 9 de mayo de 2019, se procedió a la modificación de la categoría de profesional de la actora, de conformidad con el Acuerdo alcanzado entre la Junta de Gobierno del COAM y el Comité de empresa el 1 de julio de 2004 y cuya estipulación tercera establece que: " Todos los trabajadores del COAM serán ascendidos automáticamente a la categoría inmediata superior a la que ostenten cuando cumplan treinta años de antigüedad desde su incorporación al COAM, sin que ello suponga en ningún caso que el ascenso de categoría tenga efectos retroactivos y siempre que dicha categoría inmediata superior exista en el momento de completarse el



periodo de antigüedad. En todo caso se exceptúa del ascenso automático el acceso a las categorías de Titulado Superior, Jefe de Informática y Jefe de 1º debido a la especial responsabilidad que conlleva el desempeño de las respectivas funciones, supuestos en los cuales el ascenso requerirá la superación las pruebas que establece el COAM". No obstante, lo expuesto, atendiendo a la aplicación de las normas de 1987, hay que tener presente que, a la fecha de ascenso de categoría de la demandante, en mayo de 2019, se encontraba percibiendo una retribución superior, no solo a la establecida en Convenio para la Categoría de Oficial de 1º, sino también, superior a la establecida en esta norma convencional para la categoría de Jefe de 2º. Aunque la actora ha promocionado, en virtud de la aplicación del Acuerdo de 1 de julio de 2004, en el caso e l demandante, no implica ningún aumento retributivo, porque ya venía percibiendo unas cuantías superiores a las establecidas para la categoría de Jefe de 2º, aplicándose en este caso el principio de compensación y absorción, conforme al artículo 26.5 del ET .

Decimos, que estas afirmaciones unilaterales realizadas por la actora, no sirven para constituir un principio de prueba suficiente de la discriminación por razón de orientación laboral que alega.

(...)Hay que tener en cuenta, aparte de la orfandad probatoria de la discriminación, que la diferencia retributiva, que pudiera existir, no trae causa alguna de las enumeradas en el artículo 14 de la CE , sino de los Acuerdos alcanzados entre las partes o de la compensación o absorción operada conforme prevé el ET. El simple hecho de retribuciones salariales distintas entre trabajadores de la misma empresa queda perfectamente justificada como resultado de la eficacia del principio de autonomía de la voluntad, que si bien, aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores del principio de igualdad, no desaparece dejando un margen en que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en el ejercicio de sus poderes de organización, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando lo mínimos legales o convencionales, decisión empresarial que únicamente tiene el límite de que la diferencia salarial posea un sentido discriminatorio lo que no acontece en el supuesto de autos (STC de 9 de marzo de 1984 , STSJ Madrid, 20 diciembre de 20019. Todo ello conduce a la desestimación de la demanda planteada".

NOVENO.- Conforme dispone el art. 96.1 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".

En parecidos términos, el art. 181.2 LRJS precisa 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 probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

DÉCIMO.- La inversión de la carga de la prueba se establece a partir de la STCO 38/1981 y se construye en torno a la libertad sindical. Como afirma la STCO 34/1984 la presunción del carácter discriminatorio opera sólo cuando nos movemos en el ámbito de actuación del principio de igualdad. Al trabajador corresponde probar que está en juego el factor que determina la igualdad y que el principio que la consagrara ha sido vulnerado, y en tal supuesto -porque existe, por ejemplo, una diferencia vinculada al sexo, afiliación sindical, etc.- es cuando el empresario deberá destruir la presunción probando que existe una causa justificadora suficiente. En los casos en que se alegue que el despido es discriminatorio o lesivo de algún derecho fundamental del trabajador, y tal alegación tenga reflejo en hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión extintiva (STCO 21/1992, f. j. 3º, con cita de las SSTCO 38/1981, 104/1987, 114/1989, 135/1990 y 197/1990). Esta doctrina responde no solamente a la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas, sino a la dificultad que el trabajador encuentra a la hora de probar la existencia de una causa de despido discriminatoria o lesiva de otros derechos fundamentales.

La finalidad de la prueba indiciaria es evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STCO 38/1986), 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, es preciso algo más, permitiendo deducir que aquélla se ha producido (SSTCO 114/89, 21/92, 266/93, 180/94 y 85/95).

El doble elemento de la prueba indiciaria se articula en dos planos:

a) El primero es la existencia de un fondo o panorama discriminatorio a partir de un indicio razonable.



b) El segundo es la traslación de la carga de la prueba, recayendo sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación es absolutamente extraña a la vulneración de un derecho fundamental.

Tratándose de la tutela frente a actos de discriminación, el Tribunal Constitucional ha subrayado reiteradamente la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. 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 para organizar las prestaciones de trabajo, 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. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, ya que la finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de dicho Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido. 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 como 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 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 verosímelmente 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 proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador.

Pero para que opere el desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicio que " *debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido*", que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una "prueba verosímil" o "principio de prueba" revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (aparte de muchas otras anteriores, SSTC 92/2008, de 21/Julio, FJ 3 ;125/2008, de 20/Octubre ; y 2/2009, de 12/Enero, FJ 3. Y SSTS 14/04/11 -rco 164/10 -; 25/06/12 -rcud 2370/11 -; y 13/11/12 -rcud 3781/11 -). Y presente la prueba indiciaria, "el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales" (STC 183/2007).

UNDÉCIMO.-En corolario, 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, por el demandante 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.

DUODÉCIMO.- En el ordenamiento interno español el tratamiento normativo de la discriminación retributiva por razón de sexo se establece en los siguientes preceptos:

A).- El art. 28 ET establece el principio de no discriminación retributiva entre hombres y mujeres, aplicándolo a todos los conceptos percibidos, y refiriéndolo tanto a trabajo igual como a trabajo de igual valor.

Dicho precepto dispone:



"Igualdad de remuneración por razón de sexo".

"1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

La discriminación por razón de sexo es la única que en el Estatuto de los Trabajadores tiene un precepto específico que se refiere al ámbito retributivo.

B).- En el art. 23.2 ET se configura la obligación de que los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos estén exentos de discriminación por razón de sexo. Esta referencia resulta de particular interés porque el espacio en el que se producen fundamentalmente las incorrectas valoraciones de puestos de trabajo es el de la clasificación profesional en los convenios colectivos, lo que explica que esta referencia apareciera en la Directiva 75/117 y fuera fielmente reproducida por el legislador español en el art. 23 ET.

C).- Los trabajadores tienen derecho, a tenor del art. 4.2. c) del ET:

"A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate".

D).- El principio de no discriminación en las relaciones laborales viene plasmado en el art. 17.1 del ET, a cuyo tenor:

"Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

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".

E).- También los artículos 14 y 35 de la Constitución inciden en esta cuestión sobre la igualdad retributiva sin que pueda existir discriminación de sexo, pues según el primero de los preceptos citados:

" Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Mientras que según el segundo, en su apartado 1: " Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre



elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Como se expone en la sentencia de esta misma Sección 1ª de 5 de diciembre de 2019, nº 1200/2019, Rec. 584/2019:

"El análisis de la problemática que aquí nos ocupa no debe ceñirse exclusivamente a las cuestiones de mera legalidad ordinaria sino que entra de lleno en la vertiente constitucional, habida cuenta de que las responsabilidades familiares suponen un factor de discriminación o trato desigual en el acceso y promoción profesional en el trabajo. Ha existido tradicionalmente, producto de pautas culturales, hábitos, inercias y estereotipos, una asignación desigual de responsabilidades y roles sociales entre mujeres y hombres. Para lograr romper con esta inercia el art. 42 LOIMH traza como uno de los objetivos prioritarios de la política de empleo aumentar la participación de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado.

En este injusto y desigual escenario tradicional de asignación de roles entre hombres y mujeres éstas son las que han llevado la peor parte al encontrarse esclavizadas por la doble jornada, la de la empresa y la del hogar, pues son las féminas las que en la mayoría de los casos concilian el trabajo con la asunción de las responsabilidades familiares. La mujer es objeto de una doble discriminación: por su condición femenina y por su posición en la familia, lo cual supone una competencia desigual entre hombres y féminas en el acceso al mercado de trabajo y en la promoción dentro del mismo. La doble jornada a que frecuentemente viene abocada la mujer, con una vida desgarrada, descompensada y compulsiva, es el escenario propicio para la violencia de género y, por ello, la erradicación de esta lastimosa realidad habrá de afrontarse no solamente en el ámbito privado sino también mediante mecanismos de intervención pública, creando una corriente de opinión favorable a la solución de estos problemas. Por otra parte, de nada sirve innovar legislativamente si la propia sociedad no cambia sus pautas de comportamiento, concienciándose, aún más, de que a los padres corresponde asumir, al menos, el mismo grado de compromiso y dedicación en la realización de las tareas domésticas y atención a los hijos que a las mujeres. Es necesario, pues, armonizar la condición de progenitor con la de trabajador bajo una óptica de paridad".

F).- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incide también especialmente en la cuestión aquí debatida, mereciendo ser destacados los siguientes preceptos:

-Art. 4: *"La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas".*

-Art. 5. *"Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas".

-Art. 6.1 *"Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable."*

Y como recuerda la doctrina jurisprudencial a partir de la Sentencia de la Sala Cuarta de Pleno de 21 de diciembre de 2009 (rcud 201/2009), el Alto Tribunal ha procedido a aplicar este criterio de interpretación de la perspectiva de género en las sentencias 864/2018, 26 de septiembre de 2018 (rcud 1352/2017), 778/2019, 13 de noviembre de 2019 (rec. 75/2018), 815/2019, 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018, Pleno), 79/2020, 29 de enero de 2020 (rcud 3097/2017, Pleno), 115/2020, 6 de febrero de 2020 (rcud 3801/2017) y 580/2020, 2 de julio de 2020 (rcud 201/2018).

DÉCIMO-TERCERO.- En lo que atañe al ordenamiento jurídico de la Unión Europea merecen destacarse las siguientes normas:

A).- El art. 157 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea,

Conforme al cual:

"1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.



2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución **establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.**"

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales."

B).- El art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que: "*La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*"

C).- Y la DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), establece lo siguiente en su artículo 4 (TÍTULO I, CAPÍTULO 1, Igualdad de retribución. Prohibición de la discriminación):

"Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo."

D).- Asimismo, la RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA de fecha 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, reclama a los Estados Miembro estimular a las empresas públicas y privadas y a los interlocutores sociales a adoptar políticas que favorezcan la transparencia salarial; además de promover sistemas de detección, clasificación y evaluación de empleos no sexistas y establecer medidas específicas que favorezcan la transparencia, y con ello la igualdad salarial.

DÉCIMO-CUARTO.- Desde sus inicios, el Tribunal Constitucional español aplicó el concepto de igual retribución *por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres*. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio. Con anterioridad los Tribunales españoles aplicaban el principio de igual retribución por trabajo igual lo que hacía muy difícil que prosperaran reclamaciones de discriminación retributiva por razón de sexo cuando las actividades desarrolladas no eran exactamente iguales y prácticamente las imposibilitaba cuando pese a tener el mismo valor eran diferentes. En la STC 145/1991 se planteaba un supuesto de incorrecta valoración de puestos de trabajo en convenio colectivo a partir de una hipervaloración de la categoría mayoritariamente ocupada por hombres (peonaje) frente a la ocupada mayoritariamente por mujeres (limpieza). El tema principal de la sentencia fue la valoración del esfuerzo físico que recaía en la categoría de peonaje y que el TC resolvió de modo similar a como, en la década de los 80, fue resuelto por el TJUE en el asunto Dato. A partir de la constatación de una diferencia retributiva entre las categorías ocupadas mayoritariamente por hombres y mujeres (indicios) se aplicaba la modificación de la carga de la prueba debiendo ser el empresario el que probara la concurrencia de causa justificada. La doctrina de la STC 145/1991, de 1 de julio, se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero) aunque el análisis de los criterios concretos concurrentes en las actividades desarrolladas mayoritariamente por hombres y mujeres no siempre dio lugar al reconocimiento de concurrencia de una incorrecta valoración de puestos de trabajo (STC 286/1994, de 27 de octubre y STC 250/2000, de 30 de octubre). No puede decirse, sin embargo, que se haya producido un retroceso en la doctrina del TC sobre la valoración de los puestos de trabajo dado que los presupuestos de la STC 145/1991 permanecen intactos.



DÉCIMO-QUINTO.- Aunque son más bien escasos los supuestos de desigual valoración de puestos de trabajo planteados ante la jurisdicción ordinaria algunos asuntos son de particular interés. En la STSJ de Castilla León (Valladolid) de 19 de junio de 2013, rec. 909/2013 (que adquirió firmeza por Auto de inadmisión a trámite del recurso de casación interpuesto ante el TS) se estableció que constituía una discriminación por razón de sexo la diferencia retributiva global detectada en la concesión de un complemento personal determinado por el empresario, en atención a la valoración del trabajo realizado individualmente. Resultaba que, estadísticamente, el mencionado complemento beneficiaba mayoritariamente (que no exclusivamente) a los trabajadores hombres que recibían, en promedio, una cuantía superior al promedio que recibían las mujeres. En consecuencia la sentencia condenó a la empresa a que abonara a las seis mujeres reclamantes la diferencia entre lo que cobraba cada una y el promedio del complemento masculino. Resulta de gran interés que esta STSJ de Castilla León (Valladolid) no hubiera considerado como suficientemente justificativas de la diferencia las argumentaciones de la empresa que se basaban en la condición de condición contractual más beneficiosa del complemento en cuestión; y en que los puestos desarrollados por los trabajadores/as no eran iguales. Adviértase que, de este modo, la sentencia aplicó, sin mencionarla, la doctrina del comparador hipotético: rehusó el argumento de la falta de identidad de las funciones y aplicó como indicio lo que cobraba un hombre en promedio y lo que cobraba una mujer en promedio.

DÉCIMO-SEXTO.- A destacar también por su especial incidencia en el caso presente sometido a consideración de esta Sala de suplicación la STS, 4ª, de 14-5-2014, rcud. 2328/2013, con un razonamiento que puede ser sintetizado en que, si bien el empresario, en ejercicio de su libertad y su autonomía de la voluntad, no está sujeto a una igualdad de trato a todos sus trabajadores, de modo que puede establecer diferencias en retribuciones que exceden del nivel obligatorio, sin embargo no puede establecerlas cuando tales diferencias, a falta de prueba y explicaciones en contrario, sólo responden al sexo de los afectados. Tratándose de un plus voluntario, lo que en el caso aquí enjuiciado con mayor razón ha de trasladarse al salario base, que lo es por unidad de tiempo, cuando la empresa asigna el plus al margen de cualquier capacitación profesional de quienes lo perciben o con independencia de la calidad o cantidad de la prestación laboral tiene que acreditar unos criterios objetivos de las diferencias establecidas.

DÉCIMO-SEPTIMO.- Pues bien, descendiendo al caso aquí enjuiciado, lo primero que debemos poner de relieve, es que existen sólidos y vehementes indicios o sospechas, a juicio de esta Sala, de discriminación de la actora que debieron llevar a la iudex a quo a invertir la carga probatoria, lo que no hizo con vulneración de la normativa denunciada, exigiendo de la empresa demandada una explicación objetiva, razonable y proporcionada de que la asignación de un salario base a la actora inferior al que se reconoce a sus tres compañeros varones que ostentan su misma categoría como jefes administrativos de segunda, realizando los mismos cometidos laborales, es extraña o ajena a la vulneración del derecho fundamental a la igualdad.

DÉCIMO-OCTAVO.- No se nos ofrece una explicación plausible y mínimamente convincente del porqué de la brecha salarial producida en perjuicio de la actora, y que, al parecer, afecta también a otra mujer con la misma categoría profesional de jefe administrativa de segunda, al abonársele menor salario base que los varones por realizar trabajos iguales o de similar valor, lo que supone un trato discriminatorio directo hacia ella por razón de género, sin que podamos aceptar que el nivel alcanzado hoy por los varones en el mercado laboral deba ser el paradigma de lo deseable para hombres y mujeres en una sociedad digna y sostenible.

DÉCIMO- NOVENO.- Y es que, efectivamente, convenimos con los argumentos de la recurrente, cuyo discurso es claro, sencillo, preciso y concreto, en que la decisión de la empresa de no aumentar su salario hasta el nivel retributivo que ostentan sus compañeros varones (idéntico entre ellos) que, como ella, adquirieron la categoría de JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA, supone un trato discriminatorio por razón de género, prohibido por la normativa a que se ha hecho méritos, concurriendo los siguientes indicios de vulneración del derecho fundamental a la igualdad:

- 1.- Solamente hay cinco jefes administrativos de segunda en la empresa: tres varones y dos mujeres.
- 2.- Los tres varones perciben un salario base de 2064,50.-€ brutos por 14 pagas.
- 3.- Las dos mujeres perciben, la actora, un salario base de 1815,76.-€ brutos por 14 pagas, la Sra. SAGRARIO, un salario base de 1323,05.-€ (hecho probado séptimo, folios del 254 al 294).
- 4.- Todos los Jefes administrativo de 2ª de la empresa están percibiendo un salario por encima del previsto en las tablas salariales del Convenio Colectivo aplicable.

VIGÉSIMO.- Desde luego no nos parece sea explicación suficiente de esta diferenciación y brecha salarial a favor de los tres jefes administrativos de segunda varones el que se hayan suscrito acuerdos individuales antiguos con los mismos que ni se han acreditado en autos y sobre los cuales no se ha aportado documento alguno. Como tampoco es razonable y proporcionado el argumento esgrimido por la empresa de que no se



discrimina a la actora en función de que percibiría un aumento salarial superior al prevenido en Convenio, siendo entonces procedente el mecanismo de la compensación y absorción prevista en el art. 26.5 ET, dado que se da la circunstancia de que los tres Jefes administrativo de 2ª varones de la demandada están percibiendo un salario base por encima del previsto en las tablas salariales del Convenio Colectivo aplicable y, sin embargo, a ellos, no se le está aplicando tal mecanismo de compensación y absorción, percibiendo un mayor salario siendo que realizan el mismo trabajo y por las mismas horas de actividad, sin que sus condiciones educativas de titulación, formación o cualesquiera otras de índole profesional se haya demostrado sean superiores a las de la actora, a la que es palmario se la discrimina por su condición de mujer, lo que a todas luces deviene inadmisibles en un Estado como España que se proclama como social y democrático de Derecho, y que propugna como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad (art. 1 CE), correspondiendo a los poderes públicos, y por tanto al poder judicial, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2 CE).

VIGÉSIMO-PRIMERO.- Una última puntualización: No es tampoco justificación suficiente para esta brecha salarial, ni por tanto neutraliza la discriminación, esgrimir, como ha hecho la empresa en su escrito de impugnación, que existen más mujeres que hombres trabajando en el COAM, o más mujeres que hombres ocupando cargos de responsabilidad, o que en el propio Departamento de la actora existen dos titulados superiores, siendo el sueldo de la mujer superior al del hombre, o que en las categorías de oficiales de 1ª, existan 11 mujeres frente a 4 hombres, y los mayores sueldos lo ostentan mujeres, o que la Directora de Recursos Humanos del COAM sea una mujer, o que la Decano del COAM " hasta hace unos días" era una mujer, porque aquí lo que estamos juzgando es la discriminación salarial por razón de sexo de las mujeres respecto a los varones dentro del grupo de los jefes administrativos de segunda.

Vulnerado el derecho fundamental debemos pronunciarnos sobre la cuantía de la indemnización que le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación, en función tanto del daño moral unido a la vulneración, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (art. 183 LRSS), para lo cual consideramos correcto el aplicar, por analogía, los parámetros de la LISOS, art. 8.12 del RDL 5/2000, fijándola en 6.251 euros, como cuantifica la actora.

La jurisprudencia social -siguiendo la doctrina constitucional- ha ido revalidado la aplicación como criterio orientador en la determinación del daño moral, de las sanciones pecuniarias previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La utilización referencial de la LISOS se ha empleado, sin hacer una aplicación sistemática y directa, en la STS 15-2-12 (rec 67/11), apelando a criterios de razonabilidad.

Dicho parámetro cuantificador fue calificado igualmente de "idóneo y razonable" en la STS 8-7-14 (rec 282/13)

En la STS 2-2-15 (rec. 279/13) se razona que:

" Entendemos que una mayor precisión en indicios de daño y bases de resarcimiento es -tratándose de daño moral- absolutamente inexigible, cuando no imposible"; y que:"procede indicar: a) de un lado, que el importe de resarcimiento fijado prudencialmente por el órgano judicial de instancia únicamente debe ser corregido o suprimido cuando se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable (entre muchas más anteriores, SSTS 11/06/12 -rcud 3336/11 -; 05/02/ 13 -rcud 89/12 -; y 08/07/14 -rco 282/13), lo que obviamente no es el caso; y b) de otro, que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24/Julio -), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 -rco. 67/11 ; y 08/07/14 -rco 282/13 " .

VIGESIMO-SEGUNDO.- Concluyendo, el recurso debe ser estimado en parte accediendo al suplico del mismo en todos su pedimentos, a excepción de la condena en costas de la empresa (art. 235 LRJS), dado que la parte recurrida jamás puede tener la consideración de parte vencida (SSTS 18 abril 1994, 21 enero 2002, entre otras).

Vistos los preceptos citados,

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por Doña Inés frente a sentencia del Juzgado de lo Social nº 17 de los de Madrid de 11 de septiembre de 2020, en sus autos nº 113/2020, dictada en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales, en virtud de demanda deducida por la recurrente contra COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE MADRID (COAM), siendo parte el MINISTERIO FISCAL y, con



estimación parcial de la demanda, debemos declarar y declaramos que la decisión de la empresa demandada de no aumentar el salario de la actora hasta la misma retribución que perciben sus compañeros jefes administrativos de segunda (Don Jesús María , Don Pedro Francisco y Don Juan Alberto) vulnera su Derecho Fundamental a la no discriminación por razón de sexo/género, así como la nulidad de tal decisión, ordenando el cese inmediato del comportamiento vulnerador del Derecho Fundamental, y específicamente debemos condenar, y condenamos, al COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE MADRID (COAM) a igualar el salario base de la demandante al que perciben sus compañeros Jefes administrativos de 2ª Don Jesús María , Don Pedro Francisco y Don Juan Alberto , de 2064,50.-€ brutos mensuales (por 14 pagas), con efectos de 9 de mayo de 2019, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración y a dar cumplimiento a dicho mandato, así como a abonar a la actora una indemnización por daños y perjuicios de 6.251 euros.

Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número 28260000000015021.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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