

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 954/2023 de 13 Feb. 2023, Rec. 4507/2022

Ponente: Quetcuti Miguel, José.

Nº de Sentencia: 954/2023

Nº de Recurso: 4507/2022

Jurisdicción: SOCIAL

14 min

Imponer una camiseta con eslogan empresarial a la altura del pecho no es sexista

UNIFORMES. DISCRIMINACIÓN LABORAL. No es discriminatorio para las mujeres que la empresa imponga a los trabajadores de las estaciones de servicios que se pongan unas camisetas promocionales con el logo y la leyenda “pregúntame por el carburante más avanzado” impreso a la altura del pecho. Ni es discriminación indirecta, porque las camisetas son iguales para hombres y mujeres, ni tampoco directa, porque sí se ha tenido en cuenta la distinta morfología. Se alega que la constitución femenina implica que se deba dirigir la mirada a los pechos de la mujer para leer la camiseta, pero también antes llevaban el logo y el nombre del trabajador a la altura del pecho. Son los empleados los que escogen la talla que prefieren, más estrecha o más holgada. El logo no es sexualizante y considerar que solo por portar esa grafía en el pecho es un reclamo sexual de las trabajadoras y no de los trabajadores, constituye un juicio moral. Lícita publicidad de la empresa en una campaña promocional de un nuevo carburante. Se revoca la sanción impuesta de 25.000 euros.

El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto y revoca la sanción impuesta a la empresa por no considerar no discriminatorio la imposición de un uniforme determinado.

TEXTO

SUPLI 4507/2022 1 / 10

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2020 – 8045687

EBO

Recurso de Suplicación: 4507/2022

ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL

ILMA. SRA. M. TERESA OLIETE NICOLÁS

ILMA. SRA. AMPARO ILLAN TEBA

En Barcelona a 13 de febrero de 2023

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA núm. 954/2023

En el recurso de suplicación interpuesto por GALPGEST PETROGAL ESTACIONES DE SERVICIO, S.L.U. frente a la Sentencia del Juzgado Social 32 Barcelona de fecha 1 de febrero de 2022 dictada en el procedimiento Demandas nº 868/2020 y siendo recurrido/a DEPARTAMENT DE DRETS SOCIALS (Abans DPT de Treball, Afers Socials i Famílies), CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CC.OO.) y MINISTERI FISCAL, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. José Quetcuti Miguel.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13 de noviembre de 2020 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Sanciones e infracciones en orden social, 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 1 de febrero de 2022 que contenía el siguiente Fallo:

Que **DESESTIMO** la demanda origen de las presentes actuaciones seguidas a instancia de GALPGEST PETROGAL ESTACIONES DE SERVICIOS, S.L.U. frente al DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, y frente al Sindicato CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA DE CATALUNYA sobre impugnación de sanción administrativa, y **ABSUELVO** a las partes demandadas de las pretensiones deducidas en su contra.

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

PRIMERO.- En el período de abril a octubre de 2019 la empresa actora, explotadora de estaciones de servicios, impuso como uniforme de trabajo de verano para los empleados y las empleadas destinados a tales estaciones, una camiseta de color violeta que promocionaba un nuevo producto. Dicha camiseta, que es la que figura en las fotografías obrantes a los folios 140, 142 y 84 vuelto, llevaba inscrito a la altura del pecho la palabra "EVOLOGIC" y la leyenda "Pregúntame por el carburante más avanzado del mercado". Antes de esta camiseta los empleados y empleadas vestían como parte superior del uniforme un polo.

La empresa entregó a cada empleado/a dos camisetas de la talla que previamente cada uno/a, en el mes de enero de 2019, había escogido. Igualmente remitió a la plantilla la comunicación - que obra al folio 139 y cuyo contenido se da por reproducido, en el que se indica "*asimismo, hasta que se reciban los uniformes de invierno, todo el personal de las ES deberá llevar la camiseta Evologic ...*" (Acta de la Inspección de Trabajo -folios 50 a 55-, folios 84 -reverso-, 139, 140 y 142).

SEGUNDO.- En fecha 29/04/2019 la sección sindical de CCOO remitió a la empresa un escrito - obrante al folio 84 y cuyo contenido se da por reproducido- en el que ponía de manifiesto la existencia de un caso de cosificación de la mujer exponiendo que las letras que lucía esta camiseta, situadas a la altura del pecho, hacía que algunos clientes dirigieran la mirada hacia los pechos de las empleadas. La empresa no contestó esta misiva por lo que la indicada sección presentó el 06/05/2019 una solicitud de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya. Las partes fueron citadas para el día 14/05/2019 y el acto finalizó sin avenencia, levantándose un acta cuyo contenido se da por reproducido. Tras ello interpusieron denuncia ante la inspección

de Trabajo notificando expresamente tal interposición a la empresa el 24/05/2019 por correo electrónico. (Acta de la Inspección de Trabajo -folios 50 a 55-, folios 67, 68, 84)

TERCERO.- La empresa tenía conocimiento que alguna mujer se sentía incómoda con esta camiseta por la leyenda que llevaba a la altura del pecho.

La empresa no ofreció la posibilidad a estas trabajadoras de utilizar otro uniforme. (Acta de la Inspección de Trabajo -folios 50 a 55-)

CUARTO.- A resultas de la denuncia señalada en el anterior ordinal y tras la realización de las diligencias de esclarecimiento, en fecha 26/11/2019 la Inspección de Trabajo extendió acta de , infracción, cuyo íntegro contenido se da por reproducido, que propuso la imposición a la empresa demandante de una sanción de 25.000,00-euros por la comisión de una infracción muy grave del [art. 8.2 de la LISOS \(LA LEY 2611/2000\)](#). En dicha propuesta se contemplaban como circunstancias de agravamiento de la sanción el número de trabajadoras afectadas (alrededor de cien en la provincia de Barcelona) así como el volumen de facturación de la empresa actora (124.976.148,00-euros).

Por resolución de fecha 24/02/2020 la administración demandada confirmó la sanción propuesta a la empresa actora, quien formuló recurso de alzada que fue desestimado por resolución de fecha 18/12/2020.

Contra ésta última resolución interpuso la demanda directora de este procedimiento el 13/11/2020.

(Folios 3 a 34, 104 a 107, 113 a 115)

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó , elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que contra la sentencia de instancia que desestimó la demanda formulada por la empresa y confirmó la sanción administrativa por la que se le imponía una sanción de 25.000 euros derivada de :la calificación de la actuación empresarial como discriminación por razón de sexo, se alza la misma, formulando el presente recurso de suplicación por los motivos que seguidamente se examinarán.

SEGUNDO.- Que como primer motivo del recurso y bajo correcto amparo procesal en la letra b) del [art. 193 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) se interesa la modificación del histórico en varios extremos.

.- modificación del ordinal primero de los declarados probados para que se adicione lo que se oferta en base a documentos que se citan y de los cuales aparece directamente y sin necesidad de interpretación alguna lo que se propone, por lo que siendo circunstancias que pudieren ser relevantes para la resolución del recurso, procede su inclusión:

"... más avanzado del mercado,formaba parte de la "Campaña EVOLOGIC" que también implicó un cambio de imagen de las estaciones de servicio, unos argumentarías de venta a los clientes y la percepción de un incentivo económico para los empleados y empleadas".Antes de esta camiseta los empleados vestían como parte superior del uniforme un polocon un logotipo de la empresa y una chapa identificativa a la altura del pecho en la parte izquierda.

- adición de un nuevo hecho probado, el quinto cuyo contenido se deriva de los documentos que cita y de los cuales igualmente se deriva directamente lo que se pretende incluir.

QUINTO: _ El 10-1-19 la Empresa envió un correo electrónico a todas las estaciones de servicio para se realizaran los pedidos de vestuario de verano 2019, al que se adjuntaron los siguientes documentos:

- Tabla de Asignación de Tallas: .Con 10 posibilidades de elección de tallas de camiseta diferenciadas entre hombres y mujeres según la medida del pecho, instrucciones para tomar la medida del pecho diferenciando entre hombres y mujeres e indicando que "una vez tomadas las medidas y encontrada en la Tabla, la decisión de elección de talla depende de lo holgado oajustado de la forma de vestir del usuario".

- Las instrucciones para una Correcta Toma de Medidas: Diferenciada entre hombres y mujeres, incluyendo el "contorno del pecho".

- El Formulario de Tallas Especiales: diferenciadas entre hombres y mujeres, incluyendo las medidas del pecho.

- El Procedimiento y Formulario para Cambio de Tallas: En el que se detalla la operativa para el cambio de tallas de vestuario.

- modificación del ordinal segundo, en base a los documentos que cita y con el redactado que propone, modificación que no podrá estimarse ya que es intrascendente a efectos de la resolución del recurso.

- Modificación del hecho probado cuarto para que se adicione el segundo párrafo con el contenido que se oferta y relativo a que fueron muy pocas mujeres que se mostraron disconformes con la utilización de la camiseta, ninguna se negó a llevarla y que tal negativa no hubiera generado consecuencias negativas para ella.

Pues bien, claro está que tal revisión no podrá estimarse ya que contiene valoraciones- impropias de aparecer en un relato fáctico y ello porque la afirmación de que pocas mujeres se negaron a utilizarla, no es más y como se ha dicho una valoración derivada de una desconocida fijación del número de trabajadoras y de las cantidad de ellas que se negaron a utilizarla, lo mismo pasa con la afirmación de que no hubiera habido represalias, lo que el recurrente denomina " consecuencias negativas". A ello debemos señalar que su introducción devendría igualmente intrascendente pues la vulneración de un derecho fundamental no precisa un determinado número de personas afectadas par que se declare su existencia.

- introducción de un nuevo hecho probado, el sexto, para que se diga que existen otros uniformes profesionales con mensajes similares, vuelve el recurrente a incidir en una valoración, sin citar, para su introducción, los casos en los que se fundamenta tal afirmación, lo que conduce a su desestimación.

- adición de un nuevo hecho probado, el séptimo, para que se transcriba el art. 42 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio y que tendrá el mismo resultado desestimatorio de los anteriores, ya que el artículo de un convenio colectivo no es un hecho sino una norma jurídica y por tanto su lugar de ubicación no es el histórico de una resolución sino en la fundamentación jurídica.

- que por último el recurrente pretende la adición de otro nuevo hecho probado, el octavo, para que se diga que la empresa tiene un Código Ético en el que se proscribe todo tipo de

discriminación y vulneración de derechos fundamentales y garantiza la salvaguarda de la integridad moral de sus empleados.

Que apareciendo así en documento obrante a folios 180 a 187, procede -su incorporación, sin perjuicio de su valoración a efectos de determinar la resolución del recurso.

"La empresa aprobó un Código de Ética en fecha 13-5-09 que establece: Todas las prácticas, políticas y procedimientos laborales están orientados a impedir la discriminación o el trato diferenciado en función de raza, género, orientación sexual, religión, estado civil, deficiencia física, orientación política o de opiniones de otra, naturaleza, origen étnico o social, naturaleza o asociación sindical. Galp Energía garantiza salvaguardar la integridad moral de sus empleados, garantizando su derecho a trabajar en condiciones que respeten su dignidad individual y no permitir ningún tipo de coacción moral o psicológica, ni comportamientos ofensivos a la dignidad de la persona, humana.

TERCERO.- Que como segundo motivo del recurso se formula el propio de la censura jurídica que autoriza la letra c) del art. 193 de la [LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) y que se articula en tres apartados.

En el primero de ellos la empresa recurrente denuncia la incorrecta aplicación, según su criterio, que se realiza en la resolución de instancia del [art. 6.2 de la LO 3/07 \(LA LEY 2543/2007\)](#) de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Que la sentencia de instancia, en el fundamento de derecho segundo, entiende en discrepancia con el acta de Inspección de Trabajo y posterior resolución de la Administración codemandada que no se está ante una discriminación indirecta sino directa.

Que lo primero que debe señalarse es que *la discriminación directa exige una diferencia de trato por razón o causa del sexo del trabajador, lo que implica que en el caso de autos no pueda hablarse de dicha discriminación, pues las camisetas que son objeto de las presentes actuaciones son las mismas, con independencia del sexo; siguiendo la doctrina, ad exemplum sentada por el TC en su sentencia 153/21 (LA LEY 176259/2021), no estaríamos ante una discriminación directa, sino ante una medida neutra por cuanto que la modificación que conlleva la utilización de las nuevas camisetas no se basa en ningún factor relacionado con el sexo, no se produce la obligación del cambio y utilización de las nuevas camisetas por el hecho de ser mujer o por una circunstancia exclusiva de este sexo, sino que afecta a todos los trabajadores con independencia del mismo y se fundamenta en la promoción de un nuevo carburante ofertado a los consumidores de las estaciones de servicio de la empresa recurrente.*

CUARTO.- Que una vez sentado lo antecedente, es preciso examinar si aún no existiendo, a juicio de la Sala, un supuesto de discriminación directa, pudiéramos encontrarnos ante un supuesto de discriminación indirecta, tal como señaló la resolución administrativa que condenó a la empresa.

Que tanto en dicha resolución administrativa como en el informe de la Inspección de Trabajo de la que trae causa, se cita como elemento doctrinal sobre el que se sustentó la hermenéutica que aplica, en la doctrina que sienta el Tribunal Supremo en su sentencia de 19-4-11, ahora bien, no puede sino señalarse que las circunstancias fácticas examinadas en esta sentencia difieren notablemente de las que son objeto del recurso y ello porque en esa resolución se cuestionaba la práctica de una empresa del sector sanitario de imponer a las trabajadoras un solo uniforme consistente en falda, delantal, cofia y medias como prenda obligatoria y no poder usar el uniforme de pantalón que si era el reglamentario para los hombres, dicha práctica fue declarada

no ajustada a derecho, por entender que se vulneran los derechos de: no discriminación por razón de sexo, dignidad, intimidad personal y propia imagen, así como la normativa de seguridad e higiene, frente a los trabajadores masculinos que tienen la misma categoría y funciones que sí pueden usar el uniforme de pantalón.

Así pues y tal como hemos adelantado y se evidencia de lo señalado, a diferencia del presente supuesto, en aquél existía un diferente trato respecto de los trabajadores que realizando las mismas funciones se veían obligados a llevar un distinto uniforme en función de su sexo.

En aquél caso, el TS declaró que existía un supuesto de discriminación indirecta no existiendo justificación racional a la diferencia de trato.

Así pues, la resolución del supuesto al que hacía referencia la resolución administrativa no tiene las mismas bases fácticas que las que se ofertan en el presente supuesto.

Que una vez señalado lo antecedente, es preciso que señalemos que *la figura de la discriminación indirecta se da cuando a través de una práctica o medida, que siendo formal o aparentemente neutra, posee, sin embargo un efecto adverso sobre las mujeres y no está justificada, expresión de la redacción del número 2 del [artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(LA LEY 2543/2007\)](#), con arreglo al que "se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".*

Que para la resolución de la cuestión planteada, es preciso señalar aquellos elementos fácticos que serán el sustento de la interpretación jurídica:

- que la empresa se dedica a la venta de carburante mediante una serie de gasolineras, prestando los trabajadores su cometido vestidos con unos uniformes comunes para los trabajadores cualquiera que fuere su sexo y en el que constaba el logotipo de la empresa y la chapa con el nombre del trabajador, situados en la parte superior a la altura del pecho en la parte izquierda.

- que como consecuencia de la promoción de un nuevo carburante la empresa y dentro de la campaña de promoción que implicó el cambio de imagen de las estaciones, entregó a todos los trabajadores unas camisetas de color violeta (el color distintivo de la promoción) que llevaba inscrito en la parte delantera y a la altura del pecho el siguiente logo "EVOLOGIC" y debajo y en letras más pequeñas la leyenda "Pregúntame por el carburante más avanzado del mercado", imponiendo su utilización obligatoria mientras durara la promoción y como máximo hasta que se recibieran los uniformes de invierno.

- que por parte de alguna trabajadora se hizo saber al sindicato CCOO su disconformidad exponiendo que la situación de las letras que lucía las camisetas a la altura del pecho, hacía que algunos hombres dirigieran sus miradas a los pechos de las trabajadoras, sintiéndose incomodas

- El 10-1-19 la Empresa envió un correo electrónico a todas las estaciones de servicio para se realizaran los pedidos de vestuario de verano 2019, al que se adjuntaron los siguientes documentos:

a.- Tabla de Asignación de Tallas: Con 10 posibilidades de elección de tallas de camiseta diferenciadas entre hombres y mujeres según la medida del pecho, instrucciones para tomar la medida del pecho diferenciando entre hombres y mujeres e indicando que "una vez tomadas las medidas y encontrada en la Tabla, la decisión de elección de talla depende de lo holgado o ajustado de la forma de vestir del usuario".

b.- Las instrucciones para una Correcta Toma de Medidas: Diferenciadas entre hombres y mujeres, incluyendo el "contorno del pecho".

c.- El Formulario de Tallas Especiales: diferenciadas entre hombres y mujeres, incluyendo las medidas del pecho.

d.- El Procedimiento y Formulario para Cambio de Tallas: En el que se detalla la operativa para el cambio de tallas de vestuario.

Que lo primero que debe señalarse con carácter general es que el [artículo 38 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#), reconoce, aunque no como derecho fundamental, la libertad de empresa, y el [artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) confiere al empresario el poder de dirección y control de la actividad laboral, resultado por tanto obligado para el trabajador ([artículo 5 c\) ET \(LA LEY 16117/2015\)](#)) el cumplimiento de las órdenes e instrucciones que en el ejercicio regular de esas facultades formule el empleador.

Ahora bien, como es conocido a través de una nutrida doctrina constitucional, la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadanos. Del mismo modo, la libertad de empresa no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 80/2001, de 26 de marzo (LA LEY 3369/2001), FJ 3, con cita de la STC 88/1985, de 19 de julio (LA LEY 461-TC/1985), FJ 2. De esta forma, la modulación que el contrato de trabajo puede producir en el ejercicio de los derechos fundamentales solo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva ...para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (SSTC 6/1982 (LA LEY 41-TC/1982), de 21 de enero, FJ 8 ; 106/1996, de 12 de junio (LA LEY 7137/1996), FJ 5 ; 204/1997, de 25 de noviembre (LA LEY 11571/1997) , FJ 2 ; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3 ; 90/1999, de 26 de mayo (LA LEY 7832/1999), FJ 3 ; [98/2000, de 10 de abril \(LA LEY 78877/2000\)](#), FJ 7 ; y 80/2001, de 26 de marzo (LA LEY 3369/2001) , entre otras).

Que una vez sentado lo antecedente, es obvio que *corresponde al empresario la determinación del uniforme que deben llevar los trabajadores y su cambio si como acontece en el caso de autos, se inicia una promoción de ventas, partiendo pues de que no se discute tal capacidad ni tampoco que las camisetas en cuestión eran las mismas que las ofertadas a los trabajadores de sexo masculino, la única cuestión es determinar si las características anatómicas femeninas comportan una circunstancia que puesta en relación con el logo con el que se configuran las camisetas promocionales, "EVOLOGIC" y "Pregúntame por el carburante más avanzado del mercado" impreso a la altura del pecho implica una situación de sexualización o cosificación respecto de la mujer.*

Para ello es preciso señalar que, como se ha dicho, *las camisetas son las mismas que las ofertadas a los trabajadores masculinos, sin que sean más escotadas o ceñidas las de las trabajadoras y en cuanto a la circunstancia de que por la constitución femenina implica que para leer la leyenda deba dirigirse la mirada a los pechos de la mujer, no puede sino señalarse que lo*

mismo acontecía con el logo de la empresa que normalmente se ha venido utilizando en las camisetas ordinarias, así como tal circunstancia puede evidentemente darse respecto del distintivo que cada trabajadora llevaba y en el que constaba su nombre a efectos identificativos, sin que ello haya producido molestia alguna.

Circunstancia distinta sería si la empresa hubiera determinado un tallaje concreto para las trabajadoras imponiéndolo, ahora bien, en el caso de autos se da por probado que eran los propios trabajadores tanto masculinos como femeninos los que escogían la talla que más les conviniera, pudiendo pues las trabajadoras elegir tallas que fueran más amplias y no comportaran un mayor resalte de la anatomía femenina.

Tampoco puede desconocerse que la empresa facilitó la posibilidad de que aún habiendo elegido una determinada talla, si la trabajadora no se encontraba cómoda con ella, pudiera cambiarla por otra más holgada.

Que por último reconocer que *el logo al que se hace referencia en las camisetas, carecen de dibujo alguno que pudiera calificarse de sexualizante y además su contenido es ajeno a toda consideración sexista.*

En este caso .las camisetas con el logo citado, no parecen suponer una sexualización de la mujer, pues considerar que el mero hecho de que en las camisetas exista una grafía en la zona del pecho constituye, per se, un reclamo sexual en la trabajadora y no en el trabajador, implica un juicio moral y una anatémización del cuerpo de la mujer, idea esta que contradice manifiestamente el principio de igualdad de hombres y mujeres.

Que una vez señalado lo antecedente, también supera la exigencia de proporcionalidad en tanto en cuanto, que puede considerarse, junto con el cambio de color en las estaciones de servicio y la colocación de postes con el color y logo de la promoción, que las camisetas con el mismo logo *complementan el esfuerzo publicitario para conseguir la implantación del nuevo producto o carburante*, sin que ello comporte tampoco una utilización sexista de las mismas en beneficio de la empresa.

Que como colofón a lo precedentemente expuesto, lo cierto es que es de común conocimiento que *en muchas otras profesiones se produce la existencia de logos en la parte del pecho de las camisetas, tal como acontece con la práctica de los deportes sin que la circunstancia alegada en la sentencia de que se llevan más holgadas pueda ser diferenciadora ya que en el caso de autos, también las trabajadoras podían elegir la talla y por lo tanto obtener una más amplia.*

Que por todo lo señalado debemos, estimar y estimamos el motivo de censura jurídica formulado.

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

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa GALPGEST PETROGAL ESTACIONES DE SERVICIOS SLU contra la sentencia de fecha 1 de febrero de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social nº 32 de los de Barcelona, dimanante de autos 868/20 seguidos a instancia del recurrente contra DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMILIES, CONFEDERACIO SINDICAL DE LA COMISSIO OBRERA DE CATALUNYA y siendo parte EL MINISTERIO FISCAL y en consecuencia debemos revocar y revocamos dicha resolución y con estimación de la demanda se deja sin efecto la resolución recurrida.

Devuélvase los depósitos y consignaciones que hubieran podido constituir, una vez sea firme esta resolución.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el [Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#).

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 229 del Texto Procesal Laboral \(LA LEY 19110/2011\)](#), todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el [artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#), depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#), con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0965 0000, 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico. por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria *b* por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma.

Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos¹ mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el limo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.