Nerea Sánchez Vega

LA VULNERACIÓ DE DRETS FONAMENTALS EN L'ÀMBIT LABORAL

TREBALL DE FI DE GRAU

MODALITAT DICTAMEN

Dirigit pel Dr. Antoni Carreras Casanovas

Grau de Dret



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2023-2024

Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de:

- ☐ **Treball de Recerca**
- ☐ **Simulació de judici**
- ■ **Dictamen/Informe**
- ☐ **APS**
- ☐ **TFG vinculat a pràctiques**

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ 4

DICTAMEN 6

ENCAPÇALAMENT 6

OBJECTE DEL DICTAMEN 6

ANTECEDENTS DE FET 6

QÜESTIONS PLANTEJADES 10

NORMATIVA APLICABLE 10

FONAMENTS JURÍDICS 11

CONCLUSIONS 26

ANNEXOS 27

ANNEX I. NORMATIVA I JURISPRUDÈNCIA 27

ANNEX II. NÒMINA PETICIONÀRIA 29

ANNEX III. NÒMINA COMPANY PETICIONÀRIA 30

ANNEX IV. CORREU ELECTRÒNIC PETICIONÀRIA 31

ANNEX V. CORREU ELECTRÒNIC EMPRESA 32

ANNEX VI. CARTA PETICIONÀRIA 33

ANNEX VII. CARTA D`ACOMIADAMENT DE L'EMPRESA 34

INTRODUCCIÓ

El present Treball de Fi de Grau (en endavant TFG) consisteix en l'elaboració d'un informe jurídic sobre la vulneració de drets fonamentals en l'àmbit laboral amb la finalitat de donar resposta a la problemàtica plantejada, de forma ordenada i motivada, segons la normativa legal vigent i la jurisprudència que la interpreta.

La motivació per a la realització d'aquest dictamen recau en l'interès personal de vincular la teoria assolida en el Grau de Dret amb la seva aplicació en una part pràctica que, a més a més, es podria donar en l'àmbit professional d'una manera real.

No he optat per un TFG de recerca, que és el que hem vingut realitzant en el decurs de tot el grau, si no que un dictamen m'ha semblat que podia ser un bon aprenentatge per saber donar resposta a una problemàtica que es pot plantejar i és el dia a dia d'un despatx d'advocats professional. Diferenciant així, el TFG de la resta de treballs produïts al llarg de tota la carrera.

La metodologia utilitzada per a l'elaboració del dictamen comença amb un plantejament hipotètic d'una suposada vulneració de drets fonamentals en l'àmbit laboral, en el que una treballadora afectada demana assistència lletrada a un bufet d'advocats simulat per resoldre els seus dubtes jurídics i demanar un informe per tal d'iniciar o no accions legals contra l'empresa i, si és així, veure el recorregut procedimental de recursos fins a obtenir una favorable a les seves pretensions, si fos el cas.

He buscat i he fet encaixar una empresa amb un percentatge de participació pública adequada per tal que fos considerada com una empresa pertanyent a l'administració pública per poder interposar, si s'escau, el recurs d'empara constitucional i veure, en tot cas el seu recorregut fins al Tribunal Europeu del Drets Humans (en endavant TEDH).

Si bé, els fets no són reals i, a vegades, ens podran semblar una mica forçats, es perquè puguem analitzar i estudiar les diferents vies legals que els fets poden propiciar si prospera la pretensió que la treballadora demana com a afectada per una empresa que s'escauria dins els poders públics.

El dictamen està dividit en els apartats propis d'un dictamen jurídic: encapçalament, objecte del dictamen, antecedents de fet, qüestions plantejades, normativa aplicable, fonaments jurídics i conclusions. Tanmateix he afegit d'aquest apartat d'introducció, que

no pertoca en un dictamen pròpiament dit, per tal d'adequar-ho a la normativa genèrica dels TFG.

Les pautes d'estil seguiran suposadament les del despatx "Sánchez Advocats", sent el tipus de lletra "Times New Roman" de grandària dotze, a excepció dels títols que seran de divuit i els subtítols de setze amb interlineat 1,5 i text justificat.

Vull expressar el meu més sincer agraïment al meu tutor de TFG, Antoni Carreras, per la seva guia, ajuda, motivació i dedicació en tot moment durant el procés d'elaboració d'aquest treball i del que en poc temps he pogut aprendre molt.

També vull agrair a cadascun dels professors que he tingut al llarg de la carrera per les seves explicacions que m'han ajudat a adquirir grans coneixements que avui em permeten fer treballs com aquest i, a la meva família pel seu recolzament, la seva comprensió i l'esforç que han fet dia a dia per tal d'educar-me de la millor manera possible.

DICTAMEN

ENCAPÇALAMENT

Dictamen sobre la vulneració de Drets Fonamentals en l'àmbit laboral que emet Nerea Sánchez Vega, alumna del grau de Dret de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, com a TFG del curs acadèmic 2023-2024.

OBJECTE DEL DICTAMEN

L'objecte d'aquest dictamen és donar resposta jurídica a cadascuna de les qüestions plantejades per una clienta particular (en endavant peticionària) en relació a la suposada violació de drets i llibertats fonamentals en l'àmbit laboral, per part de l'empresa pública RENFE (en endavant Empresa).

La suposada violació de drets ve donada arran d'una obtenció de salari inferior per part d'una dona respecte d'un company home, la qual estava obligada a anar maquillada i vestida d'una determinada manera i de la que en treien imatges per tal de publicitar els serveis de l'empresa que, finalment, la va acomiadar per raó d'embaràs.

Per les situacions anteriorment anomenades i que poden suposar una vulneració de diversos drets fonamentals continguts a la Constitució Espanyola de 1978 (en endavant CE), la sol·licitant demana un dictamen de caràcter orientatiu al despatx "Sánchez Advocats" pel cas que es decideixi emprendre accions judicials tot interposant els corresponents recursos, si en procedeixen.

ANTECEDENTS DE FET

1. En data d'1 de juny de 2020, la peticionària va començar a treballar per a l'empresa pública de "RENFE", la principal empresa de transport ferroviari de passatgers i mercaderies d'Espanya, amb un contracte indefinit a temps complet prestant serveis

com a hostessa de tren amb base a l'estació de Sants de Barcelona i rebent una retribució mensual de mil dos-cents quaranta-set coma setze euros.

2. En el seu primer dia de treball, li van proporcionar la vestimenta que s'havia de posar per al seu lloc de treball, consistent en una samarreta ajustada, una minifaldilla i sabates de taló. A més a més, li van informar sobre la seva obligació d'anar maquillada amb una base coincident amb el seu to de pell, un delineat d'ulls i rímel necessàriament de color negre, per tal de ressaltar la seva feminitat, suposadament en benefici de l'empresa.

3. Setmanes més tard, amb temps suficient per veure en que consistia el seu treball, quines eren les seves funcions i havent complert amb les indicacions rebudes, la peticionària va manifestar que no hi estava d'acord amb l'exigència de portar aquest tipus de vestimenta curta i ajustada per la que sentia incomoditat davant alguns clients, acompanyada de talons que li provocaven ferides i el concret maquillatge determinat per la pròpia empresa.

4. Imminentment, l'Empresa els hi va enviar un correu electrònic a tots els seus treballadors per tal de que tothom pogués visualitzar la seva nova campanya publicitària, en la qual s'incloïa una imatge de la peticionària, que va ser fotografiada sense el seu consentiment.

5. D'acord amb el que disposa l'article 18.1 CE, la peticionària creu que se li ha vulnerat el seu dret a la pròpia imatge i que s'està utilitzant el seu lloc de treball de forma sexista per les obligacions en quant a la vestimenta i el seu aprofitament per un ús publicitari.

6. En data de 22 de juny de 2020, la peticionària, aprofitant l'anterior comunicat, va redactar un correu electrònic pel que posava en coneixement de l'empresa la seva situació de disconformitat per la vestimenta ajustada que li feien portar, la obligació de portar sabates de talons i maquillatge i, a més a més, fer ús de la seva imatge per a fins publicitaris. Amb aquest correu, que s'adjunta als annexos d'aquest dictamen, sol·licita la opció de portar sabates sense taló i un uniforme més apropiat en concordança amb el seu lloc de treball, desvinculat del aspecte sexista.

7. En data de 26 de juny de 2020, la peticionària rep resposta al correu enviat el passat 22 de juliol, mitjançant el qual li comuniquen que la vestimenta és la que és per a totes, que no la canviarien ara i que es dediqués a fer les funcions pròpies del seu lloc de treball, sense més opcions.

8. Dies més tard, s'incorpora un nou company amb igual lloc de treball i mateixes funcions que la peticionària amb la diferència que a ell, igualment que a la resta d'homes, no se li exigeix maquillatge, sabates de taló ni vestimenta sexista.

9. En data de 2 de setembre de 2020, en un intercanvi de paraules entre aquest company i la peticionària al final de la jornada laboral i havent rebut les seves respectives nomines, fent comparacions se n'adonen que a ell li estaven pagant cent trenta-nou euros més a cada nomina. Així doncs, mentre que la nomina de la peticionària era de mil dos-cents quaranta-set coma setze euros, la d'ell era de mil tres-cents vuitanta-sis coma trenta-vuit euros. Són adjuntades les dues nòmines com a prova facilitada per la peticionaria i la qual cosa posava en evidència que, pel mateix lloc de treball, la peticionaria estava rebent un salari inferior que el seu company sense motivació alguna ni diferenciació entre les seves respectives posicions laborals.

10. D'acord amb el que disposa l'article 14 CE, la peticionària creu que s'ha vulnerat el seu dret fonamental a la igualtat davant la llei, prevalent la discriminació per raó de sexe, en aquest cas, per qüestions salarials. La peticionària deixa constància d'una desigualtat salarial per raó de sexe entre dona i home en aquesta empresa per una discriminació salarial de forma directa, sense més raons que per la diferència de sexe entre persones que treballen fent unes mateixes funcions i se'ls exigeix tenir la mateixa dotació de característiques.

11. En vista de que l'Empresa no li donava importància als correus electrònics, la peticionària envia una carta al cap de Recursos Humans de l'empresa exposant tots els fets anteriors, argumentant que creu que se li estan vulnerant diversos drets fonamentals, així com els regulats als articles 14, 10.1 i 18.1 CE, relatius al dret de la igualtat, a la no discriminació, a la dignitat i a la intimitat personal i pròpia imatge.

12. De la mateixa manera que amb els correus electrònics, l'empresa no li proporciona cap solució a la peticionaria. En aquest cas, la peticionària no ha rebut cap resposta. Segons la informació aportada, l'Empresa no es menciona sobre el tema i decideix fer com si no hagués rebut cap carta. Aquesta carta de la qual la peticionaria m'aporta copia, s'adjunta als annexos com a document justificatiu.

13. Sense més notícies, la peticionaria es queda embarassada i al mes de gener de 2022, quan el fet ja és evident, rep una notificació escrita per part de l'empresa. Aquesta notificació fa referència a una carta, que se m'aporta i també és adjuntada, on la peticionària és acomiadada de l'empresa sense més justificacions i amb data d'efecte de 15 de febrer de 2022.

14. La peticionària, d'acord amb el que disposa l'article 55.5.b del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant ET), creu que l'acomiadament és nul per absència de causes justificatives que el determini i per un tracte discriminatori contra ella per raó d'embaràs, tenint constància que l'empresa li notifica l'acomiadament amb posterioritat immediata al seu coneixement de l'embaràs.

15. Per tot l'anteriorment citat i atès que la peticionària considera que s'han vulnerat els seus drets fonamentals, creu que podria interposar un dels recursos especials per garantir les llibertats i drets fonamentals de l'article 53.2 CE, davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, en el seu cas, pel recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional (en endavant TC) i, si fos el cas, davant el TEDH.

16. Esmentats tots els fets ocorreguts entre la peticionària i l'Empresa, tots els documents aportats per part de la peticionària al Despatx "Sánchez Advocats" com a documents justificatius com ho són les nomines, correus, cartes i comunicacions, han sigut adjuntats en l'apartat corresponent d'annexos.

QÜESTIONS PLANTEJADES

D'acord amb els antecedents de fet exposats, es susciten les següents qüestions jurídiques:

1. Quins drets i llibertats fonamentals s'han vist afectats
2. Quines responsabilitats patrimonials es poden reclamar per l'acomiadament per raó d'embaràs
3. Quins tipus de recursos es poden exercitar i davant de quins jutjats
4. En cas de desestimar els recursos, quina via es pot seguir per ser reconeguts els seus drets en altres instàncies internacionals
5. Quantificació de les despeses d'honoraris que podrien suposar les reclamacions
6. Orientació sobre les possibilitats de que prosperin les pretensions

NORMATIVA APLICABLE

Per a la resolució de les qüestions plantejades cal acudir a la següent normativa, d'aplicació en aquest supòsit:

a) Constitució Espanyola de 1978
b) Instrument de Ratificació del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, fet en Roma el 4 de novembre de 1950 i esmenat pels Protocols addicionals números 3 i 5, de 6 de maig de 1963 i 20 de gener de 1966, respectivament.
c) Directiva 2006/123/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de desembre de 2006, relativa als serveis en el mercat interior
d) Llei Orgànica 2/1979, de 3 d'octubre, del Tribunal Constitucional
e) Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge
f) Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes
g) Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció Contenciosa-administrativa
h) Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil
i) Llei 17/2009, de 23 de novembre, sobre el lliure accés a les activitats de serveis i el seu exercici

j) Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic
k) Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social
l) Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
m) Real Decret 135/2021, de 2 de març, pel que s'aprova l'Estatut General de la Advocacia Espanyola
n) Real Decret 434/2024, de 30 d'abril, pel que s'aprova l'aranzel de drets dels professionals de la procura
o) Reglament de Procediment del Tribunal del Tribunal Europeu de Drets Humans, d'1 d'agost de 2018

FONAMENTS JURÍDICS

En relació amb els antecedents de fet exposats i les qüestions jurídiques plantejades, s'exposaran tant els drets fonamentals que han estat suposadament vulnerats, com la identificació de les possibles responsabilitats patrimonials derivades d'aquestes vulneracions i si es podrien reclamar indemnitzacions o altres compensacions econòmiques.

De la mateixa manera, es determinaran quins són els recursos legals susceptibles pels fets en qüestió, els seus requisits, els tribunals competents per resoldre'ls i les possibles instàncies per tal de protegir els drets de la part afectada.

A més a més, es facilitarà la informació relativa a les despeses d'honoraris legals que podrien derivar-se de les reclamacions i una orientació sobre les possibilitats d'èxit de les accions legals, d'un anàlisi de viabilitat tenint en consideració tant la força de les proves com la jurisprudència existent i altres factors rellevants amb l'objectiu d'ajudar a la peticionaria a prendre decisions amb coneixement de causa.

I. Es planteja quins drets i llibertats fonamentals s'han vist afectats

En relació amb la primera qüestió plantejada, els drets i les llibertats fonamentals que es poden veure afectats en aquest cas són el dret a la igualtat i a la no discriminació, recollits en l'article 14 CE que estableix que "*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*" i, el dret a l'honor, intimitat personal i a la pròpia imatge, recollits en l'article 18.1 CE que estableix que "*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*".

I, al seu torn, també es pot veure afectat l'article 10.1 CE relatiu a la dignitat de la persona disposant que "*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social*".

Per tant, en conseqüència dels fets exposats amb anterioritat, es poden trobar violats diferents drets fonamentals recollits en la CE i, a continuació s'exposaran quins fets poden ser objectes d'aquestes vulneracions.

L'antecedent de fet segon en relació amb l'antecedent de fet tercer i vuitè, consistents en la obligació de les treballadores de l'Empresa de portar samarreta ajustada, minifaldilla, sabates de taló i maquillatge que, no podia ser qualsevol sinó que l'Empresa el va establir d'una base del seu color de pell, delineat d'ulls i rímel negre suposa, per una banda, una vulneració del dret a la igualtat de l'article 14 CE, en quant es dona una discriminació de tipus directa per raó de sexe, ja que als treballadors nois de l'Empresa no se'ls exigeixen aquests mateixos requisits. I, a la mateixa vegada, no es respecta el dret de la dignitat i el lliure desenvolupament de la personalitat de la peticionària que regula la CE en el seu article 10.1.

El dret a la igualtat i a la no discriminació implica que totes les persones han de ser tractades de manera equitativa i justa, sense que cap diferència de tracte estigui basada en característiques personals o socials que no siguin objectivament justificables amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de discriminació arbitrària i així assegurar que tots els ciutadans tinguin les mateixes oportunitats i drets.

La jurisprudència del TC interpreta que qualsevol tipus de diferència de tracte ha de tenir una justificació raonable i proporcional. Per tant, per determinar l'existència de discriminació en els fets s'ha d'analitzar l'existència d'una diferència de tracte, si aquesta està basada en alguns dels motius taxats a l'article 14 CE i si aquesta té una justificació objectiva i raonable. Altrament, el fet d'obligar a una dona a portar talons i un uniforme considerat sexista, seguint estereotips de gènere pot atemptar contra la dignitat personal, en aquest cas, de la peticionària per ser qualificada com una forma de degradació i afectació a la seva autoestima i percepció de valor personal, de la mateixa manera que es restringeix el seu lliure desenvolupament contemplat en l'article 10.1 CE.

En aquesta qüestió, la jurisprudència dels tribunals espanyols ha reconegut com a forma de discriminació i vulneració d'aquests drets la imposició de determinats codis de vestimenta que afecten desproporcionadament a un gènere, ressaltant la importància d'un tracte igualitari i la no discriminació en el lloc de treball i la il·legalitat en aquests tipus de pràctiques.

Els antecedents de fet quart i cinquè, consistents en la presentació d'una nova campanya publicitària de l'Empresa en la que s'incloïa una imatge de la peticionària fotografiada sense el seu consentiment previ, pot suposar la vulneració de l'article 18.1 CE pel que es garantitza el dret a l'honor, a la intimitat personal/familiar i a la pròpia imatge i, de l'article 1.1 de la Llei Orgànica 1/1982 , de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (en endavant LO 1/1982), pel que s'estableix que *"El derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen garantizado en el artículo dieciocho de la Constitución, será protegido civilmente frente a todo género de intromisiones ilegítimas*" i del seu article 7.6 que disposa que "*Tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitado por el artículo segundo de esta Ley: […] La utilización del nombre, de la voz o de la imagen de una persona para fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga*".

El dret a l'honor consagra la protecció enfront atacs a la reputació i a la dignitat personal, mentre que el dret a la intimitat és la protecció de la esfera privada de l'individu i el dret a la pròpia imatge fa referència a la protecció contra l'ús no autoritzat de la imatge d'una persona. És el dret a la pròpia el imatge el que es podria trobar vulnerat en aquest supòsit

ja que implica que la imatge d'una persona, en aquest cas la peticionària, no pot ser captada, reproduïda o publicada sense el seu consentiment previ. No obstant, es veurien també afectats el dret a l'honor i a la intimitat personal en cas que la imatge s'utilitzés de forma perjudicial o invasiva per la víctima.

En aquest cas, la jurisprudència espanyola assenyala la importància del consentiment previ per a la captació i difusió de la imatge d'una persona i la seva vulneració del dret a la pròpia imatge tot i no demostrar un perjudici específic per la víctima.

L'antecedent de fet novè en relació amb l'antecedent de fet dècim, consistent en la diferència salarial de dues persones de diferent sexe amb igual càrrec i funcions, suposa la vulneració del dret a la igualtat i a la no discriminació de l'article 14 CE pel que es garantitza la igualtat dels espanyols davant la llei sense prevalença de cap discriminació. En aquest cas, es dona per raó de sexe i consisteix en una discriminació salarial de gènere entre la peticionària i un noi company seu que obté una quantitat de 139,22 euros mensuals més que la nostra clienta pel mateix treball, sense diferenciació entre les seves respectives posicions laborals i sense motivació alguna.

En virtut de l'article 4.2.c ET es disposa que "*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: […] A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral* ".

I, és per l'article 28.1 ET, que s'estableix que *"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". La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant LO 3/2007), d'altra banda, en el seu article 5 disposa la prohibició de qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de sexe en l'àmbit laboral, incloent la discriminació salarial.

Per tant, es poden veure afectats tots els articles mencionats amb anterioritat amb relació amb el dret fonamental de la igualtat i la no discriminació en tant es produeix una bretxa salarial de gènere entre treballadora i treballador per la seva diferència d'ingressos per treballs d'igual o similar valor. El TC deixa constància que aquesta bretxa salarial entre dones i homes vulnera els drets fonamentals a la igualtat i a la no discriminació establerts en la CE i assenyala la necessitat de justificar de manera objectiva qualsevol diferència salarial i l'adopció de mesures proactives per tal d'eliminar aquestes desigualtats.

I, per últim, en els antecedents de fet 13 i 14, consistents en l'acomiadament de la peticionària sense cap tipus de justificació i imminentment posterior al seu embaràs, es pot veure vulnerat el dret a la no discriminació per raó de sexe de l'article 14 CE i, concretament, per raó d'embaràs.

L'ET regula aquesta situació en l'article 55.5.b pel qual s'estableix que "*Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Será también nulo el despido […] de las trabajadoras embarazadas*".

També és la LO 3/2007 reforça la prohibició de la discriminació per raó d'embaràs, maternitat o adopció i estableix mesures per tal de promoure la igualtat en l'àmbit laboral. En aquest cas, és el Tribunal Suprem (en endavant TS) qui confirma que l'acomiadament d'una treballadora embarassada ha de ser considerat com a nul, excepte si l'empresa pogués demostrar que existeixen causes objectives i raonables per l'acomiadament que no estiguin relacionades amb l'embaràs.

II. Es planteja quines responsabilitats patrimonials es poden reclamar per l'acomiadament per raó d'embaràs

En relació amb la segona qüestió plantejada, es poden reclamar responsabilitats patrimonials derivades de la vulneració del dret a la no discriminació en aquest cas, per raó de sexe, amb motiu de l'acomiadament donat per part de l'Empresa a la peticionària per quedar-se embarassada.

Aquesta qüestió queda regulada a l'article 55.5 ET pel que es considera un acomiadament nul per contenir causes de discriminació prohibides per la Constitució, concretament en l'article 14, independentment de si l'empresa coneixia de l'embaràs o no.

En l'apartat amb lletra b) de l'article 55.5 ET, es regula concretament l'acomiadament de treballadores embarassades i estableix que serà nul, "*desde la fecha de inicio del embarazo".* I, d'acord amb l'article 55.6 ET, "*el despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir*". Per contra, a l'article 55.5 *in fine*, també es regula que *"...será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo*".

Inicialment hi ha una via prèvia consistent en un acte de conciliació que, sense èxit, s'haurà de recórrer al Jutjat de lo Social mitjançant demanda i serà en el judici on la peticionaria haurà de demostrar el seu estat d'embaràs i la temporalitat de l'acomiadament. En canvi, si fos el cas, la càrrega de la prova per demostrar que l'acomiadament no està relacionat amb l'embaràs la tindrà l'ocupador.

Per tant, en virtut de l'article 55.6 ET, la peticionària podria reclamar amb motiu del seu acomiadament per raó d'embaràs la seva readmissió amb caràcter immediat al mateix lloc de treball i amb les mateixes condicions i l'abonament dels salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament, és a dir, des del 15 de febrer del 2016 fins la readmissió efectiva, incloent tant el salari base com els complements salarials i qualsevol altre benefici econòmic que la treballadora hagués percebut si no hagués estat acomiadada.

A més a més, la peticionària podrà reclamar altres drets i beneficis derivats de la nul·litat de l'acomiadament, així com la regularització de les seves cotitzacions a la Seguretat Social corresponent al període en que va estar acomiadada, la consideració de temps

treballat a efectes d'antiguitat en l'empresa i, a demanar els permisos de maternitat, lactància i qualsevol altre derivat de la conciliació familiar i laboral.

I, en cas que la peticionària pugui demostrar que l'acomiadament li ha causat un dany específic, podrà reclamar una indemnització per danys i perjudicis. Aquesta indemnització pot ser derivada tant per dany moral, és a dir, estrès emocional i psicològic causat per l'acomiadament com per dany econòmic addicional, és a dir, pèrdues econòmiques no cobertes pels salaris de tramitació anteriorment anomenats.

En aquest cas, el TS declara en la sentència 1148/2023, que "tot i que l'acomiadament durant l'embaràs es considera nul des de l'inici fins el període de suspensió, no implica automàticament una indemnització per danys morals sinó que hi ha d'haver indicis de discriminació i l'empresa haurà de justificar objectiva i raonadament les mesures adoptades demostrant que no hi ha hagut cap violació als drets fonamentals".

Per tant, cap indemnització només en cas de vulneració de drets fonamentals recollits a la CE per compensació pels danys morals ocasionats per la vulneració però no si el demandat demostrés causes alienes a l'embaràs que haguessin causat l'acomiadament, quantia de la qual serà fixada pel jutge d'acord amb el Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (en endavant RD 5/2000), segons la seva gravetat.

III. **Es planteja quin tipus de recursos es poden interposar i davant de quins jutjats**.

Les accions judicials que foren susceptibles d'iniciar, atesos els plantejaments exposats, es podrien emmarcar dins els recursos especials que garanteixen la tutela de les llibertats i drets fonamentals contemplats en el capítol quart de la CE, article 53.2, d'acord amb el que preveu l'article 162.1.b relatiu al recurs d'empara.

El recurs d'empara és un mecanisme de protecció dels drets fonamentals dels ciutadans regulats als articles 14 a 29 CE, en front de possibles violacions per part de poders públics.

I, en aquest cas, consisteix en una violació de drets fonamentals recollits dins els anomenats articles de la Constitució i donada per part de la entitat pública empresarial "Renfe-Operadora", que es tracta d'un organisme públic dels previstos en l'article 103 de

la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (en endavant LRJSP), adscrita al Ministre de Foment.

No obstant, abans d'interposar un recurs d'empara davant el TC, es precís haver esgotat amb anterioritat la via judicial prèvia, ja que els drets fonamentals i llibertats públiques tenen una doble via de protecció jurisdiccional en l'àmbit nacional, en primer terme davant la jurisdicció ordinària que són els primers garants dels drets i llibertats de l'Ordenament Jurídic (en endavant OJ) i amb posterioritat davant el Tribunal Constitucional, que serà la garantia processal subsidiària de la judicial.

En conseqüència, la jurisdicció constitucional només podrà intervenir un cop intentada la reparació del dret fonamental en la via judicial ordinària i esgotats totes les possibilitats processals que ofereix, la reparació no s'hagi produït.

Afecta doncs als tribunals de l'ordre jurisdiccional contenciós-administratiu, que tracten el control de la legalitat de les actuacions de les administracions públiques i les reclamacions de responsabilitat patrimonial que es dirigeixen contra elles. En concordança amb el capítol tercer de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció Contenciosa-administrativa (en endavant LJCA), la seva tramitació ordinària seguirà els articles 114 al 122 relatius al procediment per a la protecció dels drets fonamentals de la persona amb un termini de 10 dies des del dia següent a la publicació de la disposició impugnada per presentar-la, d'acord amb el seu article 115, i conjuntament amb un escrit expressant amb claredat quin és el dret o els drets dels quals es pretén la tutela i els seus fonaments.

En virtut de l'article 14.1.2 LJCA, serà competent, a elecció del demandant, el jutjat o tribunal on tingui el seu domicili o es trobi la seu de l'òrgan autor de l'acte originari impugnat, és a dir, en aquest cas davant el Jutjat de lo Contenciós-administratiu amb número de repartiment que li pertoqui situat en la Gran Via de les Corts Catalanes, núm.111, Edifici I, 08075 Hospitalet de Llobregat, Barcelona.

Un cop esgotada la via judicial procedent, és a dir, la jurisdicció ordinària amb l'esgotament de tots els recursos disponibles, tant de primera instància com d'apel·lació davant un tribunal superior i de cassació davant el TS o suplicació davant el Tribunal Superior de Justícia (en endavant TSJ), les violacions dels drets i llibertats recollides als articles 14 al 29 CE originades per òrgans pertanyents al sector públic podran ser objectes

del recurs d'empara constitucional recollit a la Llei Orgànica 2/1979, de 3 d'octubre, del Tribunal Constitucional (en endavant LOTC).

El termini per interposar el recurs d'empara constitucional, en virtut de l'article 43.2 LOTC, és de vint dies des de la notificació de la sentència procedent de la jurisdicció ordinària, excloent els dies inhàbils a efectes de còmput, i estan legitimats per interposar el recurs d'empara constitucional, d'acord amb l'article 46.1.b LOTC, aquells que hagin sigut part en el procés judicial corresponent amb interès legítim, el Defensor del Poble i el Ministeri Fiscal, en defensa de la legalitat, dels drets dels ciutadans i de l'interès públic.

Seguirà el procediment que disposa la LOTC en el seu Capítol II referent a la tramitació dels recursos d'empara constitucionals, que correspondrà a les Sales del TC i, en el seu cas, a les Seccions el seu coneixement segons l'article 48 LOTC.

S'haurà d'iniciar mitjançant demanda redactada en castellà, ja que és la llengua oficial de l'Estat i la seu del TC es troba a Madrid, amb una exposició clara dels fets que la fonamenten i els preceptes constitucionals que s'estimen infringits amb justificació de la especial transcendència constitucional del recurs i serà necessària l'assistència de postulació, tant d'advocat com de procurador, per a que pugui tenir-se per formulat.

Els documents que han d'acompanyar a la demanda es troben a l'article 49.2 LOTC i els requisits per a l'admissió del recurs d'empara són la lesió d'un dret fonamental o una llibertat pública, l'esgotament de tots els mitjans d'impugnació previstos a l'OJ, la invocació de la vulneració en un termini àgil i que el problema plantejat justifiqui una decisió com a conseqüència de la especial transcendència constitucional, que s'apreciarà atenent a la seva importància per a la interpretació de la Constitució, per a la seva aplicació o eficàcia i per a la determinació del contingut i abast dels Drets Fonamentals, en relació amb l'article 50 LOTC.

Finalment la Sala o, en el seu cas, la Secció, es pronunciarà sobre l'atorgament o la denegació del recurs d'empara en la seva sentència en quant al fons de l'assumpte per l'article 53 LOTC i amb la decisió del TC s'esgota la seva jurisdicció al resoldre definitivament el recurs, per la qual cosa no és possible promoure la nul·litat d'actuacions contra cap de les seves decisions i, com és el màxim òrgan intèrpret de la Constitució, les seves resolucions no podran ser enjudiciades per cap altre òrgan jurisdiccional de l'Estat.

Únicament les providències d'inadmissió seran recurribles pel Ministeri Fiscal mitjançant el recurs de súplica i en el termini de tres dies següents al de la seva notificació.

En conseqüència, si el TC no admet a tràmit una demanda d'empara o desestima la pretensió, haurà d'especificar el requisit incomplert o la justificació i l'única possibilitat de les parts serà la d'acudir en un termini de quatre mesos des de la notificació de la resolució al TEDH, sempre i quan el dret o llibertat violada es trobi garantida pel Conveni Europeu de Drets Humans (en endavant CEDH) o els seus protocols ratificats per l'Estat espanyol.

IV. Es planteja quines vies es poden seguir per ser reconeguts els drets en altres instàncies internacionals

Pel plantejament en que el TC no admetés la demanda del recurs d'empara o desestimés el recurs amb objecte de la vulneració de drets fonamentals recollits a la CE, les parts del procés, en aquest cas la peticionària, podria plantejar un recurs d'empara al TEDH, el tribunal internacional amb seu a Estrasburg que interpreta i garantitza l'aplicació del CEDH i els seus protocols.

El sistema de protecció dels drets i les llibertats fonamentals plasmats al CEDH es basa en el principi de subsidiarietat, pertany doncs en primer lloc als Estats part del Conveni garantir la seva aplicació i serà el TEDH el que intervingui quan aquests no ho facin. Aquesta intervenció es fa principalment mitjançant demandes individuals que hauran de complir amb una sèrie de requisits d'admissibilitat.

En virtut de l'article 35.1 CEDH, no podrà recórrer-se al TEDH si no s'han esgotat totes les vies de recursos interns i, dins aquest supòsit, en un termini màxim de sis mesos des de la data de la resolució interna definitiva, de la fermesa de la sentència del TC. I, d'acord amb l'article 34 CEDH, el tribunal podrà conèixer de demandes presentades per qualsevol persona que es consideri víctima d'una violació per una de les altes parts contractants dels drets reconeguts en el conveni o els seus protocols.

Tota demanda haurà de ser presentada per escrit i firmada pel demandant o el seu representant i, aquelles interposades en relació amb l'article 34 CEDH relatiu a les

demandes individuals, es presentaran en el formulari de demanda facilitat per la Secretaría amb les dades persones del demandant, la part contra la qual es dirigeix, una

exposició concisa i comprensible dels fets, les vulneracions del CEDH i els seus arguments i l'acreditació del compliment dels requisits d'admissibilitat, d'acord amb l'article 47.1 del Reglament de Procediment del TEDH amb data 1 d'agost de 2018 (en endavant RTEDH).

D'acord amb el que disposa l'article 47.3.1 RTEDH, el formulari de demanda haurà d'anar acompanyat de les copies dels documents relatius a les mesures denunciades i dels documents que demostrin que el demandant ha esgotat totes les vies de recursos interns i ha respectat el termini de l'article 35 CEDH.

Tanmateix, abans que expiri el termini per presentar la demanda, caldrà que s'enviï una sol·licitud a la Secretaria del TEDH a l'adreça All. Des Droits de l'Homme, 67000 Estrasburg, França.

El tribunal declararà inadmissible qualsevol demanda individual presentada amb incompatibilitats amb les disposicions del CEDH o els seus protocols, mal fundada o abusiva i si el demandant no ha sofert un perjudici important, excepte si s'exigeix un examen del fons de la demanda en compliment de l'article 35.3 CEDH.

Pel cas que els elements aportats pel demandant fossin per si mateixos suficients per inadmetre la demanda o arxivar-la, generalment aquesta serà examinada per un jutge únic per l'article 49.1 RTEDH. I serà el President del TEDH qui atribuirà a una Secció tota demanda interposada en virtut de l'article 34 CEDH de demandes individuals.

En relació amb l'article 27.1 CEDH, el jutge únic podrà declarar inadmissible o eliminar del registre d'assumptes del tribunal una demanda individual quan pugui adoptar-se tal resolució sense haver de procedir a un examen complementari. I, en cas contrari, la remetrà a un Comitè o una Sala per al seu examen complementari en funció de l'article 27.3 CEDH.

En un termini de tres mesos des de la data de la sentència d'una Sala, qualsevol part de l'assumpte podrà sol·licitar, en casos excepcionals, la remissió de l'assumpte davant la Gran Sala si es planteja una qüestió greu i aquesta, doncs, serà la definitiva d'acord amb l'article 43 CEDH.

En cas que el tribunal declarés una violació del conveni o protocols i el dret intern de l'alta part contractant només permetis de manera imperfecta reparar les conseqüències d'aquesta vulneració, podrà concedir a la part perjudicada, si així procedís, una satisfacció equitativa de l'article 41 CEDH en relació amb l'article 60 RTEDH que estableix que el demandant haurà de formular una reclamació concreta amb les seves pretensions xifrades i desglossades per conceptes conjuntament amb els comprovants.

Tota sentència, tant per a les resolucions de les demandes declarades admeses com les que no, hauran de ser motivades en virtut de l'article 45.1 CEDH, redactades en els idiomes oficials del TEDH, l'anglès i el francès, d'acord amb l'article 76 RTEDH i amb la firma del President de la Sala o del Comitè i pel Secretari per l'article 77.1 RTEDH. Finalment, la sentència definitiva del tribunal serà transmesa al Comitè de Ministres, el qual vetllarà per la seva execució en funció de l'article 46.2 CEDH.

V. Es planteja la quantificació de les despeses d'honoraris que podrien suposar les reclamacions

Arran de la Directiva 2006/123/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de desembre de 2006, relativa als serveis en el mercat interior i la seva transposició per la Llei 17/2009, de 23 de novembre, sobre el lliure accés a les activitats de serveis i el seu exercici, es va modificar la informació sobre els honoraris professionals i no es van actualitzar els seus criteris, per la qual cosa les despeses d'honoraris podran estar basades en els darrers criteris de l'any 2009, actualitzats segons IPC, si fos el cas.

Pel que fa als serveis prestats pels procuradors, els honoraris estaran fixats per l'article 2 del Real Decret 434/2024, de 30 d'abril, pel que s'aprova l'aranzel de drets dels professionals de la procura (en endavant RD 434/2024).

I, en virtut del capítol V del Real Decret 135/2021, de 2 de març, pel que s'aprova l'Estatut General de l'Advocacia Espanyola (en endavant RD 135/2021) els serveis prestats pels professionals de l'advocacia tindran dret a una contraprestació pels seus serveis amb una quantia lliurement convinguda entre el client i el professional amb respecte de les normes deontològiques i sobre defensa de la competència deslleial.

El procediment davant la jurisdicció ordinària pot variar significativament depenent el tipus de recurs interposat, els professionals involucrats i la complexitat del cas, tot i que es pot sol·licitar l'assistència jurídica gratuïta. En primera instància, en virtut de l'article 394 LEC, les costes s'imposaran a la part de la que s'hagin rebutjat totes les pretensions i només estarà obligat a pagar la part que correspongui als advocats i professionals no subjectes a tarifes o aranzels, sense poder excedir de la tercera part de la quantia del procés, quantitat estimable de 18.000 euros excepte una altra disposada pel tribunal i cada grau del criteri sis del model orientatiu del Col·legi d'advocats de Barcelona, implicarà una reducció proporcional respecte del grau anterior. Per a la segona instància, contemplada al criteri vuit, l'import de les costes per advocacia serà inferior a l'anterior.

El procediment davant el Tribunal Constitucional és gratuït per tal de garantitzar que els ciutadans puguin accedir a la instància constitucional en defensa dels seus Drets Fonamentals i llibertats públiques, sense que la insuficiència de recursos sigui un obstacle per això. Tot i això, aquesta gratuïtat no engloba el pagament d'honoraris d'advocats i procuradors, postulació que és obligatòria, excepte quan s'al·legui una insuficiència de recursos i es reconegui el dret a l'assistència jurídica gratuïta. A més a més, el tribunal podrà imposar les costes derivades de la tramitació del procés d'empara a qui hagi mantingut posicions no fundades, amb temeritat o mala fe.

I, d'altra banda, la interposició del recurs d'empara davant el TEDH tampoc comporta taxes judicials especifiques donat que l'accés al tribunal es gratuït. No obstant, les despeses de funcionament regulades en l'article 50 CEDH, correran a càrrec del Consell d'Europa i el que s'haurà d'entregar serà una quantia determinada pels honoraris de l'advocat, despeses de traducció ja que els documents presentats al TEDH han d'estar en un dels idiomes oficials del tribunal, les despeses de gestió i, si cal, despeses de trasllat a Estrasburg. Tot i que també es pot demanar l'assistència jurídica gratuïta en cas que el sol·licitant no pugui cobrir els costos legals.

Per tant, per a la determinació d'honoraris de la postulació es tindran en compte els criteris orientatius del col·legi d'advocacia de Barcelona en matèria de taxació de costes, els quals es prenen com a paràmetre de raonabilitat i no com a màxims o mínims.

D'acord amb el criteri quatre, per a la valoració de les costes es tindran en compte factors relatius a l'interès econòmic litigiós, que serà la quantia base sobre la que s'aplicarà el grau de treball, així com la complexitat i el temps d'actuació.

És amb relació de la normativa citada en el present fonament jurídic cinquè pel que el despatx "Sánchez Advocats" fa una orientació aproximada de les despeses d'honoraris:

La via ordinària podrà comportar un valor estimat d'entre 5.000 a 25.000 euros per l'esgotament recursos en la via judicial prèvia que comprenen els honoraris tant d'advocat com de procurador. Pel recurs d'empara davant el TC, un cop esgotada la via ordinària, el valor estimat serà d'entre 4.000 a 18.500 euros i, per poder interposar el recurs d'empara en instància internacional davant el TEDH, podrà comprendre uns honoraris d'entre 7.000 a 30.000 euros

VI. **Orientació sobre les possibilitats de que prosperin les pretensions**

En base a tot l'exposat anteriorment, el despatx "Sánchez Advocats", com a orientació sobre les possibilitats de que prosperin les pretensions de la peticionària, manifesta:

En relació amb la imposició per part de l'Empresa a la peticionària de portar una vestimenta declarada com a sexista i necessàriament sabates de taló amb un maquillatge determinat, que pot prosperar com a vulneració del dret a la igualtat i a la no discriminació de l'article 14 CE amb el recurs d'empara fins al TEDH. Això és exposat en concordança amb la Sentència 3120/2011 del Tribunal Suprem, on s'estableix que les dones poden escollir si desitgen portar pantalons o faldilla com a uniforme i que, en casos similars als de la peticionària, es considera que es vulnera el dret a la no discriminació per raó de sexe, així com a la dignitat, intimitat personal i a la pròpia imatge.

Per a la campanya publicitària realitzada per l'Empresa amb la imatge de la peticionària sense la seva consulta prèvia i consentiment, que serà difícil demostrar la causa d'un dany moral i la falta de consentiment si al contracte hi figurava una clàusula on es cedeix expressament el consentiment dels treballadors per ser captats i utilitzar les imatges per fer publicitat de l'empresa en un context laboral en relació amb la sentència 923/2007, de 12 de setembre del TS. Tot i que, qualsevol ambigüitat en la clàusula de consentiment, pot interpretar-se en favor del titular del dret a la imatge d'acord amb la Sentència 693/2016, de 29 de novembre, del TS.

Sobre la diferencia salarial entre la peticionària i el seu company de treball amb mateix lloc de treball i funcions, que pot prosperar en tota instància per una vulneració del dret a

la igualtat i no discriminació per raó de sexe en matèria salarial amb referència, entre d'altres, a la Sentència 29/2005, de 7 de febrer, del TS on es declara una discriminació salarial perquè les treballadores rebien salaris inferiors que els homes sense criteris objectius per part de l'empresa en les diferències salarials donades.

I, de la mateixa manera, en quant a l'acomiadament per raó d'embaràs i amb recolzament de la Sentència 352/2014, de 30 d'abril del TS podrà prosperar en cas d'una falta de justificació d'acomiadament vàlida i basada en causes objectives no relacionades amb l'embaràs, cas en que si seria declarat un acomiadament nul per discriminació i hauria de ser readmesa amb el pagament dels salaris deixats de percebre d'acord amb l'exposat al fonament jurídic segon.

La viabilitat dels casos haurà de ser valorada, a més a més, tenint en compte de les despeses d'honoraris aproximades del fonament jurídic cinquè del present dictamen.

CONCLUSIONS

PRIMERA.- Atesa la vulneració del dret fonamental a la igualtat i no discriminació (art.14 CE) i del dret a l'honor, a la intimitat personal i a la pròpia imatge (art. 18.1 CE), cap la interposició d'un recurs d'empara.

SEGONA.- En primer terme s'ha d'acudir a la jurisdicció ordinària, en aquest cas, davant la Sala amb número de repartiment que pertoqui del Tribunal contenciós-administratiu (114-122LJCA).

TERCERA.- Una vegada esgotada la via ordinària, es podrà interposar el recurs d'empara davant del TC, sempre que es justifiqui aquest esgotament de la via ordinària i la transcendència constitucional de la matèria, ja que d'altra forma serien moltes les possibilitats de no ser admesa a tràmit (arts. 41 i ss LOTC).

QUARTA.- Esgotades les vies judicials internes, tant la via ordinària com la interposició del recurs davant el TC sense èxit, es podrà recórrer a la instància internacional mitjançant la interposició del recurs d'empara davant el TEDH (art. 35.1 CEDH).

Barcelona, set de juny de dos mil vint-i-quatre.

Signat.- Nerea Sánchez Vega

ANNEXOS

ANNEX I. Normativa i jurisprudència

Normativa:

a) *Constitució Espanyola de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de desembre de 1978) https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con*

b) *Instrument de Ratificació del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, fet en Roma el 4 de novembre de 1950 i esmenat pels Protocols addicionals números 3 i 5, de 6 de maig de 1963 i 20 de gener de 1966, respectivament (BOE núm. 243, de 10 d'octubre de 1979, pàgines 23564 a 23570) https://www.boe.es/eli/es/ai/1950/11/04/(1)*

c) *Directiva 2006/123/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de desembre de 2006, relativa als serveis en el mercat interior (BOE núm. 376, de 27 de desembre de 2006, pàgines 36 a 38) https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-82665*

d) *Llei Orgànica 2/1979, de 3 d'octubre, del Tribunal Constitucional (BOE núm. 239, de 5 d'octubre de 1979) https://www.boe.es/eli/es/lo/1979/10/03/2/con*

e) *Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (BOE núm. 115, de 14 de maig de 1982) https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/05/05/1/con*

f) *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007) https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con*

g) *Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció Contenciosa-administrativa (BOE núm. 167, de 14 de juliol de 1998) https://www.boe.es/eli/es/l/1998/07/13/29/con*

h) *Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil (BOE núm. 7, de 8 de gener de 2000) https://www.boe.es/eli/es/l/2000/01/07/1/con*

i) *Llei 17/2009, de 23 de novembre, sobre el lliure accés a les activitats de serveis i el seu exercici (BOE núm. 283, de 24 de novembre de 2009) https://www.boe.es/eli/es/l/2009/11/23/17/con*

j) *Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (BOE núm. 236, de 2 d'octubre de 2015)* https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/40/con

k) *Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 2000)* https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con

l) *Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015)* https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con

m) *Real Decret 135/2021, de 2 de març, pel que s'aprova l'Estatut General de la Advocacia Espanyola (BOE núm. 71, de 24 de març de 2021, pàgines 33597 a 33649)* https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/03/02/135

n) *Real Decret 434/2024, de 30 d'abril, pel que s'aprova l'aranzel de drets dels professionals de la procura (BOE núm. 106, d'1 de maig de 2024, pàgines 49632 a 49654)* https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/04/30/434

o) *Reglament de Procediment del Tribunal del Tribunal Europeu de Drets Humans, d'1 d'agost de 2018* https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/1292428925983-Reglamento_de_Procedimiento_del_TEDH_182018.PDF

Jurisprudència:

a) Sentència del Tribunal Constitucional 29/2005, de 14 de febrer de 2005. https://vlex.es/vid/2002-j-c-u-246209

b) Sentència del Tribunal Suprem 923/2007, de 24 de juliol de 2007. https://vlex.es/vid/da-perjuicios-seguro-indemnizacion-repeticion-30366171

c) Sentència del Tribunal Suprem 3120/2011, de 19 d'abril de 2011. https://vlex.es/vid/colectivo-uniforme-discriminacion-sexo-282783843

d) Sentència del Tribunal Suprem 352/2014, de 4 d'abril de 2014. https://vlex.es/vid/delitos-dolo-eror-excusable-513414126

e) Sentència del Tribunal Suprem 693/2016, de 24 de novembre de 2016. https://vlex.es/vid/655134281

f) Sentència del Tribunal Suprem 1148/2023, de 12 de desembre de 2023. https://vlex.es/vid/972911034

ANNEX II. Nòmina peticionària

RECIBO INDIVIDUAL DE NÓMINA

CENTRO: 7683 Estación de Sants

NOMBRE: 406669 XXXX XXXX, XXXX

EMPRESA: RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A **G. PROF:** PROF **ANTIGÜEDAD**: 01.06.2020

DOMICILIO: AVENIDA DE PÍO XII, Nº110 **CATEG. / PUESTO TIPO:** Prof. Pto. Venta

28036 MADRID **DNI:** XXXXXXXX-X GRUPO COTIZACION S.S: 9

C.I.F: A86868189 Nº C.C.C: 43 / 1044712 / 89 **Nº AFILIACIÓN:** 08 / 13291246 / 81 **EPÍGRAFE:** 000

PERÍODO DE LIQUIDACIÓN: Del 01.08.2020 al 31.08.2020 **TOTAL DÍAS DE LIQUIDACIÓN**: 31

CPTO	DENOMINACIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	DEVENGOS	DEDUCC.
1FSB	Salario Base	30,00	33,15	994,63	
1CCV	A Cuenta Convenio			72,04	
1P21	Paga Extra de Verano	2,50	35,56	88,89	
1P22	Paga Extra de Navidad	2,50	35,56	88,89	
1P23	Paga Extra de Marzo	2,50	35,56	88,89	
1FRZ	Póliza seguro			2,69	2,69

REMUNER TOTAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS	BASE TOT COTIZACIÓN
1.069,36	266,67	1.336,03

COTIZACIONES S.SOCIAL	BASE	PORC		
CONTINGENCIAS COMUNES Y VACACIONES	1.336,03	4,80%		64,13
CONTING PROFESIONALES Y VACACIONES	1.336,03	1,65%		22,05
HORAS EXTRAORDINARIAS	0,00			0,00
OTRAS COTIZACIONES	BASE	PORC		
I.R.P.F.	1.333,34			0,00
		TOTALES	**1.336,03**	**88,87**

1.247,16

COTIZACIONES S.SOCIAL, APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
	BASE	PORC.	IMPORTE
Contingencias Comunes:	1.336,03	24,10	321,98
Contingencias Profesionales:	1.336,03		
Desempleo		5,50	73,48
Fogasa		0,20	2,67
Formación		0,60	8,02
AT y EP		1,65	22,04
Horas extras:	0,00	0,00	0,00
Total Cuota Empresarial			428,19

FIRMA DE LA EMPRESA	RECIBÍ

ANNEX III. Nòmina company peticionària

RECIBO INDIVIDUAL DE NÓMINA

CENTRO: 7683 Estación de Sants

NOMBRE: 406670 XXXX XXXX, XXXX

EMPRESA: RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A **G. PROF:** PROF **ANTIGÜEDAD**: 01.07.2020

DOMICILIO: AVENIDA DE PÍO XII, Nº110 **CATEG. / PUESTO TIPO:** Prof. Pto. Venta

28036 MADRID **DNI:** XXXXXXXX-X GRUPO COTIZACION S.S: 9

C.I.F: A86868189 Nº C.C.C: 43 / 1044712 / 89 **Nº AFILIACIÓN:** 08 / 13291246 / 82 **EPÍGRAFE:** 000

PERÍODO DE LIQUIDACIÓN: Del 01.08.2020 al 31.08.2020 **TOTAL DÍAS DE LIQUIDACIÓN**: 31

CPTO	DENOMINACIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	DEVENGOS	DEDUCC.
1FSB	Salario Base	30,00	35,95	1.078,45	
1HVR	Retribución Variable			92,06	
1P21	Paga Extra de Verano	2,50	35,95	89,87	
1P22	Paga Extra de Navidad	2,50	35,95	89,87	
1P23	Paga Extra de Marzo	2,50	35,95	89,87	
1FRZ	Póliza seguro			2,69	2,69
/552	Comp.posterior mes ant.	0,00	0,00	33,67	

REMUNER TOTAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS	BASE TOT COTIZACIÓN
1.085,52	269,61	1.355,13

COTIZACIONES S.SOCIAL	BASE	PORC		
CONTINGENCIAS COMUNES Y VACACIONES	1.355,13	4,80%		65,05
CONTING PROFESIONALES Y VACACIONES	1.355,13	1,65%		22,36
HORAS EXTRAORDINARIAS	0,00			0,00
OTRAS COTIZACIONES	BASE	PORC		
I.R.P.F.	1.482,16			0,00
		TOTALES	**1.476,48**	**90,10**

1.386,38

COTIZACIONES S.SOCIAL, APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
	BASE	PORC.	IMPORTE
Contingencias Comunes:	1.355,13	24,10	326,59
Contingencias Profesionales:	1.355,13		
Desempleo		5,50	74,53
Fogasa		0,20	2,71
Formación		0,60	8,13
AT y EP		1,65	22,36
Horas extras:	0,00	0,00	0,00
Total Cuota Empresarial			434,32

FIRMA DE LA EMPRESA	RECIBÍ

ANNEX IV. Correu electrònic peticionària

De: XXXX XXXX XXXX xxxxxx@hotmail.com
Enviat el: dilluns, 22 de juny de 2020 14:10
Per a: RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL
renfeviajeros@renfe.com
Tema: Re: Campanya publicitària

Bona tarda,

Soc XXXX XXXX, treballadora vostra amb base a l'Estació de Sants de Barcelona.

Em dirigeixo a vosaltres, primerament, per comunicar-vos que no he sigut informada d'aquesta campanya publicitària on surt una imatge meva i de la que no heu rebut consentiment per tal d'utilitzar-la.

D'altra banda, voldria deixar constància de la meva disconformitat amb l'obligatorietat de portar la vestimenta que es pot veure a la pròpia imatge, consistent en una samarreta ajustada, una faldilla curta, sabates de tacó i, a més a més, un maquillatge concret.

Considero que és una vestimenta inapropiada per aquest treball amb finalitats sexistes i per la que determinats sectors em poden veure d'una manera diferent a la que és.

A més a més, tinc un horari que implica sortir de nit, és una zona on hi passa molta gent i determinats clients entren per fixar-se en la vestimenta curta i ajustada. Per tant, em sento un reclam sexual per l'empresa i em sento insegura.

Per tot això, sol·licito una alternativa de vestimenta. És a dir, que se'm doni la opció a portar un uniforme més apropiat, en concordança amb el meu lloc de treball i poder portar sabates sense tacó, ja que fan ferides.

Espero resposta,
XXXX XXXX.

ANNEX V. Correu electrònic empresa

De: RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL
<renfeviajeros@renfe.com>
Enviat el: Divendres, 26 de juny de 2020 12:43
Per a: XXXX XXXX XXXX <xxxxxx@hotmail.com>
Tema: Re: Campanya publicitària

Buenos días XXXX XXXX,

Me dirijo a usted en respuesta del correo electrónico recibido por su parte haciendo referencia a la nueva campaña de publicidad de la empresa y la vestimenta de las trabajadoras.

En primer lugar, la campaña publicitaria se ha hecho siguiendo la normativa y es todo un éxito.

Y, en segundo lugar, la vestimenta de las trabajadoras de la empresa es igual para todas y está determinada desde hace muchos años por los responsables de la empresa, con lo que no se puede acudir al trabajo con otra vestimenta que no sea la indicada.

Le recomendamos que se centre en realizar sus funciones, las propias del cargo que ostenta en esta empresa y le deseamos un buen trabajo.

Saludos cordiales,
XXXX.

Responsable del Departamento de Personal.
RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL
ESTATAL S.A
Avenida Pío XII, 110
28036, Madrid – España.
+34 913006177

ANNEX VI. Carta peticionària

Avenida Pío XII, 110
28036 Madrid
913006177
renfeviajeros@renfe.com

Lunes, 7 de septiembre de 2020

PRESENTE

Yo, XXXX XXXX XXXX, con número de trabajadora 406669, mediante la presente me permito formular una queja.

Con motivo de que no se me proporcionó ninguna solución ante mi correo electrónico formulado a la empresa, me veo con la obligación de redactar la presente carta al responsable de la empresa RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL S.A en busca de soluciones.

En primer lugar, me gustaría mencionar la última campaña de publicidad realizada por parte de la empresa, para la que fue utilizada mi imagen, de la cual no he sido informada ni he dado mi consentimiento para su uso.

Y, en segundo lugar, quiero expresar mi disconformidad con la obligación de parte de la empresa hacia sus trabajadoras de vestir con un uniforme inapropiado consistente en ropa corta y ajustada. Añadiendo la obligación de usar zapatos necesariamente con tacón y un maquillaje concreto. Tratándose esta práctica de inapropiada y por la que solicité mediante correo electrónico otras opciones de uniforme, así como los utilizados por mis compañeros de sexo opuesto. Esta solicitud viene motivada por múltiples heridas cometidas por el uso de tacones exigidos y la inseguridad recibida ante determinado grupo de clientes al finalizar mi turno en horario nocturno por un barrio como es el de Barcelona Sants. Con esto dejo constancia del trato desigual recibido por la empresa por ser mujer, habiendo sido discriminada únicamente por este motivo.

Por todo ello, considero que se me están vulnerando derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española, así como el derecho a la propia imagen, a la igualdad y a la no discriminación, en este caso, por razón de sexo.

ANNEX VII. Carta d`acomiadament de l'empresa

Barcelona, 31 de enero de 2022

Renfe Viajeros Sociedad Mercantil Estatal S.A.

Asunto: Carta de despido

Por medio de este documento, le informamos a la trabajadora XXXX XXXX XXXX con DNI XXXXXXXX-X y número de trabajadora 406669 que se ha tomado la decisión de terminar su relación laboral con la empresa con fecha de efecto de 15 de febrero del 2022.

Respectivamente, solicitamos que en el día anteriormente citado la trabajadora entregue el uniforme de la Empresa y los objetos que le hayan sido entregados con motivo de su puesto de trabajo.

Adicionalmente, queremos hacerle saber que el convenio de salario e indemnización correspondiente será liquidado con usted dentro del plazo permitido por la ley.

Atentamente,

RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL S.A.

Avenida Pío XII, 110

28036, Madrid – España.

+ 34 913006177