

JUZGADO SOCIAL –REFUERZO.SOCIAL Nº1 BILBAO
Procedimiento: Juicio ordinario nº 214/2017

En Bilbao, a tres de septiembre de dos mil dieciocho.

Vistos por DOÑA PATRICIA GARCÍA DÍEZ, Juez de Adscripción Territorial del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, los presentes autos nº 214/2017 del Juzgado de lo Social Nº 1 de Bilbao, seguidos a instancia de DOÑA Naia frente a ELECNOR SA y DON Avelino, con intervención del Ministerio Fiscal en materia de extinción de contrato.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 263/2018

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 02.03.2017 la parte actora presentó escrito de demanda, acompañado de sus copias y documentos, en la que tras la exposición de los hechos y fundamentos jurídicos que consideró oportunos, suplica al Juzgado que previa tramitación pertinente, se dicte Sentencia por la que, estimando la demanda, se declare:

-la extinción de la relación laboral por grave incumplimiento, condenando a la empresa demandada en consecuencia, a abonar a la trabajadora la indemnización correspondiente al despido improcedente, según lo dispuesto en el artículo 50 del ET teniendo en cuenta como salario 4237,77€.

-condenar así mismo al abono de una indemnización en concepto de daños y perjuicios de 65.229,10€, todo ello sin perjuicio de lo que se fije en conclusiones definitivas.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, mediante escrito de fecha 30 de enero de 2018, se amplía la demanda frente a Don Avelino. Posteriormente, se citó a las partes al acto de juicio, en fecha 7 de marzo de 2018, en que comparecieron las partes antedichas. Abierto el acto de juicio por su S.S.^a, la parte actora se afirmó y ratificó en su escrito inicial, por la parte demandada se opuso en base a los hechos y fundamentos que estimó por conveniente. No habiendo conformidad sobre los hechos controvertidos, se recibió el pleito a prueba, proponiéndose como medios de prueba la documental, interrogatorio de partes, y testificales. Todas las pruebas fueron practicadas en el plenario, tras lo cual se formularon las conclusiones quedando el pleito visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han respetado las oportunas prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte demandante, Doña **Naia** , ha venido prestando servicios para la empresa demandada ELEC NOR SA con las siguientes circunstancias profesionales reconocidas: con una antigüedad de 08/03/2007, categoría profesional de perito y salario bruto mensual de 2.839,31 euros por reducción de jornada por guarda legal de 33%. Ascendiendo su salario sin reducción de jornada a la suma de 4.237,77 € mensuales.

Se aportan dentro del bloque documental tres de la parte actora, como doc. nº 1.3 de su ramo de prueba, nóminas de la trabajadora correspondientes a los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, cuyo contenido se tiene por íntegramente reproducido.

SEGUNDO.- La trabajadora ostenta como formación académica y cualificación profesional los siguientes títulos:

- Título Universitario Oficial de Graduada en Ingeniería de la Energía por la Universidad de León (doc. nº 2.1 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Título Universitario Oficial de Graduada en Ingeniería de Tecnología de Minas y Energía por la Universidad Alfonso X el Sabio (doc. nº 2.2 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Título Universitario Oficial de Ingeniera Técnica de Minas Especialidad en Recursos Energéticos, Combustibles y Explosivos (doc. 2.3 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Título de E.G.A. (nivel C1 de euskera según el marco europeo conforme doc. 2.4 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Curso de Certificación Energética de Edificios: programa CE3X (doc. nº 2.5 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Curso de Desarrollo de Habilidades de negocio (doc. nº 2.6 del ramo de prueba de la parte demandante)
- Programa de Liderazgo Sistémico (doc. nº 2.7 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Curso de Liderazgo. Comunicaciones eficaces, Tratamiento de conflictos y Motivación (UF0178) (doc. nº 2.8 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Curso de “El Alto Rendimiento Profesional. Los 4 secretos de una mente enfocada” (doc. nº 2.9 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Curso Gestión emocional para el trabajo en equipo (doc. 2.10 del ramo de prueba de la parte demandante).
- Curso Programa Avanzado en Project Management. Metodología PMI (doc. nº 2.11 del ramo de prueba de la parte actora).
- Técnico superior en prevención de riesgos laborales, especialidad seguridad en el trabajo (doc. nº 2.12 del ramo de prueba de la parte actora).
- Técnico superior en prevención de riesgos laborales, especialidad Higiene Industrial (doc. nº 2.13 del ramo de prueba de la parte demandante).

- Se aporta como doc. nº 2.14 del ramo de prueba de la parte demandante, curriculum vitae de la actora, cuyo contenido se tiene por íntegramente reproducido.

TERCERO.-La trabajadora prestaba sus servicios como Jefe de Obra de Construcción desde el año 2007 en la Delegación de Construcción de la Dirección **X** de Elecnor. A finales del año 2013, se toma la decisión de cerrar la Dirección **X**, despidiendo a una parte importante de sus trabajadores, quedando la misma como Delegación integrada en la Dirección **Z**. Se nombra como Delegado de la nueva Delegación **X** a Don **Asís**, que pasa a depender directamente de Don **Avelino**, quien ostenta el cargo Subdirector del (doc. 1.12 y 3.11 del ramo de prueba documental de la parte actora relativo al organigrama de la empresa)

CUARTO.- En mayo de 2014, Don **Severiano**, Jefe del Centro de Producción de Construcción causa baja médica, asumiendo parte de sus funciones Doña **Naia**. A partir del 1 de enero de 2015 es designado Jefe del Centro de Producción de Construcción Don **Agapito**.

Se aporta como bloque documental tercero por la parte actora, además del certificado firmado por Sr. **Asís y Amancio** sobre las funciones de la actora como Directora de Proyectos (Jefa de Obra), diversos correos electrónicos (docs. n.º 3.2 al 3.10) respecto de las funciones desempeñadas como jefe de Centro de Producción por la actora como son seguimiento de obra, gestión de ropa y equipo de todos los trabajadores del centro, dimisión del Jefe de Obra, de traslados, gestión con el servicios jurídico de la interposición de una demanda, gestiones administrativas, asignación de teléfonos móviles etc. El contenido de los referidos correos electrónicos se tiene por íntegramente reproducido.

QUINTO.- La trabajadora es madre de tres hijos, nacidos en 2008, 2010 y 2013. La actora solicitó reducción de jornada en septiembre de 2014 en un 87,50%, siéndole concedida con un horario de 9:00 a 13:30 horas y de 14:30 a 17:00horas. La trabajadora solicita reducción de jornada en junio y agosto de 2015, siéndole reconocida en septiembre de 2015 una reducción del 67% con un horario de 9:00 a 13:30 horas y de 14.30 a 15.22 horas. (doc. 1.5 del ramo de prueba de la parte actora)

SEXTO.- La trabajadora mantuvo dos conversaciones telefónicas con el Sr. **Avelino** fecha 23 de junio de 2016, cuyo contenido transcrito consta en autos, y se tiene por íntegramente reproducido, debiendo destacarse a estos efectos, conversación en minuto 35 cuando indica:

" **Avelino** : Min 35. Espera, espera, espera **Naia** y ¿sabes por qué me he equivocado? Porque te he discriminado por dos motivos: bueno, por ser mujer, creo que no, pero porque tenías hijos te he discriminado. Y me he equivocado por eso. Fíjate. ¿me habré equivocado o no?

Naia : No, que igual no. Que igual te ha salido bien. No lo sabes, igual estoy yo allí y te hubiera salido peor, no lo sabes. No es una equivocación.

Avelino : No, no **Naia** espera, espera. Espera **Naia**, pero te lo voy a decir, mira, te lo voy a decir. Te lo voy a decir, es que me voy a quedar más tranquilo diciéndotelo. Mira,

¿sabes una cosa? Que yo pienso que tú podrías ser jefe de producción **Naia** ¿sabes? Lo he pensado. Lo he pensado, créeme que lo he pensado. ¿qué me disuadía a mí para tomar esa decisión? Te lo voy a decir, son dos: una que eras mujer ¿vale? Joe.

Naia : Pues muchas gracias. Es como si me dices que soy negra. Joe,

Avelino : Espérate coño,

Naia : Ojalá hubiera nacido hombre, pero es que no tuve esa suerte **Avelino**,

Avelino : Que espérate, joer, déjame hablar. Yo te voy a, te soy sincero venga. Yo te voy a ser sincero: una que eres mujer, y otra que tienes hijos, ¿vale? Espérate, déjame acabar, déjame acabar. Bueno entonces digo: joer, esta chica es mujer y encima tiene hijos y resulta que el **Agapito** este pues es un tío. Es un tío que bueno, parece, parece que por desgracia, el como es así, y psico, a lo mejor la psicología mía también pues puede ser así, no sé llámalo como quieras, pues resulta que este tío, tiene más libertad, el el más gilipollas, que **Naia** , o sea trabajar más tiempo, esforzarse más tiempo pa, pa, pa, pa. Pero fíjate, qué error he cometido: resulta que **Naia** , y bueno evidentemente lo de que seas mujer o hombre es una gilipollez porque lo de las mujeres yo siempre he dicho que son más listas de la media de los tíos, igual de trabajadoras por supuesto. Fíjate **Naia** , no solamente no trabaja más horas que sus jefes, a pesar de que, a pesar primero, perdón, a pesar de que, lo de ser mujer no es condicionante, a pesar de tener hijos, que es lo que quiero decir, que te puede condicionar evidentemente,

Naia : Ja

Avelino : Trabaja más que sus jefes, es más pringada que los demás y está ahí todo el día, y encima tiene tiempo hasta para estudiar. Digo: pues me he equivocado **Naia** . Hostias, me he equivocado.

Naia : Minuto 37. No, porque estás viendo una cosa que es buena. Pero no estás viendo, otra que es mala: que yo, como como crea una cosa, no me la sacas de la cabeza hasta que no la consiga.

Avelino : Que me da igual, no, que meda igual. No, que ya te la sacaré. Eso me da igual. Que te vuelvo a repetir, que me he equivocado. Que te he discriminado por tu condición. ¿te das cuenta?

Naia :: Sí.

Avelino : O sea que no he hecho bien, porque no te conocía. Ese era el problema: que no te conocía. No te conocía. Si te hubiese conocido, a lo mejor te hubiese puesto a tí.

Naia : Y a lo mejor no sería feliz, **Avelino** . Esas cosas, yo creo,

Avelino : Joder, y si

Naia : No, quiero decir o a lo mejor sí. Pero creo que esas cosas, hiciste lo que creiste que estaba mejor hecho en ese momento.

Avelino : Pero vamos a ver **Naia**

Naia : Y eso hay que hacerle pecho, **Avelino** . ¿Igual te equivocaste? O igual no. No sabemos.

Avelino : No, pero espera. Ahora te voy a hacer la pregunta al revés, te voy a hacer la pregunta al revés: ¿tu eres capaz de ser jefa del departamento a pesar de tus condicionantes personales o no? Porque yo no sé tu vida, yo no sé cómo te organizas tu vida. Yo no sé si tienes una chica que te cuida a tus hijos, yo no sé si tu madre, que es una persona joven, pues lo puedes hacer. no se si tu madre es una persona mayor y a lo mejor dentro de poco ya no lo puedes hacer. no sé si tu marido se dedica a cuidar a tus hijos. No tengo ni puta idea, y la verdad es que no quiero saberlo. Pero mira, la pregunta más fácil: ¿tu eres capaz de hacer de jefe de producción? ¿Sí o no? Pregunto. Digo, no digo que seas o no capaz, que luego ya, ese será otro problema.

Naia : Claro, pero es que responder a eso me parece soberbia, osea, la historia es: ¿ tú no me ves capaz a mi de ser jefe de lo que sea o de hacer bien

Avelino : Sí

Naia : El trabajo que sea? y no te estoy diciendo de cp. ¿tú no me ves

Avelino : No, no, no pero

Naia : ¿Tú no crees que si yo limpiase la oficina de Elecnor, la dejaría como la patena bendita?

Avelino : No, no, no espera un momento, espera que no me has, que no quería decir eso. Yo te veo capaz de hacer eso. Yo no he, entonces la pregunta no es esa, la pregunta es que tendrías tú, a ver, tú eres una persona que no sé cómo lo haces, porque de verdad que para mí es un misterio, no lo entiendo, pero bueno. tú, eh, tienes tu vida y tu te organizas como sea. Tú eres una persona que a pesar de tus circunstancias personales, lo que demuestras es que trabajas miles de horas. Estás ahí en

Naia : Pero que yo pongo el alma en lo que hago, y tengo que poner el alma, porque si no soy feliz haciendo las cosas, no las puedo hacer bien. Entonces yo necesito poner el alma **Avelino** , necesito. No es que quiera.

Avelino : Te voy a poner una

Naia : Es que lo necesito

Avelino : Pero es

Naia : Si no puedo poner el alma, no soy feliz.

Avelino : Espera, te voy a poner otro ejemplo: **Pabla** , que está aquí en Madrid. Igual la conoces

Naia : Sí, claro que la conozco, no voy a conocer a **Pabla**

Avelino : **Pabla** , la **Pabla** : ja, ja, ja, ja la verdad es que yo no tengo ningún... dice la tía, dice: la verdad es que no tengo demasiado, ¿cómo se dice? Sentimiento maternal. Y como mi marido es militar y resulta que me cuida a los niños, pues yo: a lo mío. Osea, que, jajaja, que la tía también es curranta de cojones.

Si

Avelino : Entonces, bueno, pues bien. Pues a lo mejor resulta que yo mi chip está cambiado y yo pienso en mi mujer. Mi mujer, ¿sabes lo que le pasa? Mi mujer trabaja cuatro horas y se dedica a cuidar a los niños. Y esa es su preocupación.

Naia :: Porque le gusta.

Avelino : Sí, si vale

Naia : Le gusta

Avelino : Vale

Naia : Pero hay otras personas que nos gustan otras cosas, además de que puedas cuidar a tus hijos y ser madre, por supuesto.

Avelino : Bien, eh, entonces mi pregunta es: si eso no te condiciona en tu labor profesional por el esfuerzo que supone, evidentemente, que lo supone. Pues entonces me he equivocado, **Naia** . Porque he tomado una decisión equivocada. Yo siempre he creído que tú podías hacer eso, lo que pasa es que, por tus condiciones personales no le he tenido en cuenta. Es verdad, te estoy diciendo la puñetera verdad.

Naia :: Pero es que me llama la atención sobremanera que me digas eso, **Avelino** cuando yo he estado en Galindo trabajando de nueve de la mañana a doce de la noche.

Avelino : No pero eso, la decisión **Naia** , la decisión

Naia : durante más de siete meses seguidos.

Avelino : la decisión de poner a este jefe de producción, se tomó hace un año y pico.

Naia : Lo sé. Y yo estaba en Galindo. Y cuando dije yo la decisión, empezaron a reírse los peones. Osea, cuando dije: chicos, ha habido un cambio. Porque esa decisión se tomó en enero de dos mil quince.

Avelino : Si

Naia : Minuto 41. Y hasta entonces, yo había estado llevando todas las funciones. Estaba todo el mundo en Galindo: los moldavos, **Andrea**, **Alcatraz** todo el mundo y les reuní y les dije: chicos, ha habido un cambio: a partir de hora, el jefe de centro de producción es **Agapito**. Se empezaron a reír.

Avelino : Ajá

Naia : Se empezaron todos a reír, y digo: oye, no vacileis, que esto es así. Y empezaron a ver, hostia, **Naia**, pero esto ¿va en serio? Y le digo: esto va en serio y esto es lo que hay, así que tampoco vacileis. Y me dijeron ostia tía: entre el tonto y la tía se han quedado con el tonto.

Avelino : Jajaja

Naia : Ahí va la hostia!

Avelino : Pues, pues, pues **Naia** ¿ves? Nos hemos equivocado por tu condición."

SEPTIMO.- La trabajadora causa baja médica en fecha 30 de junio de 2016 por trastorno adaptativo con ansiedad (doc. nº 1.1 del ramo de prueba de la parte actora).

OCTAVO.- La actora remite email en fecha 20 de marzo de 2017 al Consejo de Administración y Recursos Humanos de Elecnor denunciando su situación conforme doc. nº 4.1 del ramo de prueba de la parte actora, el que se indica literalmente:

“Estimado Consejero Delegado,

Me congratula enormemente recibir esta notificación, sobre todo cuando viene de la Alta Dirección de Elecnor ya que pone de manifiesto el compromiso de ésta con los Recursos Humanos de la empresa.

Con este comunicado se ilumina un rayo de esperanza en la confianza de que Elecnor, a través de su Alta Dirección, conserva la misión, visión y los valores que durante 50 años de historia la han definido como empresa los cuales fueron en marzo de 2007 una poderosa razón para que la que suscribe decidiera incorporarse profesionalmente a esta Casa, la cual desde entonces, la ha considerado como propia.

Como usted bien dice, en los últimos tiempos, estamos viviendo una gran inestabilidad con grandes cambios sociales, muy marcados por las consecuencias de la crisis financiera que padece el país y estos cambios drásticos, los hemos vivido especialmente en Elecnor.

Bien es sabido, que en Diciembre de 2013, como consecuencia de pérdidas millonarias, la Dirección **X** deja de ser Dirección y pasa a ser una Delegación que depende de la Dirección **Z**. En ese momento, se realiza una gran reestructuración en la Delegación **X**, de forma que se despide a aproximadamente la mitad de la plantilla y se destituye a los Directivos que hasta entonces habían estado al mando.

Desde entonces los trabajadores de Elecnor somos testigos de prácticas inauditas e inadmisibles en Elecnor por parte de los nuevos directivos, las cuales van en contra de las directrices de Elecnor, de la legislación vigente del Código Ético y del Plan de Igualdad que se supone aplica Elecnor.

Tales prácticas se resumen básicamente en las siguientes:

- Desvío de facturas de unas obras a otra para amañar los resultados en el sistema de Elecnor A5400. De forma que se ocultan las pérdidas de algunas obras en las ganancias de otras obras.
- Discriminación por razón de sexo.
- Trato vejatorio y humillante por parte del Delegado a algunos trabajadores
- Ordenes directas a los recursos preventivos de las obras de abandonar las mismas, sin la paralización de los trabajos, con las consiguientes responsabilidades legales tanto • para Elecnor como para el Jefe de Obra asignado. Con el agravante de no informar⁹ al Jefe de Obra asignado, quien se entera por el propio recurso preventivo.
- Ordenes directas y por escrito de introducir en el sistema Elecnia datos falsos
- Contrato a titulados universitarios que desempeñan funciones de técnicos (jefes de obra) como oficiales, con el fin de remunerarles por debajo de lo que establece Convenio Colectivo que aplica en Elecnor.
- Amenazas constantes con despidos que en ocasiones se hacen efectivas y en otras ocasiones acaban con la defenestración de los trabajadores.

- Ordenes directas de no pagar a las subcontratas cuando los resultados de las obras no sean positivos.
- Un largo etc.

En Junio de 2016, la que suscribe denuncia estas actuaciones ante Don **Avelino** Alonso, Subdirector del de la Dirección **Z**, con el conocimiento del Director de la Dirección **Z** **Peru** y la contestación que recibe por parte de **Avelino** es que la Dirección de Elecnor no va a actuar, ya que la empresa ha apostado por estas personas y pese a la gravedad de las acusaciones no van a tomar partido, de forma que la propuesta es que las cosas sigan como hasta entonces, Además, **Avelino** envía a los denunciados, todas las pruebas y los correos electrónicos aportados por la denunciante.

Una vez recibida esta documentación por el delegado del **X** : **Asís**, llama a su despacho a **Naia** para amedrentarla e increparla por haber denunciado los hechos. Desde entonces la trabajadora se encuentra de baja laboral.

En una de las últimas conversaciones mantenidas entre la que suscribe y **Avelino** Alonso, éste último reconoce no haber promocionado a la que suscribe, cuando hubo una vacante, por el único motivo de ser mujer y tener hijos, a pesar de reconocer su valía y de que su expediente es mejor que el de la persona seleccionada (**Agapito**).

Adjunto envío del audio que acredita dicho testimonio.

La Dirección **Z** no ha dado ninguna solución a la denuncia planteada, los hechos no se han corregido y la trabajadora denunciante se ha quedado en un estado de indefensión total y desprotegida por parte de la empresa.

Con respecto al proyecto integral de Recursos Humanos del que habla, estaría bien que se analizase cómo se va a garantizar el cumplimiento del mismo y que no va a ser ignorado por parte de ciertos mandos intermedios de Elecnor, tal y como ocurre con el Plan de Igualdad y con el Código ético.

De nada sirven grandes esfuerzos en elaborar proyectos, si posteriormente éstos no se llevan a la práctica. Quizá convendría analizar también la estructura departamental en la que se basa Elecnor y actualizarla a los nuevos tiempos, de forma que se garantice la transparencia y que el flujo de información fluye de arriba hacia abajo y viceversa a lo largo del organigrama, de forma que la información no esté sesgada y todos los trabajadores sean escuchados.

Analizando los puntos del proyecto Talento, actualmente en la Delegación **X** :

- Formación: Desde enero de 2014 hasta la fecha, los trabajadores no han recibido formación alguna que no sea en materia de prevención de riesgos laborales. A excepción de un solo jefe de obra y del Delegado, quienes reciben cursos de Inglés cada uno por separado. Antes de 2013, todos los años se recibía algún tipo de formación (independiente de la

prevención de riesgos laborales). La realidad actual es que la mayoría de los trabajadores que integran la plantilla de Elecnor no cumplen los requisitos de formación que Elecnor exige a las nuevas incorporaciones, lo cual se traduce en una desventaja competitiva importante.

Por si esto no fuera poco, cuando un trabajador solicita formación, se le niega por defecto y si éste persiste en su iniciativa y coge vacaciones para realizar la formación, Elecnor no duda en acogerse a las bonificaciones que otorga la fundación tripartita.

– Selección: se dice que se fomentará la movilidad interna, pero a la que suscribe, esta opción se le ha negado y se le obliga a seguir trabajando en la misma Dirección, sin oportunidad de cambiar de Dirección después de lo ocurrido, con el único objetivo de ocultar los hechos.

– Desarrollo: el desarrollo profesional en la Delegación X no existe. Después de la reestructuración de 2013, de los trabajadores que no fueron despedidos (se supone los mejores) un 48% aproximadamente ha abandonado la empresa o bien ha conseguido marcharse de X e ir a otra Dirección de Elecnor, ya que la situación de X es insostenible o ha sido despedido posteriormente. A esto hay que añadirle que sobre un 15% ha sido defenestrado y ocupa puesto de menor jerarquía que ocupaba antes de hacerse con la Dirección de la Delegación X de la Delegación Z.

– Gestión del desempeño: no pueden saber qué hacemos ni cómo lo hacemos mientras se permita que los mandos intermedios lo escondan y se dependa de ellos exclusivamente para obtener dicha información.

– Retribución: como recompensa al esfuerzo, en el caso de la que suscribe se ha tapado el resultado obtenido para esconder la mediocridad de un superior, el cual atesora en su curriculum pérdidas millonarias.

A esto hay que añadir que la última contratación de un técnico que ejercía como Jefe de Obra, se le ha hecho un contrato de Oficial (personal de obra) con el fin de remunerarle por debajo de las tablas salariales que marcan para los titulados el Convenio Colectivo que aplica Elecnor.

El propósito de este escrito es llamar la atención de la Ala Dirección de Elecnor y denunciar que la Delegación X, desde que fue absorbida por la Dirección Z es insostenible.

Los hechos relatados son la punta del iceberg y la mayoría de los trabajadores de la Delegación X de Elecnor, que son la cara de la empresa ante el cliente, se encuentran desolados y en búsqueda activa de empleo.

Este mes se cumple el décimo aniversario desde que comencé a trabajar en Elecnor y durante estos diez años, he llevado el estandarte de la empresa bien alto a donde quiera que he ido. He sido muy feliz y tengo la suerte de tener un trabajo que me apasiona en una empresa referente en el sector, que siempre ha presumido de que mayor activo son los trabajadores que la integran, los cuales la han llevado a estar donde está.

Sin embargo desde Enero de 2014 no reconozco la Elecnor en la que estamos. El estilo de dirección es completamente autocrático, que destruye la mínima brizna de talento, iniciativa y motivación en pro de mediocres que para hacerse notar ante sus superiores, pisan el talento del que brilla con luz propia. En Bilbao se habla de dos Elecnores: la que dirige la Dirección **Z**, absolutamente desolada y el resto.

Ruego tengan a bien escuchar el audio que les envío adjunto, con el cual pueden hacerse a la idea de la calidad de los directivos que gobiernan la empresa en la Delegación **X**.

Lamento profundamente dirigirme a ustedes en estos términos, y les agradezco mucho el tiempo dedicado a la lectura de este escrito, cuya intención es la de contribuir a erradicar estas prácticas, a que tenga éxito el esfuerzo invertido por los integrantes de Elecnor en esta transformación y a encontrar una solución digna a la situación extrema en la que me encuentro.

Sin otro particular, les saluda atentamente,

Naia

PDTA. Dada la gravedad de los hechos, se hace indispensable dejar constancia de las personas aludidas y de sus actuaciones, que son las siguientes:

Avelino : Subdirector de la Dirección **Z**.

- Discriminación directa por razón de sexo
- Defenestración de mandos intermedios y Delegados por negarse a ejecutar sus exigencias aun yendo en contra de la legislación, ética y profesionalidad.
- Orden expresa al personal de estructura de Elecnor de no pasar las dietas aprobadas por convenio colectivo.
- Orden a los trabajadores de Elecnor de no pagar a las subcontratas los trabajos ejecutados, cuando los resultados de las obras estén en negativo, con el fin de no perder dinero.

Peru : Director de la Dirección **Z**.

- Conocedor de la situación y omisión absoluta de toda responsabilidad.

Asís : Delegado de la Delegación **X** de la Dirección **Z**.

- Abuso de autoridad. Trato denigrante a la mayoría de los trabajadores que tiene a su cargo, mediante gritos y amenazas constantes, con el agravante de que años atrás fue apercibido por el Comité de empresa por agresión psicológica con consecuencia de baja laboral al trabajador **Salvador** de la entonces Dirección **X**.
- Obstrucción y trabas para la conciliación de la vida laboral y familiar y amenazas
- Conocimiento de las malas prácticas del Jefe del Centro de Producción **Agapito** y permisividad de las mismas.
- Amenazas e intimidación a la trabajadora que ha denunciado sus malas prácticas.
- Conocimiento y consentimiento de que trabajadores de Elecnor trabajan en las oficinas de Elecnor mientras se encuentran en situación de incapacidad laboral.
- Asignar a ciertos jefes de obra una carga de trabajo excesiva.
- Exigir al personal a su cargo una dedicación muy superior a la que él está dispuesto a dar.
- Instigar, responsabilizar y amedrentar a sus subordinados cuando los resultados de las obras no son satisfactorios, independientemente de los motivos y sin aportar ninguna solución, desentendiéndose de los problemas, responsabilizando por completo a los trabajadores de tales resultados y eximiéndose a sí mismo de toda responsabilidad.

Agapito : Jefe del Centro de Producción de construcción de la Delegación **X**.

- Imputación en el sistema de Elecnor AS400 de facturas a obras que no corresponden amañando los resultados finales de dichas obras en su propio beneficio.
- Ordenar al recurso preventivo de obra que abandone la misma sin paralizar los trabajos y sin informar al Jefe de obra responsable de la misma.
- Ordenar al Jefe de Obra a introducir datos falsos en el sistema Elecnia.
- Influir en la credibilidad y desprestigio profesional del Jefe de obra ante el cliente.
- Obstrucción al logro de resultados de Jefes de Obra que tiene a su cargo.

Amancio : Responsable de Recursos Humanos de la Delegación **X** de Elecnor

- Denegación de certificado de empresa a la trabajadora para presentación de solicitud de subvenciones al Gobierno Vasco.

- Denegación de horario de reducción de jornada con argumentos que objetivamente no se ajustan a la realidad.
- Presión a la trabajadora mientras se encuentra en situación de incapacidad laboral con el fin de saber los motivos de dicha incapacidad laboral.
- Conocimiento y consentimiento de que trabajadores de Elecnor van a trabajar estando en situación de incapacidad laboral."

NOVENO.-Se inicia por el Código Ético el proceso de investigación, y evaluación por la empresa que concluye con Informe aportado como doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte codemandada, cuyo contenido se tiene por íntegramente reproducido, debiendo destacar a estos efectos:

"a) Discriminación directa por razón de sexo

La Sra. **Naia** aporta extractos de una conversación telefónica grabada por ella misma mantenida con el Sr. **Avelino** el día 23 de junio de 2016 (extractos que se incluyen en la mencionada demanda ante el Juzgado de lo Social, y que se reproducirá en la vista oral ya que la Sra. **Naia** lo ha solicitado como prueba y se [o han aceptado) en los que éste manifiesta de forma explícita que discriminó a la misma por tener hijos. En estos extractos también en algún momento se producen manifestaciones por parte del Sr. **Avelino** reconociendo discriminación de la Sra. **Naia** por el hecho de ser mujer, pero posteriormente esto es matizado o corregido y parece desprenderse que el motivo real de la discriminación no es tanto el hecho de ser mujer como el hecho de tener hijos.

En concreto, la grabación aportada se compone de tres extractos de 1'04", 1'10" y 1'48" de duración, de una conversación de mayor duración y que, según tanto la propia denunciante como el Sr. **Avelino** parece que pudo superar la hora de duración.

El Sr. **Avelino** nos traslada su punto de vista con relación a la mencionada conversación. Manifiesta que se puede apreciar un tono de confianza y una intención constructiva por su parte, un reconocimiento a la valía de la Sra. **Naia** y un intento de aclarar la disponibilidad laboral de la misma, lo que consideramos cierto de acuerdo con los extractos de la conversación a los que hemos tenido acceso. A su vez manifiesta que habitualmente utiliza en su forma de hablar la ironía, de forma que dice lo contrario de lo quiere expresar para cuestionar los argumentos que le plantean. En este sentido, nos manifiesta, respecto del mencionado audio, que el hecho de disponer únicamente de unos extractos de duración muy reducida en comparación con la duración completa de la conversación de la que forman parte no permite contextualizar adecuadamente sus comentarios extractados y sus intenciones al trasladar los mismos a la Sra. **Naia**. Nos manifiesta que su intención al utilizar los mismos, y en particular aquellos en los que más claramente parece reconocerse una posible discriminación por el hecho de que la Sra. **Naia** tenga hijos y por lo que esta condición pudiera afectar a su disponibilidad laboral, eran, exclusivamente, como ya se ha comentado, la de averiguar la disponibilidad de la Sra. **Naia** para poder afrontar mayores retos y responsabilidades en el futuro, pero que en ningún caso deben interpretarse como un reconocimiento por su parte de esta posible discriminación, que nunca se produjo.

Con el fin de poder defender y acreditar estas manifestaciones con relación al sentido de su conversación con la Sra. **Naia** , el Sr. **Avelino** solicita la posibilidad de disponer de la totalidad de la grabación, ya que, como se ha comentado anteriormente, parece que la duración de la misma fue importante y solo se ha tenido acceso a determinados extractos, por lo que entiende que está en una situación de indefensión ya que este hecho no permite interpretar adecuadamente el contenido de sus manifestaciones incluidas en los extractos. Se solicitó la grabación completa a la denunciante, la cual se negó a entregarla al entender que con los extractos ya resultaba suficiente para acreditar los hechos demandados y por el hecho de que se trata de la prueba principal de la demanda ante el Juzgado de lo Social (incluso manifiesta que todas las pruebas entregadas al Comité de Prevención Penal y Respuesta lo han sido en contra de la opinión de sus abogados).

Por otra parte, algunos testigos de la investigación han manifestado haber escuchado al Sr. **Avelino** en momentos puntuales comentarios de carácter misógino y haber considerado negativamente la posibilidad de que alguna persona pudiese solicitar una reducción de jornada o baja por maternidad a la hora de tomar decisiones de negocio o de continuidad de la relación laboral, sin bien no se han facilitado pruebas de estos hechos adicionales a las testimoniales.

El Sr. **Avelino** nos presenta un informe elaborado por él mismo en el que describe los objetivos que se propuso en enero de 2014 en el marco del Plan de Igualdad con el fin de incrementar el número de mujeres tituladas y el plan de actuación para alcanzar los mismos, así como el resultado alcanzado en estos años. De acuerdo con este informe, desde enero de 2014 el número de titulados ha pasado de 113 a 151 (incremento del 34% y 38 trabajadores) y el de tituladas de 14 a 22 (incremento del 57% y 8 trabajadoras) y se han producido determinadas promociones de mujeres. No se ha podido obtener evidencia, en todo caso, de que los mencionados objetivos y plan de actuación fuesen comunicados a los distintos niveles de la organización de la que es responsable el Sr. **Avelino**

Al margen de lo expuesto en los párrafos anteriores, hemos preguntado a los Sres. **Peru Avelino** y **Asís** sobre el proceso de selección y decisión que culminó con el nombramiento del Sr. **Agapito** como Jefe de Centro de Producción, manifestándonos que la decisión se tomó de forma consensuada sobre la base de la propuesta inicial planteada por el Sr. **Asís** y que se optó por el Sr. **Agapito** dada su mayor antigüedad en Eleenor (agosto de 2005) y, por tanto, su mayor experiencia, por su mejor preparación técnica en su ámbito concreto de actividad (Arquitecto Técnico frente a la cualificación de Ingeniero Técnico de la Sra. **Naia**) y por otra serie de cualidades personales demostradas, sin desmerecer las cualidades de la Sra. **Naia** , en todo caso. Hemos comprobado que las manifestaciones realizadas con relación a la antigüedad del Sr. **Agapito** y la Sra. **Naia** y sus cualificaciones técnicas son ciertas.

Con el fin de poder tener una opinión más objetiva sobre este proceso de selección, hemos preguntado a los diferentes testigos de la investigación sobre su opinión con respecto al nombramiento del Sr. **Agapito** como Jefe de Centro de Producción en detrimento de la Sra. **Naia** y, en particular, si tienen alguna evidencia de que en ese proceso pudiera haber habido discriminación por razón de sexo. A este respecto, los testigos han manifestado, de forma generalizada, lo siguiente:

Que no tienen constancia de que en este proceso se produjese una discriminación por razón de sexo.

Que, en efecto, resultaría extraño que una decisión de esta naturaleza se tomase exclusivamente por parte del Sr. **Avelino**

Que, y sin perjuicio de que la valoración de las capacidades del Sr. **Agapito** y de la Sra. **Naia** es una cuestión subjetiva y de que en algunos aspectos la Sra. **Naia** podía ser una candidata más adecuada, el Sr. **Agapito** sí tiene unas muy buenas capacidades técnicas, y que podrían ser superiores a las de la Sra. **Naia** en el ámbito de la construcción y rehabilitación de edificaciones.

Por tanto, consideramos que y aun cuando algunas de las propias manifestaciones y comentarios del Sr. **Avelino** incluidos en los extractos del audio facilitado por la denunciante en el proceso de investigación podrían resultar, cuando menos, reprobables y en algunos casos éste manifiesta expresamente la existencia de discriminación por la condición de madre de la Sra. **Naia** , pueden existir dudas razonables (o, al menos, no se puede concluir con inequívoca contundencia) con relación al hecho de que efectivamente el Sr. **Avelino** discriminase a la Sra. **Naia** por esta condición en el proceso de selección y decisión que culminó con el nombramiento del Sr. **Agapito** como Jefe de Centro de Producción. Estas dudas razonables se sustentan, principalmente, en lo siguiente:

- Los distintos testigos entrevistados han manifestado, de forma generalizada, que no tienen constancia de que en el mencionado proceso de selección y nombramiento se produjese discriminación por razón de sexo, considerando así mismo que el Sr. **Agapito** tiene también capacidades suficientes, y al menos equivalentes, a las de la Sra. **Naia** , para ocupar el puesto de Jefe de Centro de Producción.
- El proceso de selección y nombramiento en el que se concreta la denuncia no parece que fuese responsabilidad exclusiva del Sr. **Avelino** "

Se aporta como doc. nº8 del ramo de prueba de la parte codemandada, Acta de reunión de la Comisión de Auditoría de fecha 5 de septiembre de 2017, en que se deja constancia de la decisión sobre los hechos denunciados, cuyo contenido se tiene por íntegramente reproducido, debiendo destacar a estos efectos:

"Se considera que las manifestaciones y comentarios del Sr. **Avelino** suponen un reconocimiento expreso de su discriminación personal por el hecho de la maternidad de la denunciante. Aunque no existen evidencias de que ésta fuese la razón de la elección del otro candidato, Sr. **Agapito** , como Jefe del Centro de Producción por poseer éste capacidades suficientes, e incluso más adecuadas por su formación, y no ser la decisión de su exclusiva responsabilidad. En virtud de ello se considera que la actuación supone una posible inducción a un comportamiento segregador en la toma de decisión y por lo tanto supone una **falta grave que debería comunicársele por escrito por parte de la dirección de la empresa recriminándole la actuación y advirtiéndole que no debería volver a producirse. Asimismo se recomienda que realice algún tipo de formación sobre liderazgo y gestión en valores que se identifiquen con la cultura de Elecnor en la que no tienen cabida los comportamientos denunciados.**"

DECIMO.- La trabajadora causa alta médica en fecha 23 de junio de 2017, y remite primero por correo electrónico a **Amador** (doc. nº 1.6 del ramo de prueba de la actora, cuyo contenido se tiene por íntegramente reproducido) y posterior burofax a Elecnor SA aportado como doc. nº 1.7 del ramo de prueba de la parte actora, en el que se indica literalmente:

“A: **Amador** , **Anuk**

De: **Naia**

Buenos días,

El motivo de este escrito es comunicarles el estado de alta laboral en el que me encuentro desde el día 23/06/2017. Adjunto envío el parte de alta.

Por otro lado, mediante la presente solicito el disfrute de las vacaciones pendientes del año 2016. En su día quedaron pendientes 17 días laborables, por lo que desde el 26/06/2017 hasta el 18/07/2017, ambos incluidos estaré de vacaciones.

Así mismo, aprovecho la ocasión para comunicarles la modificación del horario de la jornada reducida en la que me encuentro. Adjunto envío la solicitud.

Por último solicito a Elecnor S.A. que me informe con antelación a la fecha de mi reincorporación, tal y como he solicitado en reiteradas ocasiones, la ubicación del centro de trabajo en el cual debo presentarme el día 19/07/2017 así como la persona de contacto.

En caso de no responder la empresa por escrito a esta comunicación, entenderá por aceptada la solicitud del disfrute de vacaciones correspondientes al año 2016 así como la propuesta de horario de jornada reducida, iniciando las mismas en la fecha de efectos.

Sin otro particular, un saludo,”

UNDECIMO- Por parte del Sr. **Amador** , se le remite nota interna de la empresa, aportado como doc. nº 1.8 del ramo de prueba de la parte actora con el siguiente tenor literal:

A: **Naia**

De: **Amador**

Fecha: 28 de junio de 2017

Asunto: Alta médica

Estimada Sra. **Naia** ;

Recibido el 27 de junio de 2017 burofax de 26 de junio en el que comunica el alta médica de fecha 23 de junio y solicita tanto vacaciones desde el 26.06.17 hasta el 18.07.17, así como información del puesto de trabajo en el que incorporarse, desde la Subdirección de Recursos Humanos le queremos comunicar lo siguiente:

- Se aprueban las vacaciones solicitadas
- Atendiendo a su solicitud inicial de no incorporarse en la Delegación **X** y analizando que en la Delegación de Ferrocarriles y en la Subdirección General de Grandes Rendes (los otros dos centro productivos que Elecnor dispone en Bilbao) tienen sus obras fuera de esta localidad, y en su gran mayoría en el exterior, le tenemos que comunicar que no podemos ofrecer un puesto de jefe de obra compatible con su reducción de jornada, motivo por el que le proponemos que se incorpore en la Delegación de Ferrocarriles situada en la plaza Corazón de Jesús 4, 2º planta. En dicho puesto se le garantizarán todos los derechos de los que hasta la actualidad disfrutaba, tanto en materia salarial, como en horario, jornada, etc. y se le informará de las funciones concretas, acordes a su formación en el momento de la incorporación.

Aprovecho la ocasión para enviarla un cordial saludo.

DECIMOPRIMERO.- Se aporta como docs. nº 6.1, 6.3 y 6.7 del ramo de prueba de la parte actora, informes médicos de la actora, así como tratamientos médicos y costes que conllevan, cuyo contenido se tiene por íntegramente reproducido.

DECIMOSEGUNDO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación legal o sindical alguno.

DECIMOTERCERO.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación con fecha 03/01/2017 con el resultado “sin avenencia”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se debe destacar que la relación de hechos probados se infiere de la prueba documental aportada, interrogatorio de partes y declaración testifical, practicadas en el acto del juicio y valoradas todas ellas conforme a las reglas de la sana crítica (art. 97.2 LRJS).

SEGUNDO.- Por la parte demandante solicita la extinción voluntaria del contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario con sus obligaciones al amparo del artículo 50 1.c) del ET, al considerar que los codemandados no han promocionado a la actora en su trabajo por razón de sexo, es decir, han discriminado a la trabajadora en su proyección en el empresa, por el hecho de ser mujer y madre de tres hijos. La base indiciaria de tales alegaciones, se encuentra en la grabación de la conversación telefónica mantenida entre la trabajadora y el Sr. **Avelino**. Ello determina no solo la extinción de la relación laboral, sino que se condene a los codemandados al abono de una indemnización por daños y perjuicios que se amplía mediante escrito de fecha 30 de enero de 2017, por el que se reclama una indemnización de 75.000 euros

conforme LISOS como falta muy grave, y como daños concretos, gastos médicos 1036,09 euros, gastos por tratamiento psicológico del hijo asciende a 2650 euros, gastos psicológicos de la actora asciende a 1540 €, por nueva matriculación en una asignatura 422 euros, así como pérdidas derivadas de su nuevo puesto de trabajo: reducción de jornada en 30 minutos por la distancia que implica 305,87 euros, por no obtención de medias dietas sufre una pérdida de 703,60 euros, por no cobrar la prima por objetivos del año anterior le corresponden 4.000 euros, la suma de 3.391,20€ por gastos en estudios universitarios, y la suma de 172 horas lectivas no consideradas como horas de efectivas de trabajo por importe de 3.787€, dando una suma total de 92.835,86 euros.

Por la parte de la empresa demandada, se opone, a la demanda, en tanto que si bien condena la conducta del Sr. **Avelino**, y no comparte sus expresiones, considera que la empresa no ha incumplido ninguna de sus obligaciones, de manera que en el momento en que tuvo en conocimiento tal comportamiento, se inició una investigación a través de la comisión de ética, y se elaboró un Informe por la auditoria correspondiente concluyendo la ausencia de discriminación alguna en base esencialmente a dos motivos:, porque la capacidad de decisión del ascenso no correspondía al Sr. **Avelino** y porque el Sr. **Agapito**, compañero de la trabajadora, que finalmente fue ascendido y promocionado en vez de a la actora, estaba suficientemente cualificado para ser designado para ese puesto.

Por la parte del codemandado Don **Avelino**, aun cuando reconoce la transcripción de la conversación telefónica mantenida con la parte actora, y admite haber manifestado tales expresiones respecto de la misma, y que las mismas son inadmisibles, considera que tal conducta derivó en la correspondiente sanción disciplinaria bajo la potestad sancionadora de la empresa, no obstante, se opone a la demanda y alega falta de legitimación pasiva del codemandado, dado que el Sr. **Avelino** no es el empleador de la trabajadora, y no le es aplicable el artículo 50 del ET.

TERCERO.- Con carácter previo, simplemente indicar que no resulta controvertido la existencia de una relación laboral entre la actora y la empresa codemandada Elecnor SA, como tampoco las circunstancias profesionales de la trabajadora relativas tanto a antigüedad, salario y categoría profesional, no habiendo sido objeto de debate en el acto de la vista.

CUARTO.- En primer lugar debe determinarse en atención a las alegaciones de las partes, y con el fin de centrar los términos de la cuestión objeto de controversia en el presente procedimiento, que el mismo solo versa sobre la procedencia de la extinción voluntaria del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del ET, ante un posible incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, que derivó en una discriminación por razón de sexo, en la proyección o promoción profesional de la trabajadora, determinando en su caso, los daños y perjuicios que se le hayan causado.

Sentado lo anterior, y conforme se ha indicado cabe señalar, en cuanto la extinción voluntaria de la relación laboral al amparo del artículo 50 .1 c) del ET (*1. Serán justas causas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo en los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados*) que los motivos del incumplimiento grave de

sus obligaciones derivan de la supuesta conducta discriminatoria por razón de sexo que la empresa como empleadora causó a la actora al no promocionarla y perjudicarla en su proyección profesional, siendo designado el Sr [Agapito](#) como Jefe de centro de Producción y no la actora.

QUINTO.- Partiendo de las alegaciones anteriores, y en especial consideración a la posible vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, debemos fijar en primer término la carga probatoria a fin de valorar la prueba que se practique. Así debemos recordar que el [art. 96.1 de la LRJS](#) dispone que " *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.*** ". Y el [art. 181.2 del mismo texto legal](#), en relación a los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, señala 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.* "

El [Tribunal Constitucional](#), en sus sentencias nº 196/2000, de 24 de julio , y nº 140/1999, de 22 de julio , señala, siguiendo otras anteriores, que «El derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no puede seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza ... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos ([SSTC 7/1993](#) , [14/1993](#) y [54/1995](#))». Y en la sentencia nº 101/2000, de 10 de abril, el mismo Tribunal , en relación también a la garantía de indemnidad que la parte actora propugna se ha vulnerado, dice que "La apariencia creada por los razonables indicios aportados por el actor de que el cese podía constituir una lesión de su garantía de indemnidad sólo podía ser destruida, tal como dispone el [art. 179.2 LPL](#) , mediante la acreditación, por parte de la empresa, de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. La disposición legal supone en este punto la transposición de nuestra reiterada jurisprudencia, según la cual y una vez alegados por el trabajador indicios razonables de la lesión invocada, corresponde al empresario probar que el despido ¿caso que nos ocupa¿ respondía a «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 ¿lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria ([STC 114/1989](#))¿, 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 verosíblemente 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 proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador» ([STC 90/1997](#), de 6 de mayo , F. 5, sintetizando los criterios

sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria y recogiendo abundantes decisiones de este Tribunal en el mismo sentido)".

En igual sentido se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional 17/2.003, de 30 de enero, a cuyo tenor: "(...) Es sabido que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (por todas, SSTC 90/1997, de 6 de mayo y 66/2002, de 21 de marzo). 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 o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril ; 293/1993, de 18 de octubre ; 140/1999, de 22 de julio ; 29/2000, de 31 de enero ; 207/2001, de 22 de octubre ; 214/2001, de 29 de octubre ; 14/20002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero ; y 30/2002, de 11 de febrero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental del trabajador".

Por consiguiente, es doctrina constante del Tribunal Constitucional que "cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Si bien, para que juegue en el citado sentido la carga probatoria, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales (SSTC 87/1.998 y 74/1.998, y las allí citadas). Es decir, no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional. Al demandante corresponde aportar, cuando alegue que un acto empresarial ha lesionado sus derechos fundamentales, un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en el caso, el motivo oculto de aquel acto (SSTC 90/1997, 74/1998, 87/1998)", a lo que añade, como conclusión de lo antedicho, que "alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión (STC 21/1.992). Ciertamente, no se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales, pero sí recae sobre la parte demandada la carga de probar, sin que le baste simplemente el intentarlo, que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para moverle a adoptar la decisión enjuiciada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios aportados por el demandante".

Más concretamente, la antes citada STC 138/06, de 8 de mayo, argumentaba más extensamente acerca de la inversión probatoria, del siguiente modo: "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, finalidad en torno 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 este 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 -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria, 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 proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador. La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental.

En definitiva, 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, 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)".

En el presente caso, la parte demandante, aporta suficiente prueba indiciaria, a través de la grabación de la conversación entre la actora y el Sr. **Avelino** en fecha 23 de junio de 2016, transcrita en autos, y no impugnada de contrario, todo lo opuesto, reconociendo el propio interlocutor, Sr **Avelino** las expresiones vertidas, las cuales son claras y contundentes en sus expresiones, no debiendo olvidar que el Sr **Avelino** es el subdirector del que comprende la Dirección **X** donde se ubicaba la trabajadora. Así debe destacarse de las conversaciones aportadas, sin obviar el contexto y situación de la conversación, los siguientes extractos:

"Espera, espera, espera **Naia** y ¿sabes por qué me he equivocado? Porque te he discriminado por dos motivos: bueno, por ser mujer, creo que no, pero porque tenías hijos te he discriminado. Y me he equivocado por eso. Fíjate. ¿me habré equivocado o no?"

"Te lo voy a decir, es que me voy a quedar más tranquilo diciéndotelo. Mira, ¿sabes una cosa? Que yo pienso que tú podrías ser jefe de producción **Naia** . ¿sabes? Lo he pensado. Lo he pensado, créeme que lo he pensado. ¿qué me disuadía a mí para tomar esa decisión? Te lo voy a decir, son dos: una que eras mujer ¿vale? Joe."

"te soy sincero venga. Yo te voy a ser sincero: una que eres mujer, y otra que tienes hijos, ¿vale? Espérate, déjame acabar, déjame acabar. Bueno entonces digo: joer, esta chica es mujer y encima tiene hijos y resulta que el **Agapito** este pues es un tío. Es un tío que bueno, parece, parece que por desgracia, el como es así, y psico, a lo mejor la psicología mía también pues puede ser así, no sé llámalo como quieras,"

"Que te he discriminado por tu condición."

"¿tu eres capaz de ser jefa del departamento a pesar de tus condicionantes personales o no? Porque yo no sé tu vida, yo no sé cómo te organizas tu vida. Yo no sé si tienes una chica que te cuida a tus hijos, yo no sé si tu madre, que es una persona joven, pues lo puedes hacer. no se si tu madre es una persona mayor y a lo mejor dentro de poco ya no lo puedes hacer. no sé si tu marido se dedica a cuidar a tus hijos. No tengo ni puta idea, y la verdad es que no quiero saberlo. Pero mira, la pregunta más fácil: ¿tu eres capaz de hacer de jefe de producción? ¿Sí o no? Pregunto. Digo, no digo que seas o no capaz, que luego ya, ese será otro problema."

"No, no, no espera un momento, espera que no me has, que no quería decir eso. Yo te veo capaz de hacer eso. Yo no he, entonces la pregunta no es esa, la pregunta es que tendrías tú, a ver, tú eres una persona que no sé cómo lo haces, porque de verdad que para mí es un misterio, no lo entiendo, pero bueno. tú, eh, tienes tu vida y tu te organizas como sea. Tú eres una persona que a pesar de tus circunstancias personales, lo que demuestras es que trabajas miles de horas. Estás ahí en"

"mi chip está cambiado y yo pienso en mi mujer. Mi mujer, ¿sabes lo que le pasa? Mi mujer trabaja cuatro horas y se dedica a cuidar a los niños. Y esa es su preocupación."

"Bien, eh, entonces mi pregunta es: si eso no te condiciona en tu labor profesional por el esfuerzo que supone, evidentemente, que lo supone. Pues entonces me he equivocado, **Naia** . Porque he tomado una decisión equivocada. Yo siempre he creído que tú podías hacer eso, lo que pasa es que, por tus condiciones personales no le he tenido en cuenta. Es verdad, te estoy diciendo la puñetera verdad."

"Y hasta entonces, yo había estado llevando todas las funciones. Estaba todo el mundo en Galindo: los moldavos, **Andrea** , **Alcatraz** todo el mundo y les reuní y les dije: chicos, ha habido un cambio: a partir de hora, el jefe de centro de producción es **Agapito** . Se empezaron a reír."

"Pues, pues, pues **Naia** ¿ves? Nos hemos equivocado por tu condición."

Por consiguiente, cumplido el presupuesto de base indiciaria exigida legalmente para poder valorar la posible concurrencia de una discriminación por razón de sexo, procede a continuación someter a los juicios de la sana crítica la prueba practicada por la empresa

demandada, a fin de considerar la concurrencia o no de una causa justificada y razonable en la decisión de la empresarial de designar como Jefe de Centro de Producción al Sr. **Agapito** en lugar de la actora.

SEXTO. Partiendo de lo manifestado anteriormente, considera la presente Juzgadora, que la prueba practicada por la empresa demandada, no aporta una causa justificada y razonable respecto de la medida adoptada, designando al Sr. **Agapito** como Jefe del Centro de Producción, y que por tanto tal decisión, no es ajena a la vulneración de derechos fundamentales, en base a las siguientes consideraciones:

1º.- *Prueba propuesta por la empresa demandada.* Partiendo del presupuesto de que la carga probatoria respecto de la ausencia de vulneración de derechos fundamentales corresponden a la empresa demandada, la misma propone como medios esenciales de prueba la elaboración del informe y conclusiones por el Código Ético junto con las testificales que avalan las conclusiones del mismo, entendiendo que no existió discriminación por razón de sexo, dado que el Sr. **Avelino**, no toma en exclusiva la decisión del nombramiento del Sr. **Agapito** y porque el Sr. **Agapito** ostenta mayor experiencia al incorporarse en el año 2005, y entender que ostentaba mayor cualificación por ser Arquitecto Técnico frente a la condición de Ingeniero Técnico de la Sra. **Naia**.

2º.- *Ausencia de prueba esencial para resolver el presente procedimiento.* En un principio y en atención a las consideraciones del Informe obtenido por el Código Ético así como criterios expuestos, podría pensarse que son criterios válidos y no discriminatorios, pero debe destacarse las siguientes cuestiones:

a) Proceso de elaboración. La elaboración del informe y conclusiones, a pesar del intento de explicar la metodología con la prueba testifical del Sr. **Amador**, aludiendo, a que una vez admitida la denuncia, se recaba la información, se realiza una reunión con los implicados y se analiza la información, llama poderosamente que esos testigos a los que se les pregunta sobre los hechos denunciados por la propia actora, se desconoce ¿quiénes son?, ¿qué respuesta concreta manifiestan?, o ¿por qué se ha preguntado a unos y no a otros? De manera que básicamente recabada la información aportada por la actora, se pregunta a las personas implicadas, y se verifica dicha información con unos testigos o métodos desconocidos que determinan el resultado, lo que permite concluir, que dicho informe se realiza por la empresa de manera unilateral, sin constatación de información con datos o de manera objetiva que permiten cuestionar el resultado y conclusiones del informe.

b) Conclusiones no verificadas y cuestionables. Partiendo de lo antedicho, respecto de las conclusiones del referido informe, así como del Acta de reunión de la Comisión de Auditoría, se fundamentan en dos motivos, por un lado, la falta capacidad de decisión en exclusiva del Sr. **Avelino**, y por otro lado, en la mejor cualificación profesional del Sr. **Agapito**

Comenzando por la capacidad de decisión, según manifiesta la empresa en su informe, la decisión de designar al Sr. **Agapito** se indica: “*Al margen de lo expuesto en los párrafos anteriores, hemos preguntado a los Sres. **Peru**, **Avelino**, y **Asís** sobre el proceso de selección y decisión que culminó con el nombramiento del Sr. **Agapito** como Jefe de Centro de Producción, manifestando que la decisión se tomó de manera consensuada sobre la base de la propuesta inicial planteada por el Sr. **Asís** ...*” y sin embargo no se trae a declarar al Sr.

Asís cuando es quien realiza la propuesta, y que depende directamente del Sr. **Avelino**, quien ha reconocido abiertamente que discriminó a la trabajadora por ser madre de tres hijos según conversaciones telefónicas grabadas que son claras y evidentes en la posición y conducta que mantuvo el Sr. **Avelino**, en el proceso de selección. Por tanto, aunque el Sr. **Avelino**, no tomo la decisión en exclusiva, no se puede negar su capacidad de influencia en el proceso de decisión, sin que se haya traído al proceso al Sr. **Asís** para que explique los motivos por los que propuso como candidato al Sr. **Agapito**

Por lo que se refiere a la mayor cualificación profesional del Sr. **Agapito** Ante dicha cuestión la presente Juzgadora debería hacer un acto de fe, para entender acreditado que el Sr. **Agapito** es Arquitecto Técnico o que se incorporó a la empresa en el año 2005, dado que no se ha aportado la más mínima prueba documental al efecto, como pudiera ser el curriculum vitae, o haber traído, al incumbir la carga probatoria a la empresa, al propio Sr. **Agapito** como testigo. Pero aun cuando consideremos como ciertos tales hechos, los mismos no determinan por sí una mayor cualificación, dado que respecto de la titulación, el propio comité reconoce que según doc. nº 5 del ramo de prueba de la parte actora Informe complementario “*Con relación a las titulaciones universitarias de la Sra. **Naia** y del Sr. **Agapito** el Comité no tiene capacidad para juzgar si una determinada titulación o formación acredita mejor a la una o al otro para desempeñar las funciones de Jefe de Centro de Producción*” y nuevamente se basa en la información de ciertos testigos, que desconoce la presente Juzgadora, para entender que la titulación del Sr. **Agapito** es más adecuada para el trabajador que la de la actora, lo cual no consta acreditado a la presente Juzgadora. Lo mismo cabe decir de la mayor experiencia profesional por el hecho de que se incorporase en la empresa dos años antes que al trabajadora, cuando no se aporta la más mínima prueba respecto de las funciones, ubicación, o resultados del Sr. **Agapito**, quien pudiera estar al margen de funciones que son necesarias para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión, y por tanto sin adquirir experiencia. Por el contrario, sí que llama poderosamente la atención, que la Sra. **Naia** llevaba desempeñando funciones como Jefe del Centro de producción **X** entre mayo y diciembre de 2014, de manera satisfactoria y sin embargo se designa al Sr. **Agapito** como Jefe de Centro, decisión que sorprendió a los propios trabajadores tal y como declara el testigo Sr. **Veraz** cuya credibilidad es incuestionable, como persona ajena ya a la empresa, sin que consten motivos espurios que pudieran cuestionar su credibilidad. Por consiguiente, si tenemos en cuenta la formación y cualificación profesional de la trabajadora conforme Hecho Probado Segundo, que no consta acreditado que la condición de Arquitecto técnico sea superior a la de Ingeniera para dicho puesto de trabajo, así como tampoco consta acreditado que el Sr. **Agapito** tuviera más experiencia en dicho sector por incorporarse antes en la empresa mientras la propia actora llevaba desempeñando las funciones de Jefe de Centro durante 8 meses, en modo alguno, consta acreditado que el Sr. **Agapito** estuviese más cualificado que la actora.

A mayor abundamiento, cabe indicar que aun cuando pudiéramos considerar que el Sr. **Agapito** dispone de cualificación suficiente para poder desempeñar el cargo de Jefe de Producción, lo cual seguramente es cierto, al final la cuestión, es que no ha quedado acreditado que el motivo por el que se eligió fuese precisamente su cualificación, dado que la actora tenía cuanto menos la misma o superior formación o experiencia, y se pone de manifiesto en la conversación telefónica mantenida con el Sr. **Avelino** aun cuando fuera con el fin de avalar el trabajo de la actora, que pesaron razones discriminatorias como las cargas familiares por ser madre de tres hijos a la hora de tomar la decisión, máxime si tenemos en cuenta que el Sr. **Avelino**, reconoce el error en la designación del Sr. **Agapito** como del Sr. **Asís** y que la trabajadora, disfrutaba de reducción de

jornada desde septiembre de 2014, aunque ello no le impidió hacer las funciones como jefa de centro de producción hasta diciembre.

Por todo ello, considera la presente juzgadora, que la decisión de designar al Sr [Agapito](#) no es ajena a la vulneración de derechos fundamentales, habiendo adoptado la misma discriminando a la actora por ser madre de tres hijos. Dicha afirmación implica un incumplimiento grave de sus obligaciones no garantizando el derecho de la trabajadora a la igualdad ante la ley.

SÉPTIMO.- Respecto del codemandado Sr. [Avelino](#), se alega falta de legitimación pasiva en consideración a la ausencia de condición de empleador de la demandante así como la imposibilidad de aplicarle el artículo 50 del ET. La presente Juzgadora, en consideración a las alegaciones de la parte codemandada, y en especial, las alegaciones de la parte demandante, según el escrito de ampliación de demanda, que alude a motivos procesales, para evitar futuras suspensiones del procedimiento como ocurrió en septiembre de 2017, determinan que proceda la estimación de la excepción de la falta de legitimación pasiva, máxime cuando las consecuencias de la decisión y comentarios del Sr. [Avelino](#) repercuten en perjuicio de la trabajadora, en su condición de subdirector de la entidad Elecnor, no, a título personal. Por consiguiente, estimada la excepción, procede la absolución del codemandado de las pretensiones de la parte actora.

OCTAVO.- Sentado lo anterior, la consecuencia que se impone al amparo del artículo 50. 1c) del ET es extinguir el contrato de trabajo que unía a las partes y por ello se condena al empresario a una indemnización de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades (33días/24 mensualidades – a partir de 12-2-2012), lo que supone para el demandante el derecho a una indemnización en la suma de 61.616,01€.

NOVENO.- Llegados a este punto, y acreditado la concurrencia de un incumplimiento grave del empresario al no promocionar a una trabajadora por ser mujer y madre de tres hijos, se plantea el problema de la cuantificación del daño moral derivado de la lesión de un derecho fundamental. Tomando como guía de autoridad la STSJPV 19/05/15 recurso 820/15“(…) el propio artículo 183 número 1 une al fallo estimatorio la indemnización por el daño moral "unido" (asociado) a la vulneración del derecho fundamental declarado, aparte de los daños y perjuicios adicionales, debiendo significarse que el principio que dimana del apartado 3 del artículo 183 de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social \(RCL 2011, 1845\)](#) es que se fije tal indemnización (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha [5 \(RJ 2013, 3368\)](#) y [2 de febrero de 2015 \(RJ 2015, 762\)](#) , recursos 77/2014 y 279/2013 , entre otras).

Como dicen las sentencias de Tribunal Supremo de fecha [11 \(RJ 2015, 1011\)](#) y [5 de febrero de 2015 \(RJ 2013, 3368\)](#) (recursos 95/2014 y 89/2012) el daño moral es "*aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o, incluso, resultados, tanto si implican una agresión directa a bienes materiales, como al acervo extrapatrimonial de la personalidad (STS, Sala I, 25- 6-1984)*"

Y a la hora de cuantificar el daño moral así acreditado, debe volverse al resolución expresada más arriba (STSJPV 19/05/15) que recuerda que “(…) ya se indica en las [sentencias](#)

del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015 (RJ 2015, 1011) y 29 de enero de 2013 (recursos 95/2014 y 89/2012) que el sujeto, con el daño moral, "*sufre un daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales del sujeto afectado, se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole*".

Si acudimos a la Ley, encontramos que el artículo 183 número 2 dice que en estos casos, como en todos en los que la prueba del importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, se han de considerar dos criterios: la reparación "in integrum" y la "finalidad contributiva de prevenir el daño."

Dando por supuesto el subjetivismo que informa la materia y con preferencia a cualquier otro criterio (incluidos los propuestos en la demanda, singularmente en su página 13) procede acudir al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por razones de seguridad jurídica y orientación jurisprudencial, recordando que el recurso a la LISOS como parámetro válido para la fijación de este tipo de indemnizaciones ha sido avalado tanto por el TC como por el TS (SSTC 247/06 de 24/07; SSTS 8/07/14, recurso 282/13; 5/10/17 recurso 2497/15).

Por la parte demandante solicita en el escrito de demanda una indemnización al amparo del artículo 8.12 de la LISOS, tipificada como falta muy grave (*Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua dentro del Estado español, o por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales*) de 50.000 € que incrementa hasta 75.000 euros en el acto de la vista. A criterio de la presente Juzgadora, partiendo de que nos movemos en un terreno de muy compleja calibración y ciertamente opinable, aprecia que en consideración a las circunstancias concurrentes (traslado a otro puesto de trabajo, falta de proyección en su actividad laboral, baja laboral por trastorno adaptativo derivada de su situación laboral, pérdida de puesto de trabajo con salario elevado) como a la gravedad de los hechos acreditados y la horquilla prevista en el referido precepto (25.000 a 100.000 euros) se debe fijar la cuantía en 40.000€ sin que se justifique en modo alguno, el motivo del incremento hasta los 75.000€ solicitado en el acto de la vista.

DECIMO.-Por otro lado, debe indicarse que la parte actora solicita el resarcimiento de ciertos gastos derivados de la situación laboral de la trabajadora como consecuencia del comportamiento de la empresa, que ha obligado a la misma a desempeñar otro puesto en el Centro de Ferrocarriles, con las consecuencias económicas y familiares que dicha decisión conlleva.

No cabe duda que la conducta de la empresa ha generado daños y perjuicios a la trabajadora, de manera que consta acreditado tanto que la trabajadora permaneció de baja laboral durante un año (23 de junio de 2016 al 23 de junio de 2017) por trastorno adaptativo con ansiedad derivado de la situación laboral (doc. 1.1 del ramo de prueba de la parte demandante así como informes médicos aportados como doc. nº 6.7 del ramo de prueba de la parte actora) estando sometida a tratamiento psicológico (doc. nº 6,1 y 6.3 del ramo de prueba de la parte

actora) por lo que procede el abono del importe de 1540 euros en pago de gastos del psicólogo. No obstante, no consta acreditado el pago de gastos médicos por importe de 1036,09 € como tampoco que deba asumirse el pago de los gastos de psiquiatra si los mismos no son abonados por la actora sino por el seguro de Mapfre, no causando perjuicio alguno a la trabajadora, por lo que se desestiman ambas reclamaciones. Por lo que se refiere a los gastos médicos del hijo menor. Consta acreditado mediante doc. nº 6.2 que el hijo de la trabajadora recibe tratamiento psicológico, pero en modo alguno se ha acreditado que la necesidad de dicho tratamiento sea consecuencia de la conducta de la empresa con respecto de la madre, y por dicho criterio deberían estar el resto de los hijos de la actora, u otros familiares lo cual, no consta acreditado, negándose en consecuencia la relación causal entre el estado del menor y la situación laboral de la trabajadora. Por ello, se desestima tal petición.

Por otro lado, se reclaman perjuicios económicos derivados de la asignación del nuevo puesto de trabajo, así distinguimos:

1º.- Solicitud del reducción de jornada en media horas por tardar más tiempo en llegar al nuevo puesto de trabajo, por lo que reclama 305,87euros. Ante dicha reclamación debe desestimarse al no constar acreditado ni la distancia entre el nuevo centro de trabajo y domicilio que implique media hora más de tiempo ni que la petición de reducción de jornada sea por dicho motivo.

2º.- Medias dietas y primas.- Efectivamente, la trabajadora de conformidad con las nóminas aportadas como docs. nº 6. 10 y 6.11 percibía medias dietas y primas, la problemática es que la parte actora no aporta los cálculos y reglas en las que se basa para deber una u otra cantidad, y mucho menos afirmar que pierde entre 1826 y 4.000euros de forma genérica, llegando la imprecisión hasta el punto de no aportar la liquidación de las cantidades que hipotéticamente ha dejado de percibir la trabajadora, por lo que no acreditado que se deban tales cantidades, procede la desestimación de dicha petición.

3º.- Formación. En el presente caso, se reclama la matriculación en la asignatura de estadística por importe de 422,10 euros como el coste por la formación universitaria para desempeñar su nuevo puesto de trabajo por importe de 3.391,20euros. Si bien tales gastos constan acreditados, no considero que proceda su abono dado que no consta acreditado la necesidad de dicha formación para el nuevo puesto de trabajo, máxime cuando la misma fue previamente denegada por la empresa según doc. n º5. 7 y 5.8 del ramo de prueba de la parte demandante al matricularse unilateralmente, de forma voluntaria y sin previo aviso, además de la falta de coordinación desde el Departamento de Gestión de Desempeño, Formación y desarrollo, tal y como corrobora el Sr. Lecumerri, por lo que se desestima dichas peticiones.

En suma, en consideración a las argumentaciones expuestas, procede condenar a la entidad demandada a que abone al actora en concepto de daños y perjuicios la suma de 40.000€ como sanción ante la infracción muy grave cometida por la empresa, y la suma de 1.540 euros por gastos de psicólogo.

UNDECIMO.- En consideración a los conceptos reclamados, como son indemnización por extinción voluntaria del contrato al amparo del artículo 50.1 c) del ET así como

indemnización de daños y perjuicios, las cantidades objeto de condena devengarán el interés legal correspondiente al amparo del artículo 1.101 y concordantes del CC.

DUODECIMO.-De conformidad con el art.191.1de LRJS, contra esta sentencia procede recurso de suplicación.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que **ESTIMANDO PARCIALMENTE** la demanda formuladas por DOÑA **Naia** frente a **ELECNOR SA Y DON Avelino**, debo declarar y declaro la extinción del contrato de trabajo entre la demandante y demandada a 3 de septiembre de 2018 y en su consecuencia **debo condenar y condeno** a la empresa demandada, a que proceden al abono de **61.616,01€** y a la suma de **40.000 euros** en concepto de indemnización por daños y perjuicios además de **1540euros** en concepto de gastos médicos, cantidades que devengarán el interés legal conforme artículo 1101 del CC, y **absolviendo** a Don **Avelino**, de todos los pedimentos en su contra

Notifíquese esta sentencia a las partes y adviértase de que no es firme, ya que contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

El que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la cuenta del Banco Santander, con nº 0049-3569-92-0005001274, expediente judicial nº 4717-0000-00-0214-17, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito indicado las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo DOÑA PATRICIA GARCIA DIEZ, Juez de Adscripción Territorial del País Vasco.