



-

Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 8

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, 4ª planta (edifici S) - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874592

FAX: 938844911

E-MAIL: social8.barcelona@xij.gencat.cat

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 0591000000066825

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 8

Concepto: 0591000000066825

N.I.G.: 0801944420258035650

Derechos fundamentales 668/2025-F

-

Materia: Tutela de los derechos fundamentales

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]

Abogado/a: [REDACTED]

Graduado/a social: [REDACTED]

Parte demandada/ejecutada: HENNES & MAURITZ, S.L., Ministeri Fiscal

Abogado/a: [REDACTED]

Graduado/a social: [REDACTED]

SENTENCIA Nº 187/2026

En la ciudad de Barcelona, a 4 de junio de 2026.

Vistos por [REDACTED] el magistrado titular de la plaza 8 de la SS del TIB, los autos nº 668/2025, seguidos a instancia de Dª [REDACTED] contra **HENNES & MAURITZ S.L. y Ministerio Fiscal**, en materia de **tutela de derechos fundamentales**.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha 2 de julio de 2025 tuvo entrada en el registro general del decanato, luego turnada a este juzgado, demanda suscrita por la parte actora en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se declarara vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical, declarando la nulidad del comportamiento empresarial y debiendo reponer a la persona trabajadora en el puesto de trabajo de Passeig de Gracia y al abono de la cantidad de 7500 euros en concepto de daños y perjuicios más 100 €/día de retraso en caso de incumplimiento de reposición.

Segundo.- Al acto de juicio, finalmente celebrado en fecha 4 de mayo de 2026, comparecieron la parte actora y la empresa demandada, con la asistencia profesional que consta en el acta constituida al efecto. El Ministerio Fiscal no compareció ni justificó su inasistencia. Tras celebrarse el intento de evitación del proceso ante la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:

Data i hora
04/06/2026
19:09

Signat per [REDACTED]



letrada de la administración de justicia y concluido el acto con el resultado de sin avenencia, se procedió a la apertura de la vista oral.

En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. La empresa demandada se opuso a la demanda, si bien no negó los hechos, sino su valoración; adujo que es una práctica empresarial habitual el trasladar trabajadores de una tienda a otra por razones profesionales, ya que el perfil de la actora debe constatarse en varias tiendas; señaló que, de hecho, la actora ya había sido objeto de cambios con anterioridad; negó toda brecha salarial, ya que la actora es de las trabajadoras mejor pagadas; añadió que la actora podía seguir desempeñando sus funciones de representación sin límite alguno, utilizando el crédito horario y pudiéndose comunicar con sus representados.

Ya en fase probatoria la parte actora propuso los 7 documentos ya incorporados en fecha 14 de enero de 2026 al expediente judicial digital y el interrogatorio de dos testigos; la empresa propuso 14 documentos ya incorporados al expediente judicial digital y el interrogatorio de dos testigos. Todos esos medios probatorios fueron admitidos, procediéndose a su práctica. Ninguno de los documentos fue objeto de impugnación en lo que a su autenticidad concierne.

En trámite de conclusiones, las partes mantuvieron sus alegaciones iniciales y solicitaron de este juzgado una sentencia de conformidad con sus pretensiones. Los autos quedaron vistos para sentencia.

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^a [REDACTED] mayor de edad, provista de DNI nº [REDACTED] se vinculó laboralmente a la empresa **HENNES & MAURITZ S.L.** en fecha **11 de abril de 2005**, prestando servicios como **jefa de sección** ("store manager") y percibiendo un salario de 3.366,68 euros mensuales brutos con prorrata de pagas. Trabaja mediante contrato indefinido y a tiempo completo, en horario de 8.00 a 16.30 de lunes a viernes y los sábados rotativos, si bien, por necesidades de la tienda puede iniciar la jornada a las 6.00. Su centro de trabajo habitual se hallaba en la tienda de Paseo de Gracia, nº 11 (tienda nº 200), de Barcelona. El actual se encuentra en Cornellà de Llobregat, Avda. del Baix Llobregat, sin número. La actora vive en la población de El Prat de Llobregat, calle [REDACTED] (hecho no controvertido)

SEGUNDO.- La actora es componente del **Comité de empresa**. En fecha 29 de abril de 2022 se realizó preaviso número 904/2022 en el centro de trabajo de la empresa demandada sito en el Paseo de Gracia nº 11, de Barcelona. El inicio del proceso electoral fue el 30 de mayo de 2022. El día de las votaciones tuvo lugar el día 1 de julio de 2022. Del resultado de la votación fueron elegidos 9 miembros que componen el actual comité de empresa. La actora fue elegida en el colegio de técnicos, siendo la única representante de tal colegio. El centro de trabajo sito en



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:

Data i hora
04/06/2026
19:09

Signat per [REDACTED]



Paseo de Gracia, 11, de Barcelona constituye la unidad electoral para la que la persona trabajadora ha sido elegida por sus compañeros (hecho no controvertido)

TERCERO.- HENNES & MAURITZ S.L. se dedica a la actividad de comercio al por menor de prendas de vestir y le es de aplicación el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona, código de convenio núm. 08000795011994. Cuenta con unos 775 trabajadores (hecho conforme, informe de la Inspección de Trabajo).

CUARTO.- La actora era la encargada de la tienda sita en Paseo de Gracia, encargándose de la gestión del centro, de los equipos y del personal a su cargo, de la supervisión de la planificación y coordinación de los diferentes departamentos, de la apertura y cierre de la tienda, del control y gestión del producto en tienda, de la atención puntual a visitas de proveedores, colaboración puntual en los procesos de selección y realización de las tareas administrativas necesarias (informe de Inspección de Trabajo, declaración de la Sra. [REDACTED] controller y del Sr. [REDACTED] vendedor)

QUINTO.- La actora tuvo una participación activa en la huelga convocada por los sindicatos CCOO y UGT los días 20, 22 y 26 de junio de 2023 ante el anuncio, por parte de la empresa, del cierre de tiendas y reducción de plantilla. La huelga finalizó el 1 de julio de 2023 mediante un acuerdo de nuevas políticas retributivas. La empresa, mediante la representante de RRHH la Sra. [REDACTED] reunió a la persona trabajadora el día 23 de junio de 2023 (durante el proceso de negociación y huelgas) para insinuarle que lo más adecuado sería que, como "store manager", trasladarse de tienda. La persona trabajadora se negó en rotundo a dicha propuesta y les manifestó que no entendía por qué debía ser trasladada en pleno proceso de huelga y negociaciones (hecho no controvertido, declaración de la Sra. [REDACTED] controller y del Sr. [REDACTED] vendedor)

SEXTO.- En fecha 4 de julio de 2023 la dirección indicó a la actora que en la planificación de las últimas semanas no había una correcta cobertura y le insinuó que estaría mejor en otra tienda. Unas semanas antes del inventario, ante la baja de un compañero, solicitó poder cubrir la baja para asumir el trabajo y no recibió respuesta por parte de la empresa. Las últimas valoraciones de su trabajo por parte de sus superiores han incluido propuestas de mejora o críticas en diferentes aspectos, si bien concluyen con lo que se denomina "highperformance". En mayo de 2024 su valoración fue negativa en el apartado de diálogo. La empresa le volvió a insinuar que debería trasladarse de tienda (hecho no controvertido, declaración del Sr. [REDACTED] área manager, documento nº 9 de la parte demandada)

SÉPTIMO.- En fecha 6 de agosto de 2024 la empresa demandada comunicó a la actora su traslado a la tienda nº 98, sita en el Centro Comercial Splau, sita en Cornellá, Avda. del Baix Llobregat, sin número, con efectos del 6 de septiembre de 2024. La empresa alegaba que su decisión se enmarcaba en el ejercicio del poder de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 04/06/2026 19:09	Signat per [REDACTED]	



dirección y organización previsto en el artículo 20 del E.T. y consideraba que incluso había mejorado considerablemente, en materia de preaviso, el plazo previsto en el artículo 43 del convenio colectivo de aplicación. De igual modo, la empresa indicaba que la medida de cambio de centro de trabajo venía motivada por la urgente necesidad de la compañía de atender a una necesidad del servicio no coyuntural de la misma y consistente en cubrir el puesto de trabajo de Store Manager que, a día de la fecha, se encontraba vacante. Asimismo, hacía alusión a que el cambio de centro redundará en su beneficio personal, siendo más próximo a su domicilio personal. Por último, mencionaba que se mantendrían inalterables las condiciones laborales así como su condición de delegada de personal (comunicación empresarial).

OCTAVO.- La actora interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social al considerar que el cambio de tienda suponía no solo una vulneración sino una modificación de sus condiciones laborales. En el Juzgado Social nº 4 de Barcelona en el procedimiento nº 781/2024 se procedió a suspender el juicio, recogándose en la providencia de fecha 29 de mayo de 2025 que la decisión de efectuó al amparo del artículo 20 del E.T. y, ante este hecho, se insta la presente reclamación de tutela de derechos fundamentales (hecho no controvertido).

NOVENO.- En fecha 12 de agosto de 2024 la empresa comunicó a la Sra. [REDACTED] su cambio de tienda desde la nº 200 (Paseo de Gracia) a la nº 120 (Illa Diagonal). El Sr. [REDACTED] fue cambiado en fecha 24 de abril de 204 de la tienda de Paseo de Gracia a la de Glorias (documento nº 4 de la demandada)

DÉCIMO.- La empresa demandada cambia de tienda con alguna frecuencia a las personas que ocupan la posición de “store manager” en función de una serie de criterios organizativos (declaración del Sr. [REDACTED] área manager y de [REDACTED] del área de recursos humanos, documento nº 5 de la demandada)

UNDÉCIMO.- A la actora se le sigue reconociendo el crédito horario y no se le impide el acudir a las reuniones del Comité de Empresa (declaración conteste de todos los testigos y documento nº 8 de la demandada).

DUODÉCIMO.- El puesto de trabajo de la actora en la tienda del Paseo de Gracia fue ocupado por una trabajadora procedente de Madrid (declaración del Sr. [REDACTED] área manager y de [REDACTED] del área de recursos humanos)

DÉCIMO TERCERO.- La actora inició proceso de incapacidad temporal en fecha 6 de agosto de 2024. Padece un trastorno adaptativo secundario a situación laboral (documento nº 6 de la parte actora y documento nº 14 de la empresa)

FUNDAMENTOS DE DERECHO



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 04/06/2026 19:09	Signat per [REDACTED]	



PRIMERO.- Valoración de la prueba.

En cumplimiento de lo que manda el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados son el producto, o bien de la ausencia de discrepancia entre las partes, o bien de la valoración conjunta de las evidencias documentales y testificales identificadas expresamente en cada uno de los ordinales fácticos. Se trata de hechos pacíficos en su casi totalidad. No obstante, se imponen las siguientes precisiones. El documento nº 4 de la empresa no acredita ninguna vacante en la tienda 98, ya que documenta traslados desde la tienda 200 y no desde la 98. Además, los dos testigos de la empresa vinieron en decir que el traslado de la actora a la tienda 98 fue, antes bien, para dar impulso a esta última tienda, debido al perfil y experiencia de la actora. Por otra parte, no se ha probado que la actora haya sido objeto de discriminación en el ámbito salarial.

SEGUNDO.- Posición de las partes y ámbito de enjuiciamiento.

La parte demandante persigue una sentencia que declare vulnerado el derecho fundamental de la actora a la libertad sindical, así como la nulidad del comportamiento empresarial, con condena a reponer a la persona trabajadora en el puesto de trabajo de Passeig de Gracia y al abono de la cantidad de 7500 euros en concepto de daños y perjuicios más 100 €/día de retraso en caso de incumplimiento de reposición. Aduce que la actora, desde el pasado julio de 2022, ha tenido una activa actividad sindical, siendo la única trabajadora que pertenece al colegio de técnicos en el comité de empresa y, en ejercicio de sus funciones de representante, se ha opuesto a algunas decisiones que la empresa quería implantar a los compañeros del centro. Añade que la empresa, durante este tiempo, ha mantenido una actitud discriminatoria y antisindical frente a la persona trabajadora y expone el contexto en que se ha materializado. Aduce que la decisión empresarial de imponer un cambio de centro de trabajo a la persona trabajadora supone una vulneración a la libertad sindical porque el centro de trabajo sito en Paseo de Gracia, 11, de Barcelona constituye la unidad electoral para la que la persona trabajadora ha sido elegida por sus compañeros, de modo que la decisión de la empresa de ubicarla en un nuevo centro de trabajo no se ajusta a derecho si no existe una motivación real para tal modificación y lesiona el derecho a la libertad sindical y resulta contraria a las exigencias de la buena fe contractual. Añade que es la representante de los trabajadores en el centro de Paseo de Gracia y que el traslado le impedirá ejercer sus funciones como RLT, aunque en la carta se haya dicho que se le mantiene la condición como RLT, por cuanto es inviable poder ejercer las funciones cuando deja de estar en el centro y no está en contacto con las personas trabajadoras que la han elegido. Entiende que el no respetar la prioridad de permanencia de los representantes legales, en el centro de trabajo que constituye la unidad electoral para la que fue elegida implicaría la infracción del arts. 5 del Convenio 135 de la O.I.T., 68,b) del E.T. y 10.3 de la L.O.L.S.; en relación con la prioridad de permanencia. Añade que el cambio centro de trabajo afectará a quien cuenta con cierta ascendencia sobre sus compañeros –tanto por su antigüedad en la empresa, como por sus características personales– y a los propios trabajadores que



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [Redacted]
Data i hora 04/06/2026 19:09	Signat per [Redacted]	



han elegido a la persona trabajadora como representante. Asimismo, si durante más de 19 años ha prestado servicios en las empresa y lleva 7 años en el mismo centro, sin que se cuestione la calidad de su trabajo y sin que se acredite que a la fecha del cambio del centro exista la necesidad en el otro centro de un nuevo Store Manager El cambio de centro solo puede responder a una represalia por haber participado en las elecciones del centro de trabajo y por su acción sindical. Señala que en el presente caso, existen unos indicios claros de persecución sindical, es decir, ella es la única representante técnica y rostro visible de la huelga. El traslado recae precisamente sobre la delegada, existiendo otros Store Managers sin ocupar plaza en Splau.

La empresa demandada se opuso a la demanda, si bien no negó los hechos, sino su valoración; adujo que es una práctica empresarial habitual el trasladar trabajadores de una tienda a otra por razones profesionales, ya que el perfil de la actora debe constatar en varias tiendas; señaló que, de hecho, la actora ya había sido objeto de cambios con anterioridad; negó toda brecha salarial, ya que la actora es de las trabajadoras mejor pagadas; añadió que la actora podía seguir desempeñando sus funciones de representación sin límite alguno, utilizando el crédito horario y pudiéndose comunicar con sus representados, de modo que no se había vulnerado su derecho de libertad sindical.

TERCERO.- Vulneración del derecho fundamental de libertad sindical. Artículo 28 de la Constitución y artículo 96.1 de la LRJS.

La parte actora no acciona a través de la modalidad especial que disciplina el artículo 138 de la LRJS, sino por la de tutela de derechos fundamentales. Admite, por tanto, que la decisión empresarial no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero entiende que se trata de una medida empresarial discriminatoria y lesiva del derecho fundamental de libertad sindical, por lo que debe ser declarada nula. El informe de la Inspección de Trabajo de 4 de febrero de 2025, confeccionado para el órgano judicial que conoció en su día sobre una primera demanda de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, concluye que no estamos en presencia de tal categoría jurídica o de una movilidad geográfica, toda vez que el cambio de centro de trabajo no implica ni un cambio de domicilio ni de condiciones laborales, pero advierte que ese cambio sí puede afectar a su condición de representante legal de los trabajadores, pues fue elegida en el centro de trabajo sito en Paseo de Gracia, por lo que podría verse obstaculizada en el ejercicio de su acción sindical en representación de los trabajadores de su centro de origen.

Esto mismo es lo que alega la parte actora como fundamento básico de su pretensión, además de exponer determinados hechos de los que se podría inferir un trato discriminatorio previo al cambio de centro de trabajo y debido a su actividad sindical y en relación a una huelga en julio de 2023.

Tales alegaciones deben procesarse conforme al artículo 96.1 de la LRJS:

1. 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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]	
Data i hora 04/06/2026 19:09		Signat per [REDACTED]	



justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El cambio de centro de trabajo impuesto a la actora podría concebirse como el aséptico y regular ejercicio del poder de dirección que incumbe al empleador ex artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, pues, prima facie, no constituye ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni un supuesto de movilidad geográfica strictu sensu. Ahora bien, lo que no puede desconocerse en ningún caso es que la actora es representante unitaria de los trabajadores del centro de trabajo sito en el Paseo de Gracia y, además, la única representante del colegio de técnicos. Por lo tanto, el cambio de centro de trabajo supone el alejamiento definitivo de los trabajadores a los que representa y, con seguridad, la pérdida de esa condición en las próximas elecciones sindicales. Es cierto, como no podía ser de otro modo, que se le sigue reconociendo el crédito horario y el participar en las reuniones del comité de empresa, pero no lo es menos que se le ha apartado definitivamente del ámbito que es consustancial a su representación legal. Eso ocurre, además, después de una conflictividad, que no se niega, relacionada con una huelga en julio de 2023 y ante la insistencia de la empresa en cambiarla de centro de trabajo.

En opinión de este juzgador, la condición de representante legal de la actora, unida a esos conflictos previos, prefigura un muy consistente panorama indiciario de lesión del derecho de libertad sindical. Además, la condición de representante legal de los trabajadores opera también en un ámbito estrictamente objetivo, referido a la intangibilidad de esa función en ausencia de causas que expliquen un extrañamiento de la unidad electoral primigenia.

En este particular, el artículo 68 b) del Estatuto de los Trabajadores dispone que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Es cierto que este precepto no es aquí directamente aplicable, ya que la actora no ha sido objeto de extinción o suspensión contractual, ni siquiera de modificación o de traslado. Pero esa prioridad de permanencia en el centro de trabajo prevista legalmente con [REDACTED] ese principio de intangibilidad de la función representativa, que no puede ser alterada, desvirtuada o perturbada por comportamientos empresariales que no respondan a una causa objetiva, real, suficiente, proporcionada y debidamente acreditada. Si no fuera así, las empresas podrían ubicar sin control alguno a los representantes de los trabajadores en centros de trabajo apartados de su unidad electoral de origen, vaciando de su contenido su función sindical e imposibilitando la renovación de su cargo en las próximas elecciones.

Eso es lo que ha ocurrido aquí, además en un contexto de conflictividad a raíz de una huelga. Por lo tanto, en aplicación del artículo 96.1 de la LRJS, incumbe a la empresa la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Es decir, la empresa debe probar que el cambio de centro de trabajo respondió a estrictas necesidades de orden objetivo, alejadas de cualquier designio lesivo del derecho fundamental a la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:

Data i hora
04/06/2026
19:09

Signat per [REDACTED]



libertad sindical que es intrínseco a la función de legal representante de los trabajadores.

La parte demandada invocó en primer lugar una suerte de práctica consistente en reubicar con frecuencia a los “store managers” en diferentes tiendas. Sin embargo, esa práctica, que es unilateral y cuyo fundamento objetivo último se desconoce por completo, no puede redundar en una grave perturbación de la función representativa ni alterar significativamente el resultado de las elecciones sindicales.

En segundo lugar, alegó la necesidad urgente de cubrir una vacante en la tienda 98, pero eso no se ha probado en absoluto, ya que en su documento nº 4 consta que en fecha 12 de agosto de 2024 la empresa comunicó a la Sra. [REDACTED] su cambio de tienda desde la nº 200 (Paseo de Gracia) a la nº 120 (Illa Diagonal). Por otra parte, el Sr. [REDACTED] fue cambiado en fecha 24 de abril de 2024 de la tienda de Paseo de Gracia a la de Glorias. No hay ninguna referencia a la tienda 98, que es donde ha sido adscrita la actora. Por lo tanto, no consta la necesidad de cobertura de ninguna vacante y menos a expensas de dejar vacante la que ocupaba la actora en Paseo de Gracia y que finalmente ha sido cubierta por una trabajadora que procede de Madrid. Tampoco se ha probado que esa supuesta vacante no pudiera ser cubierta por cualquier otro “store manager”.

En la comunicación escrita también se alega [REDACTED] que el traslado favorecerá el desarrollo y crecimiento profesional y personal de la actora, pero lo único que ha provocado hasta ahora es un prolongado proceso de incapacidad temporal por un trastorno adaptativo secundario a situación laboral. Por otra parte, se ignora por qué ese traslado comportará tales beneficios para la actora.

Recapitulando, la empresa demandada no ha probado en este proceso la concurrencia de ninguna razón objetiva que justifique el desplazar a la actora desde el centro de trabajo en el que ha sido elegida representante de los trabajadores en el colegio de técnicos a otro centro de trabajo distinto y apartado de su unidad electoral. Y, como se ha dicho, aunque no se trata de una modificación sustancial o de una movilidad geográfica, se trata de una medida con un impacto significativo en el ejercicio de las funciones sindicales asociadas a la condición de legal representante de los trabajadores. En méritos de lo que dispone el artículo 96.1 de la LRJS y de cuanto se ha razonado hasta aquí, la empresa estaba obligada a aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida adoptada y de su proporcionalidad, carga probatoria específica que no ha asumido eficazmente, más allá de consideraciones genéricas (práctica habitual), de causas no probadas (cobertura de una vacante) o de valoraciones que se han demostrado inciertas (crecimiento personal o profesional).

Por lo tanto, debe concluirse que la empresa demandada ha vulnerado el derecho fundamental de la actora a la libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la Constitución Española, en conexión con los artículos 5 del Convenio 135 de la O.I.T., 68,b) del Estatuto de los Trabajadores y 10.3 de la L.O.L.S. Procede, por tanto, declarar la nulidad de la conducta empresarial consistente en cambiar a la actora de centro de trabajo y condenar a la demandada a su reposición inmediata al centro de trabajo sito en Barcelona, Paseo de Gracia.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 04/06/2026 19:09	Signat per [REDACTED]	



CUARTO.- Indemnización por daños y perjuicios patrimoniales y por daños morales.

La anterior declaración obliga también a valorar los daños y perjuicios irrogados a la trabajadora. La parte actora reclama por daños morales un total de 7.500 euros, con fundamento en la LISOS y daños patrimoniales que cifra en 100 euros diarios en tanto no es repuesta en su centro de trabajo originario

En lo que respecta a los daños y perjuicios de índole patrimonial, la parte actora no ha practicado ninguna prueba. Es cierto que la trabajadora inició un proceso de incapacidad temporal en fecha 6 de agosto de 2024, pero no consta que haya sido por contingencia profesional ni que le haya supuesto una efectiva pérdida patrimonial.

En lo que respecta al daño moral, la más reciente doctrina jurisprudencial (sentencias del Tribunal Supremo 853/2021, de 6 septiembre (RJ 2021/4008) (rec. 65/2020); 1085/2021, de 3 noviembre (RJ 2021/5629) (rec. 22/2020); 1097/2021, de 10 de noviembre (RJ 2021/5243) (rec. 110/2020), explica que, respecto del daño moral, "existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión [...] lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales" (sentencia del TS de 18 de julio de 2012 (RJ 2012/9605), recurso 126/2011). Esa doctrina jurisprudencial enlaza con la vigente LRJS en la medida que, si bien es exigible identificación de "*circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada*", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

En resumen, la doctrina jurisprudencial sostiene que "*los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental*" [por todas, sentencias del TS 273/2023, de 13 abril (RJ 2023/2449) (rec. 217/2021); 294/2023 de 25 abril (RJ 2023/3646) (rec. 334/2021); y 503/2023, de 11 julio (RJ 2023/4517) (rec. 243/2021)]. Por otra parte, reiterados pronunciamientos del Tribunal Supremo sostienen que el artículo 183.2 de la LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (restitutio in integrum), sino también la de prevención general (sentencia del TS 860/2019 de 12 diciembre (RJ 2020/188) (rcud 2189/2017 y las citadas en ella).

En este caso la parte actora reclama una indemnización por daños morales cuyo importe resulta de aplicar analógicamente el artículo 40 c) de la LISOS para una infracción tipificada como muy grave en el artículo 8.12 de esa misma ley. Postula el importe de 7.500 euros, que se corresponde con el grado mínimo y tramo inferior de la sanción prevista en mentado artículo 40. En ausencia de otros mecanismos de cálculo, este modo de cuantificar las indemnizaciones derivadas de daños morales ha sido con [REDACTED] o en numerosas ocasiones por el Tribunal Supremo, como la sentencia 179/2022, de 23 febrero (RJ 2022, 1314) (rcud 4322/2019) o bien sentencia 214/2022, de 9 marzo (RJ 2022, 1154) (rcud 2269/2019). Por lo tanto, procede estimar esta pretensión e imponer condena por daños morales en el importe de **7.500 euros**.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]	
Data i hora 04/06/2026 19:09		Signat per [REDACTED]	



QUINTO.- Recurso procedente.

A tenor de lo prevenido en el artículo 190 y siguientes de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso procedente contra esta sentencia es el de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

FALLO

ESTIMO EN PARTE la demanda promovida por D^a [REDACTED] contra **HENNES & MAURITZ S.L.** y **Ministerio Fiscal**, y, en consecuencia, declaro que la empresa demandada ha vulnerado el **derecho fundamental a la libertad sindical de la actora**. Declaro la nulidad de la conducta empresarial consistente en cambiar a la actora de centro de trabajo y condeno a la demandada a su reposición inmediata al centro de trabajo sito en Barcelona, Paseo de Gracia. Condeno a la empresa demandada a estar y pasar por esa declaración, a cesar en toda conducta lesiva del referido derecho y a abonar a la actora una indemnización por daños y perjuicios en el importe total de **7.500 euros**.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en el Banco Santander en la cuenta corriente nº 0591000064-0668/25, o mediante transferencia en ES5500493569920005001274 de este Juzgado o bien presente aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe, depositando además la cantidad de 300 euros en la misma cuenta corriente y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso, debiendo el recurrente entregar en la secretaría de este juzgado el correspondiente resguardo al tiempo de interponer el recurso. Se advierte también a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso y de impugnación, en su caso, un domicilio en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña a efectos de notificaciones, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 198 de la LRJS.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de seujudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]	
Data i hora 04/06/2026 19:09		Signat per [REDACTED]	



confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [Redacted]
Data i hora 04/06/2026 19:09	Signat per [Redacted]	