

**JDO. DE LO SOCIAL N. 2
SALAMANCA**

SENTENCIA: 00105/2020

PLAZA DE COLÓN N°8 1ª PLANTA
Tfno: 923284638;37,36,35,4
Fax: 923284639
Equipo/usuario: S01

NIG: 37274 44 4 2020 0000453
Modelo: N02700

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000289 /2020

Procedimiento origen: MCC MEDIDAS CAUTELARES PREVIAS 0000246 /2020
Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

DEMANDANTE/S D/ña: SINDICATO DE OFICIOS VARIOS CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE SALAMANCA
ABOGADO/A: JAVIER MATEO PALOMERO SIERRA
DEMANDADO/S D/ña: EMERGENCIAS SANITARIAS SA
ABOGADO/A: JESUS NICOLAS RAMIREZ GONZALEZ

SENTENCIA N° 105/2020

En Salamanca, a Ocho de Junio de Dos Mil Veinte.

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social n° Dos de Salamanca, D/ña. MARIA ROSARIO ALONSO HERRERO los presentes autos n° **289/2020** seguidos a instancia de SINDICATO DE OFICIOS VARIOS CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE SALAMANCA, como demandante, representado por el Letrado D. Javier M. Palomero Sierra contra la empresa EMERGENCIAS SANITARIAS S.A - GRUPO AMBUIBÉRICA representada por el Letrado D. Jesús Nicolás Ramírez González y MINISTERIO FISCAL, comparecido en autos, como demandados, sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los presentes autos traen causa de la demanda presentada el 19 de mayo de 2020, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado deducida por la actora, en la que tras citar hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación pertinente, terminaba solicitando se dictare sentencia por la que estimando la demanda:

- Se declare vulnerado el derecho fundamental a la salud y la integridad física de los trabajadores de la empresa demandada, haciendo estar y pasar a la empresa por tal pronunciamiento.

- Se condene a la empresa al cese inmediato en la conducta vulneradora del derecho fundamental a la salud, integridad física y la vida y, en su consecuencia, se la obligue, durante

el tiempo en que el COVID-19 sea considerado pandemia por la OMS y hasta la declaración por el anterior organismo de la fase de post-pandemia, a:

- Responsabilizarse del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección personal de todo su personal que trabaja directa o indirectamente en ambulancia en la provincia de Salamanca, sin que, en ningún caso, sean los trabajadores los que deban llevarse la ropa a su domicilio a tal fin.
- Que para ello fije un sistema de recogida y devolución del uniforme en las bases en las que se presta el servicio, lavado y desinfección de la ropa de trabajo de la plantilla mediante la contratación de empresa homologada, en cumplimiento del procedimiento de desinfección de vestuario de la empresa. Con carácter subsidiario, y de estimar que ello puede hacerse con sus medios propios, ello se lleve a cabo con los medios y protocolos adecuados de limpieza, desinfección y etiquetado, recibiendo la ropa de trabajo tratada en la base en que se presta servicio con una antelación de 24 horas al comienzo de la jornada.
- Que se garantice que la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas así como que la devolución sea personal, con la ropa marcada con el nombre y la base del propietario de esa ropa.
- Que los trabajadores sean dotados de uniformidad suficiente y oficial, modelos de alta visibilidad, de al menos tres juegos por trabajador en el caso del servicio de emergencias 24 horas y cuatro para los del servicio de emergencias 14 horas y programado.

SEGUNDO.- Por Decreto de 21 de mayo de 2020 se admitió a trámite la demanda dándose traslado al demandado y al Ministerio Fiscal, emplazando a las partes para la conciliación y celebración del juicio oral para el día 2 de junio de 2020.

Llegado el día señalado comparecen las partes y el Ministerio Fiscal y no alcanzada conciliación se procede a la celebración del juicio solicitando las partes sentencia de acuerdo a sus intereses, practicándose las pruebas que, dentro de las propuestas, fueron declaradas pertinentes y elevando finalmente a definitivas sus conclusiones.

TERCERO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa EMERGENCIAS SANITARIAS S.A forma parte de la UTE que es la adjudicataria en la provincia de Salamanca del servicio público de transporte sanitario terrestre tanto urgente como no urgente en la provincia de Salamanca, para el traslado de pacientes a los que la Gerencia Regional de Salud de la Comunidad de Castilla y León tenga el deber legal o convencional de prestar asistencia en vehículos especialmente acondicionados al efecto, servicio que ha sido adjudicado por la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León.

En el pliego de condiciones se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y las dotaciones de personal de los vehículos de transporte sanitario, dándose por reproducido su contenido obrante en el acontecimiento 36.

SEGUNDO.- La relación entre la empresa y los trabajadores se rige por el Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Castilla y León de empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOCYL de 11-7-18).

TERCERO.- El 13-11-2018 en el grupo Ambuibérica se elabora y aprueba por el Servicio de Prevención la "Instrucción Técnica" para desinfección vestuario laboral cuyo contenido se da por reproducido en su integridad en el que consta:

"1.- OBJETO. Sistematizar las recomendaciones para asegurar la gestión del riesgo de transmisión de agentes responsables de infección en la práctica del transporte sanitario, estableciendo las medidas de gestión y control para la desinfección de vestuario laboral en los puestos de Técnico de Transporte Sanitario por carretera (conductor, ayudante de camillero, camillero) y personal sanitario (médico y enfermero/DUE).

2.- ALCANCE. El presente proceso/instrucción afectará a todos los trabajadores del servicio urgente y servicio programado de la empresa.

3.- DEFINICIONES

Agente infeccioso: microorganismo que determina o transmite una infección.

Vestuario laboral: es un conjunto estandarizado de ropa usado por miembros de una organización mientras participan en la actividad de ésta.

Uniformidad contaminada por riesgo biológico: uniformidad manchada con cualquier fluido corporal o mancha biológica (materia fecal, orina, sangre, etc) susceptible de generar un riesgo biológico (en adelante RB).

4.- PROCESO DE CONTROL.

4.1 MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCESOS DE CONTROL

Con el fin de establecer prioridades y medidas preventivas en cuanto a la necesidad de la desinfección del vestuario laboral, se establecen las siguientes pautas con carácter obligatorio:

- En aquellos casos en los que se haya producido una contaminación del vestuario laboral, con fluidos orgánicos o manchas biológicas, el trabajador informará a la empresa y se efectuará la desinfección del vestuario laboral.

- La desinfección del vestuario laboral se llevará a cabo por parte de una empresa externa especializada en la desinfección de ropa de uso hospitalario. La empresa deberá someterse a las inspecciones y/o auditorías que la empresa desee efectuar, con el fin de garantizar la correcta limpieza y desinfección de su vestuario. Estas visitas de control podrán realizarse sin previo aviso. Se podrá llevar a cabo una coordinación de actividades empresariales entre EMERGENCIAS SANITARIAS S.A., UTE y la empresa externa de lavandería.

- El vestuario laboral será depositado por el trabajador en los contenedores habilitados y señalizados para ello, para proceder a su recogida y limpieza. (ANEXO I)

- Con objeto de evitar contagios, una vez que se entregue por parte del trabajador, el vestuario laboral contaminado por RB deberá ir en una bolsa cerrada (G-II) de manera adecuada y evitar mezclar prendas con las de otros trabajadores.

- Uso de guantes desechables, si existe riesgo de contacto con sangre y/o fluidos. Nunca lave o reutilice los guantes.

- Uso de gafas o máscaras protectoras si existe riesgo de salpicaduras o proyección o aerosolización de sangre y/o fluidos.

- Lávese inmediatamente las manos con agua y jabón, o con un gel para manos a base de alcohol. Evite tocarse la cara con los guantes puestos o antes de lavarse las manos.

- Queda prohibido utilizar el vestuario laboral para otros fines que no sean los de la propia actividad laboral.

6.-REGISTROS. Los registros de desinfección estarán disponibles en los centros de trabajo reflejados en el ANEXO I. El trabajador debe hacer uso del registro para reflejar qué prendas deja para que sean limpiadas como motivo del RB por la empresa de lavandería, y cuales recoge una vez limpias, al igual que las incidencias detectadas. Las bolsas G-II para el empaquetado de la ropa contaminada por RB, estarán disponibles

en los centros de trabajo reflejados en el ANEXO I" (acontecimiento 4).

CUARTO.- En abril de 2020 el Grupo Health Transportation Group elabora la "Evaluación de Riesgos específica frente a COVID-19 para los puestos de estructura o asimilables/personal centro coordinador". Se da por reproducido su contenido obrante en el acontecimiento 5.

QUINTO.- El 14 de mayo de 2020 se elabora la Instrucción Técnica para "Limpieza y desinfección vestuario laboral Covi-19" en el que se establece:

"1.- OBJETO. Sistematizar las recomendaciones para asegurar la gestión del riesgo de transmisión de agentes responsables de infección en la práctica del transporte sanitario, estableciendo las medidas de gestión y control para la desinfección de vestuario laboral en los puestos de Técnico de Transporte Sanitario por carretera (conductor, ayudante de camillero, camillero) y personal sanitario (médico y enfermero/DUE).

4.- PROCESO DE CONTROL

4.1. MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCESOS DE CONTROL

Con el fin de establecer prioridades y medidas preventivas en cuanto a la necesidad del lavado del vestuario laboral, se establecen las siguientes pautas con carácter obligatorio:

- El trabajador la depositará en los contenedores habilitados e informará a la empresa cumplimentando la ficha de control ANEXO II. La ropa deberá identificar claramente la TALLA para facilitar a su devolución que cada empleado pueda recoger la misma TALLA de vestuario.

- Con objeto de evitar contagios, el trabajador depositará el vestuario laboral contaminado por RB en una bolsa RB cerrada (G-II).

- Las bolsas G-II que contiene el vestuario laboral contaminado será depositada por el trabajador en los contenedores habilitados y señalizados para ello, para proceder a su recogida y limpieza.

- El proceso de lavado se realizará por empleados del Grupo HTG en la base de la calle Camino de Cabrerizo-C/Lima, del Polígono Industrial Villares de la Reina (Salamanca), adaptada a tales efectos y siguiendo los procedimientos adecuados.

- El lavado del vestuario laboral se llevará a cabo por personal del Grupo HTG

- El trabajador al introducir su ropa en la bolsa G-II hará uso de guantes desechables, si existe riesgo de contacto con sangre y/o fluidos. Nunca lave o reutilice los guantes.

- El trabajador al introducir su ropa en la bolsa, si existe riesgo de salpicaduras o proyección de sangre y/o fluidos, hará uso de protectores oculares (gafas o máscaras protectoras).

- Tras introducir la ropa en la bolsa G-II el trabajador se lavará las manos con los guantes puestos. Tras la retirada de los guantes se lavará inmediatamente las manos con agua y jabón, o con un gel para manos a base de alcohol. Evite tocarse la cara con los guantes puestos o antes de lavarse las manos.

- Queda prohibido utilizar el vestuario laboral para otros fines que no sean los de la propia actividad laboral.

- La ropa que no se haya utilizado durante la guardia no se introducirá en la bolsa del vestuario que se lavará

6. REGISTROS. Los registros de desinfección estarán disponibles en los centros de trabajo reflejados en el ANEXO I. El trabajador debe hacer uso del registro para reflejar qué prendas deja para que sean limpiadas por la empresa y cuales recoge una vez limpias, al igual que las incidencias detectadas. Las bolsas G-II para el empaquetado de la ropa contaminada por RB, estarán disponibles en los centros de trabajo reflejados en el ANEXO I. La ropa limpia se entregará en bolsas individuales transparentes para cada prenda. (acontecimiento 8).

En el Anexo I se establecen los puntos de depósito de ropa y los trámites a seguir (acontecimiento 9).

En el Anexo II el modelo de "registro de depósito de vestuario laboral para desinfección por RB COVID-19" (acontecimiento 10).

SSEXTO.- Tras la declaración del estado de alarma por la crisis sanitaria provocada por el COVI-19, para la prestación del servicio de transporte sanitario se estableció un "soporte covid" para traslado a pacientes contagiados y un "soporte limpio (no covid)" para pacientes que no tienen diagnosticado el covid-19, si posteriormente se confirma que un paciente no sospechoso ha sido positivo se informa a la ambulancia para que se procede a la limpieza. En los primeros tienen EPIS facilitados por el Sacyl y los segundos por la empresa.

Los EPIs son gafas, buzos y pantalla. Debajo de los buzos los trabajadores llevan el uniforme. (testifical de D^a. Rosario García Álvarez).

SEPTIMO.- La empresa entrega a los trabajadores dos uniformes en verano y dos en invierno (testifical de D. Pedro de la Iglesia).

OCTAVO.- El trabajador de movimiento para atender un paciente Covid-19 diagnosticado o sospechoso se tiene que poner el buzo y el riesgo de contacto al uniforme se puede producir únicamente si el buzo se quita de forma incorrecta. A los trabajadores se les ha dado formación para retirar los EPIS (testifical de D^a. Rosario García y D. Santiago Fonbellido).

NOVENO.- El 30-4-2020 el sindicato CGT formula solicitud de medidas cautelares que dio lugar a los autos n^o 246/2020 en los que se dicta Auto de fecha de fecha 7 de mayo de 2020 acordando requerir a la empresa para que:

1^o) se responsabilice del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección personal de su personal de movimiento de Salamanca, sin que en ningún caso sean los trabajadores los que deban llevarse la ropa a su domicilio a tal fin.

2^o) se establezca para ello un sistema de recogida y devolución en el centro de trabajo (bases en las que se presta el servicio), lavado y desinfección de la ropa de trabajo de la plantilla, asegurando que, si se contratase tales operaciones con una empresa homologada, deberá asegurar que la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

DECIMO.- Con anterioridad al Auto de medidas cautelares la empresa no ha efectuado el lavado de la ropa siendo los trabajadores quienes lo hacían (testifical de D. Pedro de la Iglesia).

UNDECIMO.- Por escrito se comunica a los trabajadores que el protocolo HTG-ITP10 Limpieza y Desinfección vestuario laboral Covid-19 se pone en marcha a partir del día 18 de mayo (acontecimiento 48).

DUODECIMO.- En la empresa, dentro de la provincia de Salamanca, hay 11 trabajadores en situación de incapacidad temporal con positivo a Covid-19, 9 trabajadores en IT por cuarentena (síntomas Covid 19) y 1 trabajador por riesgos con patologías graves (escrito obrante en acontecimiento 34).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan de la prueba documental y testifical que se ha ido relacionando de conformidad con el art.97.2 de la LJS.

SEGUNDO.- Acciona el sindicato CGT a través del procedimiento regulado en el art.177 de la LJS sobre tutela de derechos fundamentales pretendiendo obtener sentencia en la que se declare la existencia de vulneración del derecho fundamental a la salud, integridad física y la vida y consecuencia de ello se le obligue a la empresa a responsabilizarse del lavado, descontaminación y en su caso destrucción de la ropa de trabajo y de los equipos de protección personal de todo el personal que trabaja directa o indirectamente en ambulancia en la provincia de Salamanca, que se establezca un sistema de recogida y devolución del uniforme en las bases, que la limpieza se realice por una empresa homologada o subsidiariamente por sus propios medios, que la ropa se envíe en recipientes cerrados y etiquetados, que la devolución sea personal con la ropa marcada con el nombre y la base del propietario y que los trabajadores sean dotados de uniformidad suficiente (tres juegos para el servicio de emergencias 24h y 4 para los del servicio de emergencias 14 horas y programado).

La representación de la empresa se opone a la demanda alegando la excepción de inadecuación del procedimiento; en cuanto al fondo que el objeto social de la empresa es transporte sanitario terrestre, que hay dos riesgos que son el atropello y el contagio por agente biológico existiendo antes del covid-19 un protocolo de actuación, que está conforme con la normativa aplicable pero no con la interpretación de los art.17 LPRL, art.7 RD 664/1997 y art.51 del convenio colectivo, que es el trabajador quién tiene la obligación de limpieza del uniforme conforme al convenio colectivo y la obligación de la empresa es cuando existe contagio por agentes biológicos en concreto cuando haya "mancha biológica" o confirmación de contacto con enfermedad infecto contagioso, que en el protocolo de actuación frente al virus se establece el uso de un mono aislante que se pone encima de la uniformidad y que esta no tiene por qué verse afectada por agentes biológicos, que el trabajador tiene conocimiento del servicio y si hay duda tiene que hacer uso de los equipos de protección individual, que la empresa no se ha negado a lavar la uniformidad que se haya visto afectada, que los uniformes no pueden ser nominales sino por talla, que no se ha alterado el Plan de Gerencia Sanitaria que esta envía el plan incluyendo "llevar la uniformidad a lavandería" que era para el personal del servicio de salud y no para la empresa que tiene su propio convenio que se ponen en contacto con Gerencia y es ella la que suprime el párrafo no la empresa, que se pretende aumentar los derechos sociales y la normativa aplicable.

Por el Ministerio Fiscal en fase de conclusiones se solicitó la desestimación de la demanda.

TERCERO.- Inadecuación de procedimiento.

La parte actora acude a la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical o de cualquier otro derecho fundamental, que regulan los arts. 177 a 184 LRJS, invocando en la demanda la vulneración del derecho a la "salud e integridad" y los arts. 15, 40.2 y 43 de la CE, pretendiendo, en primer lugar, que se declare vulnerado el derecho a la salud, la vida y la integridad física de los trabajadores de la empresa, fundamentando la vulneración de tales derechos en la conducta de la empresa de no realizar el lavado de la ropa y equipos de trabajo siendo los trabajadores quienes tienen que realizarlo.

Alega la empresa que concurre la excepción de inadecuación de procedimiento porque la pretensión se refiere al convenio colectivo y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto que se pretende ampliar y aumentar las obligaciones que tiene la empresa frente a los trabajadores, que el derecho a la salud no es un derecho fundamental y el demandante tenía que acudir al conflicto colectivo o en su caso al de impugnación de convenio.

Señala el TS en la sentencia de 14 de junio de 2002, rec. 1192/2001, que "Ya hay doctrina reiterada de esta Sala sobre la cuestión tratada, que tiene su reflejo, entre otras, en la sentencia de 27 May. 2002, que siguió la doctrina proclamada en las sentencias de 6 Oct. 1997, 26 Jun. 1998, 20 Jun. 2000 y otras, en las que se ha dicho que «lo decisivo a efectos de la adecuación del procedimiento no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental. Si no existe la vulneración alegada, o si lo que se produce es una infracción simple del ordenamiento jurídico sin relevancia en la protección constitucional del derecho fundamental invocado, la consecuencia de la limitación de conocimiento que rige en la modalidad procesal será la desestimación de la demanda, sin perjuicio en su caso de la conservación de la acción para alegar la eventual existencia de una infracción de legalidad ordinaria en otro proceso»; abundando en esa misma idea, la sentencia de 18 Nov. 1997 declaró que «el hecho de que el órgano judicial competente considere que no se ha producido la lesión del derecho invocado no afecta a la adecuación del procedimiento, pues la consecuencia de esa operación será, de acuerdo con el principio de cognición limitada propia de

esta modalidad procesal, la desestimación de la pretensión de tutela, sin perjuicio de la acción ordinaria en el proceso correspondiente, pero no la declaración de inadecuación de un procedimiento en el que formalmente se ha instado de forma correcta». La doctrina expuesta presupone que si la parte interesada acude a la modalidad procesal de tutela del derecho de libertad sindical, exponiendo los hechos que estima lesivos a tal derecho, y con la pretensión de que se ponga remedio a la violación denunciada, no cabe entender que el procedimiento seguido es inadecuado, a pesar de que se desestime la demanda al resolver sobre el fondo de la cuestión". Con posterioridad la STS de 14 Mar. 2007, Rec. 34/2006 señalaba que "cualquier pretensión que aparezca formalmente fundada en la denuncia de la lesión de un derecho fundamental y recabe del órgano jurisdiccional tutela frente a esa lesión tiene, en principio, cabida en el proceso de tutela de los derechos fundamentales que regula el art. 181 de la Ley de Procedimiento Laboral .

La doctrina del Tribunal Constitucional sobre la adecuación de los procedimientos especiales de tutela de los derechos fundamentales, previos al recurso de amparo, se basa en una nítida distinción entre el aspecto procesal y el sustantivo, en el sentido de que una eventual desestimación de la pretensión ejercitada -por estimarse que no se ha producido violación del derecho fundamental invocado- no significa que el procedimiento utilizado fuera inadecuado. Así, la STC 31/1984, de 7 de marzo , afirma en su Fundamento Jurídico 5: "Para deslindar el problema procesal y la cuestión de fondo, es preciso reconocer que basta con un planteamiento razonable de que la pretensión ejercitada versa sobre un derecho fundamental, lo que es bastante para dar al proceso el curso solicitado, con independencia de que posteriormente el análisis de la cuestión debatida conduzca o no al reconocimiento de la infracción del derecho constitucional invocado". Y no otra, como es lógico, es la doctrina de esta Sala Cuarta del TS (Sentencias, entre otras, de 6/10/1997, 3/2/1998, 26/6/1998 y 15/2/2000). En la última citada, recaída en el recurso de casación 502/1999, dijimos: "como afirma la sentencia de esta Sala de 18 de noviembre de 1997 - y antes la de 18 de noviembre de 1991 - el hecho de que el órgano judicial competente considere que no se ha producido la lesión del derecho invocado no afecta a la adecuación del procedimiento, pues la consecuencia de esa apreciación será, de acuerdo con el principio de cognición limitada propia de esta modalidad procesal, la desestimación de la pretensión de tutela, sin perjuicio de la acción ordinaria en el proceso correspondiente, pero no la declaración de inadecuación de un procedimiento en el que formalmente se ha instado de forma

correcta". (STS de 18-1-2012, rec. 139/2011). Por consiguiente, solo cabe declarar la inadecuación de procedimiento en los supuestos excepcionales en que se aprecie inequívocamente, "prima facie", que la pretensión ejercitada queda de forma manifiesta fuera del ámbito de la modalidad procesal, bien porque en demanda no se alegue lesión alguna del derecho fundamental como exige el artículo 177.3 y se plantee únicamente un tema de legalidad ordinaria, o bien porque el acudimiento al proceso preferente y sumario del art. 175 se realice en fraude de ley -supuesto contemplado en la S. de 3-II-88 -. Pero salvo en esos casos, no cabe tal declaración cuando se ejercita formalmente una acción de tutela de un derecho fundamental, siendo obligado entrar a resolver sobre la lesión denunciada. Así lo ha declarado el Tribunal Constitucional, al afirmar que "para deslindar el problema procesal y la cuestión de fondo, es preciso reconocer que basta con un planteamiento razonable de que la pretensión ejercitada versa sobre un derecho fundamental, lo que es bastante para dar al proceso el curso solicitado, con independencia de que posteriormente el análisis de la cuestión debatida conduzca o no al reconocimiento de la infracción del derecho constitucional invocado".

Aplicando el criterio expuesto en estas sentencias, si se tiene en cuenta que lo decisivo a efectos de la adecuación de procedimiento, no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada, sino que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir, que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental, en el presente caso, la demanda presentada cumple dichos objetivos, al formularse una pretensión sobre tutela de derechos fundamentales, ya que tiene tal carácter el derecho a la vida e integridad física regulado en el art.15CE, por lo que la excepción de inadecuación de procedimiento debe ser rechazada.

Cuestión distinta es que, conforme a lo dispuesto en el artículo 178 de la LRJS, el ámbito del proceso quede limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza, de tal manera que cuando se planteen cuestiones de legalidad ordinaria que no integren el contenido normativo del derecho fundamental o se aleguen fundamentos diversos a la tutela, el órgano judicial considere que no se producido la lesión del derecho fundamental, extremo este que afectará a las pretensiones formuladas en el escrito de demanda en los términos que posteriormente se analizará.

CUARTO.- El sindicato demandante pretende que se declare la vulneración del derecho fundamental a la salud y a la integridad física y consecuencia de ello la condena al cese de la conducta vulneradora que en este consiste no "en dejar de hacer" sino en una obligación de hacer, en concreto, de responsabilizarse del lavado de la ropa de trabajo, invocando en apoyo de su pretensión además de los arts. 15, 40 y 43 CE diversas normas en materia de seguridad y salud en el trabajo así los Convenios 155 y 187 de la OIT, art.7 del RD 664/1997, art.4.2 y 19 ET, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Protocolo de actuación del Ministerio de Sanidad de 5-5-2020 para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, RD 1407/1992 equipos de protección individual, RD 773/1997 disposiciones mínimas de seguridad y salud y Reglamento Sanitario Internacional.

La empresa alega que el derecho a la salud no es un derecho fundamental, que se invocan normas en materia de riesgos laborales y se pretende una obligación no impuesta en el convenio colectivo.

La CE dentro del Título I, arts. 10 a 55 regula "De los derechos y deberes fundamentales" pero exclusivamente se incluye en el Capítulo Segundo, Sección 1ª bajo la rúbrica "de los derechos fundamentales y las libertades públicas" los arts.15 a 29, siendo el art.15 el que reconoce como derecho fundamental el "derecho a la vida y a la integridad física y moral"; en la sección 2ª "De los derechos y deberes de los ciudadanos" art. 30 a 38. Dentro del Capítulo Tercero bajo la rúbrica "De los principios rectores de la política social y económica" es donde se incluyen el art.40.2 que establece que los poderes públicos..... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo" y el art.43.que establece "1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud. 2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto".

Por su parte, el artículo 4.2. d) del **Estatuto de los Trabajadores**, reconoce a éstos el derecho "A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales" y el artículo 19.1) del mismo cuerpo legal dispone que "El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo", derechos que igualmente se reconocen en la **Ley 31/1995** de Protección de Riesgos Laborales, que desarrolla el **artículo 40.2 de la Constitución**, y en cuyo

artículo 14.1 se establece, en lo que aquí interesa, lo siguiente:"1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.....2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".

Por tanto, en la norma constitucional aparece perfectamente diferenciado por un lado el derecho a la vida e integridad física, por otro el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo y por otro el derecho a la salud, atribuyendo el carácter de derecho fundamental exclusivamente a los primeros pero no a los restantes derechos.

En el presente caso, el sindicato demandante considera que la empresa al no cumplir la obligación en materia de prevención de riesgos laborales vulnera el derecho a la salud e integridad física de los trabajadores y ello porque estamos ante una situación de crisis sanitaria, con un riesgo biológico generado por el COVID-19 y que el hecho de que la empresa no asuma la limpieza y desinfección de la ropa de trabajo pone en riesgo la salud de los trabajadores y sus familias así como su integridad física. Por tanto, la cuestión que primero procede resolver es si tiene encaje dentro del derecho fundamental a la "integridad física" una posible

afectación de la salud de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Dice el TC en su sentencia 160/2007 de 2 de julio que "Hemos recordado recientemente en nuestra STC 62/2007, de 27 de marzo, que el art. 15 CE ampara de forma autónoma el derecho fundamental a "la integridad física y moral", y que, en relación con tal derecho, este Tribunal ha tenido ocasión de señalar que su ámbito constitucionalmente garantizado protege "la inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular" (SSTC 120/1990, de 27 de junio, FJ 8, y 119/2001, de 24 de mayo, FJ 5); que estos derechos, destinados a proteger la "incolumidad corporal" (STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 2), han adquirido también una dimensión positiva en relación con el libre desarrollo de la personalidad, orientada a su plena efectividad, razón por la que se hace imprescindible asegurar su protección no sólo frente a las injerencias ya mencionadas, sino también frente a los riesgos que puedan surgir en una sociedad tecnológicamente avanzada (STC 119/2001, de 24 de mayo, FJ 5); y que además de ello, en efecto, el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda también comprendido en el derecho a la integridad personal (STC 35/1996, de 11 de marzo, FJ 3), aunque no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implique una vulneración del derecho fundamental, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma (SSTC 5/2002, de 14 de enero, FJ 4, y 119/2001, de 24 de mayo, FJ 6). Esta última concreción de la tutela propia de la integridad personal, en consecuencia, no implica situar en el ámbito del art. 15 CE una suerte de cobertura constitucional frente a cualquier orden de trabajo que en abstracto, apriorística o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud; supone únicamente admitir que una determinada actuación u omisión de la empleadora en aplicación de su facultades de especificación de la actividad laboral podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevara la vulneración del derecho fundamental citado. En concreto, como precisó la propia STC 62/2007, de 27 de marzo, tal actuación u omisión podría afectar al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud, es decir, cuando se genere con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para ésta. Precisamente por esa razón añadíamos aún que "para apreciar la vulneración del art. 15 CE en esos casos no será preciso que

la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (en este sentido, SSTC 221/2002 , de 25 noviembre, FJ 4 , y 220/2005 , de 12 de septiembre , FJ 4, entre otras)".

Más recientemente la STC 118/19 de 16 de octubre de 2019 con cita de las sentencias anteriores añade "En este mismo sentido ya la STC 220/2005, de 15 de septiembre, FJ 4, había declarado que el derecho a la integridad física podría verse lesionado no sólo por acciones, sino también por omisiones de los poderes públicos -como podría ser el caso de una negativa injustificada a conceder una prórroga de baja por incapacidad laboral- que deberían ser rechazadas por los tribunales "si como consecuencia de aquéllas se produjera una lesión del derecho de modo real y efectivo".....En efecto, conforme a la citada doctrina constitucional, para que pudiera apreciarse la vulneración del art. 15 CE sería necesario que se produjera una actuación de la que se derivase un riesgo o se produjese un daño a la salud del trabajador.El derecho a la integridad física, tal y como está configurado constitucionalmente, protege a todas las personas, incluidos los trabajadores, frente a actuaciones materiales sobre el cuerpo humano, que dañen la integridad corporal, que supongan un peligro grave y cierto para la salud, o que se produzcan sin consentimiento del afectado y sin deber jurídico de soportarlas (SSTC 120/1990, de 27 de junio, FJ 8, y 215/1994, de 14 de julio, FJ 4). También frente a las actuaciones no materiales -órdenes empresariales- que incumplan las obligaciones legalmente impuestas al empleador en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo en peligro la salud de los trabajadores (SSTC 62/2007, FJ 5, y 160/2007, FJ 5).

QUINTO.- Partiendo de la doctrina constitucional resulta que el derecho a la salud tiene un reconocimiento constitucional distinto (art.43.1) que puede relacionarse en ocasiones con el art.15 (derecho a la integridad física) en cuanto los hechos tuvieran tal gravedad que realmente estuviera en peligro cierto, grave e inminente la vida o la integridad física o moral de la persona para lo cual sería preciso que de los hechos concurrentes resultase una situación extraordinaria de esta índole, para lo cual es preciso determinar dos aspectos uno el momento en el que se solicita la pretensión y otro si la pretensión se ajusta a la normativa de aplicación.

Respecto de la primera cuestión cabe indicar lo siguiente: 1º) la pretensión actora se formula en el mes de mayo de 2020 precedida de una solicitud de medidas cautelares por el

sindicato CGT en representación de los trabajadores (en estas para personal de movimiento) de la empresa adjudicataria del servicio público de transporte sanitario terrestre en la provincia de Salamanca, para el traslado de pacientes a los que la Gerencia Regional de Salud de la Comunidad de Castilla y León tenga el deber de prestar asistencia en vehículos especialmente acondicionados al efecto; 2º) el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud eleva la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional; 3º) el 14 de marzo por Real Decreto 463/2020 se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19; 4º) es un hecho público y notorio que desde esa fecha nos encontramos en una situación de extrema gravedad siendo el objetivo prioritario contener la progresión de la enfermedad o como establece el ATSJ de Castilla y León, Sala de Valladolid de 12-5-2020 "Se trata de una situación grave y excepcional en que se ve seriamente comprometida la vida y la salud de todos los ciudadanos, particularmente, de los trabajadores sanitarios, y, por extensión, de sus familias y contactos sociales. El rigor en las medidas de higiene y seguridad en el trabajo en tanto ello sea posible permite reducir el riesgo de contagio y, por ello, la adopción pronta de decisiones que contribuyan a tal fin se muestra imprescindible"; 5º) el transporte sanitario es un servicio esencial conforme al art.10 RD 463/2020 de 14 de marzo, art.1 y Anexo del RD 10/2020.

Respecto de la pretensión formulada: 1º) en la demanda se pretende que se condena a la empresa a realizar el lavado, descontaminación y destrucción de la ropa y de los equipos de protección personal de todo su personal que trabaja directa o indirectamente en ambulancia en la provincia de Salamanca y vinculado a esta petición sistema y forma de entrega, recogida así como número de uniformes. Por tanto, la primera cuestión que es preciso indicar es que se ha modificado el ámbito subjetivo de la petición respecto de las medidas cautelares en las que se hacía referencia "al personal de movimiento" identificado en el hecho 4º de la solicitud como técnicos de emergencias sanitarias, camilleros, conductores y ayudantes de camilleros, modificación que no resulta admisible por lo que el ámbito subjetivo debe ser el mismo. Lo mismo ocurre con la última petición del suplico de la demanda que tampoco se contenía en las medidas cautelares; 2º) se fundamenta el lavado de ropa en el art. 7 del RD 664/1997 de 12 de mayo y el art.51 del Convenio Colectivo.

El Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados

con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo que en su art.2 dispone que a efectos de este RD se entenderá por "a) Agentes biológicos: microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad" y en su art.7 sobre "Medidas Higiénicas" establece "1. En todas las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para: b) Proveer a los trabajadores de prendas de protección apropiadas o de otro tipo de prendas especiales adecuadas. 3. Al salir de la zona de trabajo, el trabajador deberá quitarse las ropas de trabajo y los equipos de protección personal que puedan estar contaminados por agentes biológicos y deberá guardarlos en lugares que no contengan otras prendas. 4. El empresario se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección a que se refiere el apartado anterior, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas".

Por su parte el art.51 del Convenio colectivo de ámbito autonómico de Castilla y León de empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOCYL de 11-7-18) dispone que "Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones. Dicho vestuario será repuesto y ampliado en las épocas de invierno y verano, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador. La empresa se encargará de la limpieza del uniforme cuando este contenga manchas biológicas o haya confirmación de haber estado en contacto con un enfermo/a con patología infectocontagiosa de cualquier naturaleza, estableciendo cada empresa los procedimientos oportunos para que en los parques logísticos procedan a la sustitución de la ropa afectada."

Según consta en la prueba documental aportada en la empresa demandada existe desde noviembre de 2018 una "Instrucción Técnica" para desinfección vestuario laboral en la que se define como "*Uniformidad contaminada por riesgo biológico*: uniformidad manchada con cualquier fluido corporal o mancha biológica(materia fecal, orina, sangre, etc) susceptible de generar un riesgo biológico(en adelante RB)", es decir, que esta instrucción recoge la limpieza de la ropa

cuando contenga mancha biológica pero no cuando exista contacto con un enfermo con patología infectocontagiosa. En prueba testifical D. Pedro de la Iglesia reconoce que con anterioridad al Auto de medidas cautelares (7/5/2020) en la empresa no se ha efectuado el lavado de la ropa que se hacía por los trabajadores y siendo el 18/5 cuando se envía una comunicación de que se pone en marcha el protocolo HTG-ITP10 Limpieza y Desinfección vestuario laboral Covid-19.

En el Auto de medidas cautelares ya se recogía una STSJ de País Vasco de 19-2-19, rec. 234/2019 que interpretando el art.7 del RD 664/1997, de 12 de mayo concluía con la obligación de la empresa de realizar la limpieza de la ropa cuando exista un riesgo biológico aunque en grado bajo. Más recientemente con motivo de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus son numerosos los pronunciamientos que han resuelto en favor de la obligación de la empresa de efectuar el lavado de la ropa de trabajo así STSJ de País Vasco de 12 de mayo de 2020 rec. 10/202026, 26 de mayo 2020, Rec. 13/2020 y 2 de Junio de 2020, Rec. 21/2020, ATSJ de Castilla y León de 12-5-20, rec. 6/2020, ATSJ de Cataluña de 22-4-2020 rec. 15/2020 y 16-4-2020 rec. 13/2020, Auto de 4-5-2020 del Juzgado de lo Social de Segovia, Auto de 21-4-2020 del Juzgado de lo Social de Huesca, Auto de 22-4-20 del Juzgado de lo Social nº 3 de Valladolid.

Por tanto, existe unanimidad en todos los pronunciamientos judiciales en cuanto a la obligación de la empresa de efectuar el lavado y desinfección de la ropa cuando existe contacto con riesgo biológico, riesgo en el que tiene cabida el contacto con el covid-19.

Frente a la misma empresa (o grupo) hay dos STSJ de País Vasco de 26 Mayo 2020, Rec. 13/2020 y 2 de Junio de 2020, Rec. 21/2020 que han apreciado vulneración de derechos fundamentales (vida, salud e integridad física) en la primera se condena, entre otras cosas, a que disponga de un sistema de recogida de lavado, descontaminación y destrucción de la ropa expuesta a agentes biológicos de Covid-19, y la segunda a la realización de los test.

De la prueba practicada en los presentes autos, en concreto de la testifical de D^a. Rosario García Álvarez y de D. Pedro de la Iglesia resulta que una vez declarado el estado de alarma para la prestación del servicio de transporte sanitario se estableció un "soporte covid" para traslado a pacientes contagiados y un "soporte limpio (no covid)" que en principio trasladan a pacientes que no tienen diagnosticado covid, que tanto unos como otros tienen EPIS (gafas, buzos y pantalla), que en soporte covid se los ponen siempre y en el "soporte limpio" en principio no se lo ponen pero disponen de ellos de forma que si el TES acude a por un paciente y

presenta fiebre valora él si se lo pone. Los buzos se ponen encima de la ropa de trabajo luego mientras están aquellos no hay contacto de la ropa con el virus pero según la Sra. García al quitarse el buzo se puede producir el contacto. Por otra parte, hay traslados de pacientes asintomáticos que posteriormente se confirma que son positivos manifestando la Sra. García que el técnico puede no llegar a saber este dato mientras que el testigo Sr. Fonbellida declara que es obligatorio comunicar los pacientes trasladados que hayan dado covid-19 para proceder a la limpieza de la ambulancia.

Por tanto, en el concreto caso de la provincia de Salamanca la empresa está cumpliendo la obligación de entrega de EPIS pero lo cierto es que la enfermedad que está presente en este momento se ha revelado como fuertemente contagiosa, contagio que se produce incluso adoptando las medidas de protección y de hecho en la plantilla hay al menos 11 trabajadores en situación de incapacidad temporal con positivo a Covid 19 y 9 trabajadores en IT por cuarentena (síntomas Covid 19), por lo que cabe concluir que pese a las medidas de protección continúa existiendo un riesgo biológico que afecta a la salud y seguridad de los trabajadores que precisa de la máxima protección lo que lleva a concluir en la existencia en el momento actual de un peligro grave y cierto para la salud de los trabajadores que tiene encaje en el derecho fundamental a la integridad física cuya vulneración debe ser apreciada y por tanto procede ordenar a la demandada que cese en tal vulneración y, para ello que se responsabilice del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección personal de su personal de movimiento de Salamanca, sin que en ningún caso sean los trabajadores los que deban llevarse la ropa a su domicilio a tal fin, debiendo fijar un sistema de recogida y devolución en el centro de trabajo (bases en las que se presta el servicio), de la ropa de trabajo de la plantilla, asegurando que, si se contratase tales operaciones con una empresa homologada, la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas, conducta para la que no se fija un plazo límite de duración porque como se ha indicado y se reitera está vinculada con el riesgo biológico que supone el contacto directo por traslado de pacientes con diagnóstico de COVID-19 no solo de los que en el momento del traslado ya es conocido dicho diagnóstico (sintomáticos) sino de aquellos en los que el mismo se conoce posteriormente (asintomáticos) siendo en estos donde el riesgo de contacto es mayor porque el trabajador puede no haber hecho uso de los EPIS al no tener conocimiento de la afectación.

SEXTO.- En el suplico de la demanda principal se introducen nuevas peticiones no contenidas en la solicitud de

medidas cautelares que en primer lugar afecta, como ya se ha expuesto, al ámbito subjetivo solicitándose las medidas para el personal de movimiento y la demanda principal para "todo personal que trabaja directa o indirectamente en ambulancias en la provincia de Salamanca", extensión que no es admisible y por tanto queda limitado el ámbito de aplicación de esta sentencia al personal de movimiento.

En segundo lugar, la parte actora en la demanda principal solicita como petición subsidiaria que pueda realizar la limpieza por la empresa por medios propios, petición que no platearía ninguna dificultad dado que en el Auto de medidas se indicaba de forma condicional que se hiciera por una empresa homologada.

En tercer lugar, en el suplico de la demanda principal se introducen como peticiones nuevas: 1º) que la ropa de trabajo se reciba en la base con una antelación de 24 horas al comienzo de la jornada, que se garantice que la devolución sea personal con la ropa marcada con el nombre y la base del propietario de esta (es decir, que no sea por tallas) y que a los trabajadores se dote de uniformidad suficiente y oficial, modelos de alta visibilidad en número de tres juegos por trabajador para el servicio de emergencias 24h y cuatro para los de emergencias 14h y programado. Como se ha expuesto anteriormente habiendo optado la parte por acudir al procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales el proceso tiene un objeto limitado a la tutela del derecho fundamental y a la conducta que en su caso causa tal vulneración pero excede del mismo las cuestiones de legalidad ordinaria ámbito en el que tendrían encaje todas estas cuestiones que no pueden entenderse que su cumplimiento suponga un "peligro grave e inminente" para la salud, que en su caso deberán formularse a través del procedimiento correspondiente y además se reitera no se formularon en las medidas cautelares por lo que deben rechazarse.

SEPTIMO.- Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación (art.191 g LJS).

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

FALLO

Que estimando PARCIALMENTE la demanda sobre tutela de derechos fundamentales formulada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, frente a la empresa EMERGENCIAS SANITARIAS S.A. - GRUPO AMBUIBÉRICA, con intervención del MINISTERIO FISCAL, procede:

1º) declarar vulnerado por la empresa Emergencias Sanitarias S.A. el derecho a la integridad física del personal de movimiento de la provincia de Salamanca que ha estado en contacto con pacientes que padecen COVID-19 por la no realización de la obligación de lavado y desinfección de la ropa de trabajo.

2º) la condena a la empresa Emergencias Sanitarias S.A. a que cese en tal vulneración y se responsabilice del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección personal de su personal de movimiento de Salamanca que realicen el traslado de pacientes con COVID-19, sin que en ningún caso sean los trabajadores los que deban llevarse la ropa a su domicilio a tal fin, debiendo fijar un sistema de recogida y devolución en el centro de trabajo (bases en las que se presta el servicio), de la ropa de trabajo de la plantilla, asegurando que, si se contratase tales operaciones con una empresa homologada o si se realiza por la empresa con medios propios, la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

3º) desestimar el resto de las peticiones contenidas en la demanda.

Llévese testimonio de la presente resolución al procedimiento de medidas cautelares nº 246/2020.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, el que deberá ser presentado ante este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación de comparecencia o por escrito.

Si la recurrente fuera la empresa demandada deberá depositar la cantidad de 300 euros en el Banco Santander de esta capital cuenta número 3704/0000/65/0289/20, presentando el resguardo en este Juzgado en el momento del anuncio.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.