

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1423/2026 de 9 Mar. 2026, Rec. 7171/2025

Ponente: Casajuana Palet, María Pía.

Nº de Sentencia: 1423/2026

Nº de Recurso: 7171/2025

Jurisdicción: SOCIAL

Diario LA LEY, Nº 10947, Sección Sentencias y Resoluciones, 21 de Mayo de 2026

ECLI: ES:TSJCAT:2026:2134

Se declara discriminatorio el sistema de tres escalas salariales según idioma para el mismo trabajo

SALARIOS. Desigualdad retributiva. Existencia de distintos grupos de trabajadores que según el idioma en que prestan sus servicios perciben salarios distintos. El hecho de que exista conformidad entre las partes en que los trabajadores perciben un salario distinto comporta un indicio suficiente para considerarse violación derechos fundamentales.

El TSJ Cataluña desestima recurso de suplicación interpuesto frente a sentencia del Tribunal de Instancia de Barcelona plaza núm. 28 y confirma la vulneración del principio de igualdad.

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420240051720

Recurso de suplicación 7171/2025 -SP8

Materia: Recursos tutela de drets fonamentals

Órgano de origen:Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 28

Procedimiento de origen:Derechos fundamentales 981/2024

Parte recurrente/Solicitante: TRANSPERFECT GLOBAL CONNECT S.L., TRANSPERFECT TRANSLATIONS, S.L.U.

Abogado/a: Marc Cucarella García

Graduado/a Social: Parte recurrida: Antonia, Gines, Carmela, Inés , Blanca, José , Ministeri Fiscal, Pilar

Abogado/a: Enriquefernando Leiva Vojkovic

Graduado/a Social:

SENTENCIA Nº 1423/2026

Magistrados/Magistradas:

Ilmo. Sr. Fco Javier Sanz Marcos Ilma. Sra. Maria Pia Casajuana Palet

Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

Barcelona, 9 de marzo de 2026

Ponente: Ilma. Sra. Maria Pia Casajuana Palet

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 3 de septiembre de 2025 que contenía el siguiente Fallo:

«Que, estimando, parcialmente, la demanda interpuesta por los actores, contra TRANSPERFECT GLOBAL CONNECT, S. L., y su ampliación contra TRANSPERFECT TRANSLATIONS, S. L. U., solidariamente entre ambas por todos los conceptos:

- 1. Declaro que han sido vulnerados: el derecho a la igualdad y a la no discriminación de los actores;*
- 2. Ordeno a las demandadas el inmediato cese de la práctica discriminatoria en el marco de su política empresarial;*
- 3. Condeno a las sociedades demandadas a abonar a cada uno de los actores una indemnización de 7501 euros, más las cantidades salariales siguientes (en euros):*

A 1. Gines: 43125;

A 2. Antonia: 6708;

A 3. Carmela: 18208;

A 4. Pilar: 37375;

A 5. Inés: 12458;

A 6. Blanca: 27792;

A 7. José: 6708.

Notifíquese la presente sentencia al MINISTERIO FISCAL.»

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

«PRIMERO. Los actores son, con servicios prestados en español, con contratos de trabajo de las fechas siguientes:

- 1. Gines, D. N. I. NUM000:*

8 de enero de 2021;

- 2. Antonia, D. N. I. NUM001:*

1 de marzo de 2024;

- 3. Carmela, D. N. I. NUM002:*

11 de marzo de 2022;

- 4. Pilar, N. I. E. NUM003:*

5 de julio de 2021;

- 5. Inés, N. I. E. NUM004:*

24 de agosto de 2023;

- 6. Blanca, D. N. I. NUM005:*

10 de mayo de 2022;

7. José, N. I. E. NUM006:

2 de febrero de 2024.

Este último finalizó la relación laboral el 31 de agosto de 2024.

SEGUNDO. Estos actores prestaron tales servicios por cuenta y orden de TRANSPERFECT GLOBAL CONNECT, S. L., con código de identificación fiscal B67538736, con domicilio social en el Paseo de Gracia, 11, escalera B, 5º, 2ª, de Barcelona.

La empresa tiene presencia en más de cien ciudades de los cinco continentes, ofrece servicios lingüísticos y soluciones tecnológicas para empresas internacionales, con desarrollo e implantación de traductores automáticos y volcado de contenidos en inteligencia artificial.

La empresa afirma ofertar un mínimo de 170 lenguas distintas para la prestación de este tipo de servicios y cuenta con 6000 empleados en todo el mundo y una red de más

de 10000 lingüistas.

Se ofrece a los clientes la asistencia técnica en diferentes idiomas. Los departamentos se clasifican por el idioma en que se presta la asistencia. Todos comparten un mismo centro de trabajo para la realización de una misma actividad, coincidente con el domicilio social de la empresa.

Los actores están asignados al proyecto "Apple", que, en la documentación mercantil y contractual, figura como: "El cliente". Los actores prestan sus servicios para la estandarización del lenguaje de las herramientas de inteligencia artificial del cliente.

Para la prestación del servicio de control de contenidos al cliente, la empresa emplea en Barcelona una media de 250 trabajadores.

TERCERO. Los actores fueron contratados para prestar servicios en calidad de analistas de datos: "language data analyst", adscritos a la categoría 10, grupo D, del Convenio, como teleoperadores.

Los trabajadores están repartidos por mercados lingüísticos con idioma corporativo inglés y contenidos a "etiquetar" en la lengua materna del trabajador.

Los actores introducen datos en una base en lengua inglesa.

Al inicio de la jornada laboral, los "Language data analyst" se sientan delante de dos monitores / terminales: uno, de propiedad de la empresa; y el otro: un terminal marca "Apple", puesto a disposición por el cliente. El trabajador accede con su propio nombre de usuario y contraseña y hace "login" en tres sistemas diferentes, dirigidos todos a controlar la actividad y productividad del trabajador: el de la demandada (NETTIME) y dos sistemas de control del cliente (TIMEKEEPER y CLOCKIFY). Una vez sentado ante la pantalla, el trabajador debe acceder en primer lugar a su correo electrónico corporativo para atender eventuales requerimientos de su coordinador ("Language Led"). Seguidamente, el trabajador accede a un enlace que le redirige al software de la empresa y que empieza a remitirle frases en el idioma del mercado al que ha sido asignado.

A partir de aquel momento, el trabajador recibe en su terminal mensajes redactados en su propio idioma. Su trabajo consiste en leer una expresión u oración en su propio idioma y, a partir de ese mensaje, clasificarlo y etiquetarlo utilizando un programa software que funciona íntegramente en idioma inglés. El trabajador deberá clasificar el conjunto de ese mensaje dentro de unas tipologías temáticas establecidas en inglés por el programa y a continuación etiquetar las palabras del mensaje en un sistema de etiquetas y clasificación que el programa le establece en inglés. Concluida la clasificación/etiquetación del programa, los actores pulsan "done" y con ello cierran un ítem (sistema de unidad dirigido a contabilizar la productividad de cada trabajador).

CUARTO. Se exige a los trabajadores una media de 350 a 400 ítems diarios.

QUINTO. En algunas ocasiones, los trabajadores llevan a cabo tareas más complejas, que requieren conocimientos de programación, como cuando deben analizar si la interpretación realizada por el programa de un mensaje propio ha identificado bien la

eventual voluntad manifestada en idioma propio de un usuario hipotético.

Otras veces, los actores tienen que recabar datos para alimentar una base de respuestas del programa; por ejemplo,

navegando en internet en idioma propio para actualizar información contenida en la base de datos o aportar datos nuevos (el número de habitantes de una población, la edad de un personaje público). La información de que nutren los trabajadores la base de datos es en idioma propio. El programa dispone todas sus funciones y herramientas en inglés.

SEXTO. La introducción de datos efectuada por el operario es revisada por los "Conflict Resolution Member", quienes mantienen un control de calidad sobre el trabajo de éstos, resolviendo los diferentes conflictos que puedan ir surgiendo sobre el uso y clasificación de las correcciones con las que se alimenta la base de datos.

Los "Conflict Resolution Member" califican la revisión del operario, de lo que dependerá que el trabajador llegue a los objetivos de productividad que establecen la política del cliente y el contrato de trabajo.

SÉPTIMO. Si el trabajador tiene dudas lingüísticas, debe plantearlas en un sistema de mensajería instantánea (chat) que es contestado por el "conflict resolution" o, en su caso, el "language data lead" (responsable del equipo a nivel lingüístico) función esta última en la que sí es exigida formación superior en traducción lingüística o lingüística computacional. El "language data lead" sostiene reuniones semanales con los programadores de la aplicación de asistencia virtual de los productos de "Apple", a fin de resolver, entre otras, cuestiones de estandarización del lenguaje para el correcto funcionamiento de las respuestas del programa.

OCTAVO. El control de productividad de los trabajadores se realiza por un sistema de "ítems" equivalente al número de correcciones de contenidos.

NOVENO. Los trabajadores disponen de un "Excel" donde anotan las tareas diarias que llevan a cabo, los "ítems" realizados, el mercado idiomático asignado y el tiempo empleado. Semanalmente, los trabajadores reciben un correo electrónico del coordinador, con la evaluación semanal.

DÉCIMO. La empresa emplea a trabajadores de diversas nacionalidades que segrega por "mercados" en función de la lengua en la que prestan sus servicios.

Todos realizan exactamente el mismo trabajo, con la sola diferencia de que cada uno alimenta la base de datos del programa del cliente "Apple" en el idioma del mercado al que ha sido asignado. El resto de la prestación de servicios se resuelve en inglés: el software y el idioma corporativo, por imperativo contractual.

UNDÉCIMO. Por las condiciones contractuales, salariales y de trabajo, se distinguen tres grupos de trabajadores, según la lengua en que prestan sus servicios, llamados "A", "B" y "C" en la demanda:

A. Hebreo;

B. Sueco, alemán, danés, finlandés y noruego, francés e inglés;

C. Italiano, ruso, turco, árabe y castellano.

Para realizar la clasificación en esos grupos, se toma como referencia a los trabajadores adscritos a una misma ciudad y centro de trabajo, a un mismo proyecto, con una misma categoría profesional: analista de datos de lenguaje: "Language data analyst" del cliente Apple.

Los trabajadores del mercado hebreo perciben 30000 euros brutos anuales, los del grupo B 23500 euros brutos anuales y los del grupo C 18500 euros brutos anuales, según los documentos.

DUODÉCIMO. El 30 de enero de 2025, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levantó Acta, con las conclusiones siguientes (documento 18 de los actores):

"Dado que el asunto objeto de demanda en procedimiento de conflicto colectivo coincide con el objeto de la denuncia, las actantes entienden que de conformidad con la Ley 3/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su artículo 20.5 :

"5. No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hayan sido subsanadas en el plazo establecido para ello, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 3.

Tampoco se dará curso a aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento."

No obstante, en el momento que dispongan de una sentencia firme pueden aportarla a la Inspección de Trabajo para

iniciar y continuar con las actuaciones que procedan.

En relación a la existencia de cláusulas de confidencialidad que prohíben hablar del salario se informa que la Inspección no es competente para determinar la nulidad de una cláusula por lo que corresponde en su caso, que lo insten ante la Jurisdicción competente si lo estiman oportuno."

DECIMOTERCERO. En las relaciones laborales de los actores con esa primera empresa demandada, se subrogó TRANSPERFECT TRANSLATIONS, S. L. U., para la que pasaron a prestar servicios ellos con las mismas peculiaridades antes expuestas.»

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La empresa demandada, Transperfect Translations S.L., interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 342/2025 dictada por la Sección Social del Tribunal de Instancia 28 de Barcelona (antes Juzgado de lo Social 28 de Barcelona) en fecha 3-9-25, que acordó estimar parcialmente la demanda interpuesta por los actores Gines, Antonia, Carmela, Pilar, Inés, Blanca y José frente a dicha empresa y frente a TRANSPERFECT GLOBAL CONNECT, S. L., en el sentido antes expuesto.

El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO. La recurrente interpone su recurso al amparo de lo previsto en los apartados a), b) y c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011).

En cuanto al primer motivo de recurso, con amparo en el apartado a) del referido precepto, solicita la reposición de los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión por infracción de los artículos 97.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) en relación con el artículo 218.2 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LA LEY 58/2000) y de la doctrina judicial interpretativa de dicha cuestión.

Solicita, en base a dicho motivo, que se repongan las actuaciones al momento inmediatamente anterior a dictarse la sentencia, al considerar que la misma infringe los referidos artículos.

El artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) dispone que "2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo".

Por otra parte, el artículo 218.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LA LEY 58/2000) establece que "2. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas, así como a la aplicación e interpretación del derecho. La motivación deberá incidir en los distintos elementos fácticos y jurídicos del pleito, considerados individualmente y en conjunto, ajustándose siempre a las reglas de la lógica y de la razón".

Alega la recurrente que:

El salario de los demandantes no ha sido -ya no resuelto tras valoración- sino siquiera recogido en la Sentencia, a pesar de que éste fue un elemento controvertido para las partes.

Los puestos de trabajo (también con impacto en salarios) tampoco han sido abordados en Sentencia, a pesar de nuevamente ser objeto de controversia entre las partes.

La declaración de testigos no ha sido abordada en la sentencia, limitándose a anunciar vagamente en el Hecho Probado Cuarto de la Sentencia su práctica sin que posteriormente sea en modo alguno analizada o valorada.

La prueba documental practicada no ha sido tampoco abordada en Sentencia, no reseñándose un sólo documento de

los aportados por las partes en el ramo de prueba y fiándose toda su suerte a la referencia ya mencionada del Hecho Cuarto.

Los motivos esgrimidos por esta parte para justificar conceptualmente las diferencias salariales existentes en función de los distintos proyectos no es objeto de análisis alguno".

Por todo ello, se solicita la reposición de las actuaciones al momento previo a la sentencia, con el fin de que la misma sea dictada nuevamente completando su motivación en cuanto a las cuestiones referidas.

No cabe estimar dicho motivo, puesto que en los fundamentos jurídicos tercero y cuarto de la sentencia expresamente se refiere que los hechos de las relaciones laborales de los actores con la empresa demandada inicial y su sucesora resultan "de los contratos de trabajo y nóminas" aportadas y que los hechos sobre el fondo del asunto resultan de los documentos aportados por cada una de las partes y de la testifical practicada, enumerando de forma específica los testigos de cada una de las partes y la relación que mantienen con ellas, de lo que se desprende que el juzgador de instancia ha valorado todas las pruebas practicadas.

Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que si bien no se declara expresamente probado el salario que percibe cada uno de los actores, la recurrente puede introducir dicha circunstancia en este trámite de recurso por el cauce del punto b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), esto es, solicitando la adición de un nuevo hecho probado en tal sentido, al igual que respecto a los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores y otras circunstancias que considere que se hayan omitido en la declaración de hechos probados de la sentencia y que entienda que resulta necesaria su constancia, sin que así lo solicite en su recurso, como seguidamente se verá al analizar ese motivo. Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que al visionar la grabación del acto de juicio se evidencia que efectivamente, tal y como alega, tanto el salario como el puesto de trabajo ocupado por cada uno de los actores fue cuestionado por la empresa en el acto de juicio, pero tampoco en aquel acto la empresa alegó cual debiera ser el salario de cada uno de los actores, ni cual debía ser el puesto de trabajo que ocupaban entonces, Esto es, ni en el acto de juicio ni en el recurso la empresa aporta esos datos alternativos, motivo por el que la sentencia se remite a los que se hacen constar en la demanda.

No cabe por tanto, declarar la nulidad de la sentencia por dichas razones, con desestimación de este primer motivo de recurso.

TERCERO. Solicita también la recurrente revisar los hechos declarados probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, con amparo en lo previsto en el artículo 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011).

Esta Sala, siguiendo la doctrina mantenida por el Tribunal Supremo, viene declarando que para que pueda prosperar este primer motivo de revisión fáctica deben concurrir los siguientes requisitos:

"1º.- Que se señale con precisión y claridad cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que la parte recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico.

2º.- Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.

3º.- Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación de la sentencia, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4º.- Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

5º.- Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente en esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.

6º.- Que no se trate de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso" (sentencias de 28-2-2020, rec. 4672/2019; 3-11-25, rec. 2755/2025).

Y que "En consecuencia, sólo de forma excepcional han de hacer uso los Tribunales Superiores de la facultad de modificar, fiscalizándola, la valoración de la prueba hecha

por el Juzgador o la Juzgadora de instancia, facultad que les está atribuida para el supuesto de que los elementos señalados como revisorios, ofrezcan tan alta fuerza de convicción que, a juicio de la Sala, delaten el claro error de hecho que se haya sufrido en la apreciación de la prueba. La valoración de la prueba es facultad privativa del Juzgador/a de Instancia y las conclusiones a las que llega el mismo/a y que se reflejan en el relato de hechos probados han de prevalecer siempre que se ajusten a lo prevenido en el señalado artículo 97.2 de la LRJS (LA LEY 19110/2011), sin que pueda sustituirse la misma por la valoración de la parte, voluntaria y subjetiva para sustituir el criterio objetivo de la Juzgadora o el Juzgador de instancia, lo que es inaceptable al suponer un desplazamiento en la función de enjuiciar. El carácter extraordinario del Recurso de Suplicación, excepcional y con motivos tasados y no una nueva instancia, no permite al Tribunal entrar a conocer de toda la actividad probatoria desplegada en la instancia, limitando sus facultades de revisión a las pruebas documentales y periciales que puedan haberse aportado. Así pues, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva valoración de la totalidad de los elementos probatorios o una valoración distinta de una prueba que ya tuvo presente la Juzgadora o el Juzgador «a quo» puesto que desnaturalizaría el recurso de suplicación convirtiéndolo en una apelación o segunda instancia" STSJ Cataluña de 31-1-23 (rec. 4772/2022 (LA LEY 33625/2023))

CUARTO. En el presente caso la recurrente interesa la revisión del hecho probado undécimo de la sentencia, que viene redactado en los siguientes términos:

"UNDÉCIMO. Por las condiciones contractuales, salariales y de trabajo, se distinguen tres grupos de trabajadores, según la lengua en que prestan sus servicios, llamados "A", "B" y "C" en la demanda:

A. Hebreo;

B. Sueco, alemán, danés, finlandés y noruego, francés e inglés;

C. Italiano, ruso, turco, árabe y castellano.

Para realizar la clasificación en esos grupos, se toma como referencia a los trabajadores adscritos a una misma ciudad y centro de trabajo, a un mismo proyecto, con una misma categoría profesional: analista de datos de lenguaje:

"Language data analyst" del cliente Apple.

Los trabajadores del mercado hebreo perciben 30000 euros brutos anuales, los del grupo B 23500 euros brutos anuales y los del grupo C 18500 euros brutos anuales, según los documentos".

Solicita que se redacte de la siguiente forma:

"UNDÉCIMO. En función del proyecto y mercado al que se adscribe, se establecen distintos rangos salariales aplicables al inicio de la relación laboral:

Alemán, Holandés, Sueco: 23.500 euros brutos anuales.

Francés, Inglés, Portugués, Español (México): 21.000 euros brutos anuales.

Italiano, Español, Turco, Árabe, Portugués (Brasil): 18.500 euros brutos anuales.

Los del mercado Alemán, Holandés y Sueco perciben un salario inicial de 18.500 euros brutos anuales; los del mercado Francés, Inglés, Portugués, Español (México) perciben un salario inicial de 21.000 euros brutos anuales; y los del mercado Italiano, Español, Turco, Árabe, Portugués (Brasil) perciben un salario inicial de 18.500 euros brutos anuales".

Fundamenta su solicitud en los documentos aportados por esa parte con carácter anticipado al acto de juicio en fecha 25 de abril de 2025 (Documento 3 - *Relación en formato Excel de las condiciones contractuales ofrecidas de inicio a los trabajadores/as asignados al proyecto APPLE, CON INCLUSIÓN DE TODOS LOS CONCEPTOS DEL CLAUSULADO DEL CONTRATO DE TRABAJO (salario base, complementos salariales, primas, plus exclusividad, prorrateo pagas y mejora voluntaria)*) a petición de la parte actora dónde consta el salario de la plantilla y, por ende, de las bandas

salariales indicadas.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que para resolver sobre la cuestión debatida en esta controversia, lo único que resulta trascendente a estos efectos es la existencia de distintos grupos de trabajadores que según el idioma en que prestan sus servicios perciben salarios distintos, lo que es un hecho conforme entre las partes, siendo también conforme que los trabajadores que utilizan el idioma castellano, como es el caso, perciben una retribución de 18.500 euros brutos anuales. Así determinado, en su escrito de recurso la empresa alega que no hay ningún proyecto en el que se emplee el idioma hebreo y en tal sentido, la modificación solicitada pretende negar la existencia de un grupo de trabajadores que utilice el idioma hebreo percibiendo una retribución bruta anual de 30.000 euros, siendo así que en el documento nº 3 que invoca para fundamentar dicha modificación no consta ningún trabajador que preste servicios en esa lengua. No obstante y tal y como alega la parte actora en su escrito de impugnación, la existencia de trabajadores que prestan servicios con esa lengua se desprende del mismo cuadro excel acompañado por la empresa como documento nº 1 al que invoca, en el que consta, al menos, una trabajadora que presta servicios con esa lengua.

En consecuencia, procede desestimar la modificación pretendida, por intrascendente y por contraria a la prueba practicada.

QUINTO. Por último y al amparo de lo previsto en el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), interesa también la recurrente que por este Tribunal se examine la normativa aplicada en la sentencia recurrida, por considerar que infringe, por aplicación indebida, lo previsto en el artículo los artículos 4.2 (LA LEY 16117/2015) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), en relación con lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LA LEY 15917/2022), y en el artículo 14 la Constitución Española (LA LEY 2500/1978) así como de las normas comunitarias (artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (LA LEY 12415/2007) y artículos 1 a 4 de la Directiva 2000/43/CE (LA LEY 7632/2000)), así como de la doctrina judicial interpretativa de dicha cuestión.

Tal y como alega la recurrente, la parte actora desistió y retiró como motivos de su petición de discriminación los motivos de nacionalidad, etnia y raza, manteniendo únicamente la tutela solicitada por el motivo de lengua, por lo que la controversia debe limitarse a determinar si el hecho de que la empresa abone salarios distintos a sus trabajadores en función de la llengua que utilizan en su prestación de servicis comporta o no una vulneración de sus derechos fundamentales por discriminación por razón de lengua.

Al respecto, la recurrente alega, primeramente, que esa diferencia de trato por sí misma no supone de forma automática una discriminación, sino que para que la diferencia sea discriminatoria es necesario que la misma se base en uno de los motivos prohibidos en el artículo 14 de la Constitución (LA LEY 2500/1978), y dicho precepto no menciona expresamente la lengua como factor de discriminación, si bien reconoce que dicho precepto se refiere también como motivo de discriminación a "cualquier otra condición o circunstancia personal o social", y que entre estas condiciones tiene cabida, sin duda alguna, por así disponerlo explícitamente tanto el art. 4.2 c) ET (LA LEY 16117/2015) como el art. 17 ET (LA LEY 16117/2015), la discriminación por razón de lengua; pero se trata, según dice, de una referencia antidiscriminatoria que alude concretamente a las lenguas existentes dentro del estado español "(o por decirlo con mayor precisión, por el *"uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del estado español"*)" y que en este caso las lenguas de los proyectos a las que estaban asignados los actores no son lenguas minoritarias o que se encuentren en situación de vulnerabilidad, por lo que resulta incoherente aplicarles dicha protección antidiscriminatoria.

No cabe compartir dicha consideración, puesto que el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LA LEY 15917/2022), prevé de forma expresa la posible discriminación por razón de llengua.

En tal sentido, establece que "Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, **lengua**, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

SEXTO. En este caso debe tenerse en cuenta, para la resolución de la controversia, que la demanda planteada por los actores que ha dado lugar a las presentes actuaciones no se interpuso en reclamación de cantidad o de reconocimiento de derecho, sino por el cauce previsto en los artículos 177 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), esto es, por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, y al respecto el artículo 181.2 de la citada ley establece que

en dicho procedimiento "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".

Debiendo tenerse en cuenta, en igual sentido, que el artículo 96.1 de la misma ley, relativo a la carga de la prueba, establece también 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".

En el presente caso, el hecho de que exista conformidad entre las partes en que los trabajadores de la empresa perciben un salario distinto en función de la lengua que utilizan en su prestación de servicios, comporta un indicio suficiente para que pueda considerarse que pueda producirse una violación de sus derechos fundamentales por discriminación por razón de lengua, por lo que, tal y como disponen dichos preceptos, corresponde a la empresa justificar, de forma objetiva, razonable y suficiente, esta diferencia de trato, y al respecto, en la sentencia impugnada no se declara probado hecho o circunstancia alguna que pueda justificar esa diferencia de trato en función de la lengua utilizada por cada uno de los trabajadores, sin que tampoco en el escrito de recurso, por el cauce previsto en el artículo 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), se haya pretendido o solicitado adicionar hecho alguno en tal sentido.

Efectivamente, tal y como manifiesta la recurrente, esa diferencia de trato no supone por sí misma y de forma automática una discriminación, dado que puede resultar justificada dependiendo de las circunstancias concurrentes en cada caso.

Así el artículo 4.2 de la Ley 15/2022 (LA LEY 15917/2022) establece que *"No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla"*.

No obstante, al no haber resultado acreditado que la conducta mantenida por la empresa pueda justificarse en los términos referidos, esto es, de forma objetiva, con una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla, el comportamiento de la empresa, carente de justificación y soporte alguno que lo explique, comporta confirmar los indicios de discriminación alegados.

SÉPTIMO. Debe tenerse en cuenta, finalmente y tal y como ya se expone en la sentencia impugnada, que este Tribunal ya ha tenido ocasión de pronunciarse anteriormente en un supuesto análogo al presente y en el sentido pretendido por los actores, en su sentencia de fecha 13-5-24 (recurso 5537/2023), en la que, con amplia exposición de la doctrina aplicable al caso, se consideró lo siguiente:

"Aportados, por lo tanto, indicios de vulneración del derecho a la igualdad por razón de lengua, la empresa intenta justificar la diferenciación por razones organizativas, explicando que es más difícil encontrar trabajadores nativos del Grupo A que los del Grupo B, alegato insuficiente y que no justifica legalmente las diferencias retributivas, por no consistir en una explicación justificativa, razonable y proporcionada del diferente tratamiento a los dos Grupos, sin que exista ningún otro motivo que la empresa haya probado para justificar la diferente condición retributiva que reconoció en el acto de juicio tanto en lo que respecta al salario mensual como al importe de los "bonus" correspondientes entre los dos Grupos, por lo que existiendo indicios suficientes de vulneración de derecho fundamental a la igualdad por razón de lengua nativa que se invoca como vulnerado por la empresa en el escrito de recurso (que no del derecho a la igualdad por racionalidad), y no habiéndose aportado por la empresa medios de prueba que desvirtúen los indicios de discriminación advertidos, es por lo que únicamente cabe concluir la desestimación del recurso de la empresa".

Atendiendo a todo lo expuesto, procede desestimar el recurso y confirmar la sentencia impugnada.

OCTAVO. Conforme a lo previsto en los artículos 204 (LA LEY 19110/2011) y 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) la desestimación del recurso comportará la pérdida del depósito constituido para recurrir, así como la condena en costas a la empresa, con inclusión del abono de los honorarios del abogado de la parte actora, en cuantía de 600 euros.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Transperfect Translations S.L. frente a la sentencia nº 342/2025 dictada por la Sección Social del Tribunal de Instancia 28 de Barcelona (antes Juzgado de lo Social 28 de Barcelona) en fecha 3-9-25, que confirmamos íntegramente.

Acordamos la pérdida del depósito constituido por la empresa para recurrir, al que se dará el destino legal una vez firme esta resolución, e imponemos a la empresa las costas devengadas en este recurso de suplicación, con inclusión de los honorarios del letrado impugnante, en cuantía de 600 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

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

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

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral (LA LEY 19110/2011), todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011), con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

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

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Lo acordamos y firmamos.

Los/as Magistrados/as :

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 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 (LA LEY 6637/2016) del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018 (LA LEY 19303/2018), 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 (LA LEY 1694/1985).