



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

SENTENCIA: 00[REDACTED]/2022

Autos: [REDACTED]/21

SENTENCIA

En la ciudad de Avilés, a seis de septiembre de dos mil veintidós.

Vistos por Miguel Ángel Gómez Pérez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de Avilés, los presentes autos seguidos con el número [REDACTED]/21, sobre despido, siendo parte demandante [REDACTED], y parte demandada [REDACTED] y FOGASA, con intervención del MINISTERIO FISCAL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 19 de noviembre de 2021 se presentó en el Decanato la demanda rectora de los autos de referencia, en la que, tras la alegación de los hechos y fundamentos que se estimaron oportunos se suplica que se dicte sentencia por la que se declare la nulidad, o, subsidiariamente, la improcedencia del despido.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se dio traslado de la misma a la parte demandada, celebrándose el juicio el día señalado.

En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su pretensión, a la que se opuso el empresario demandado. Se recibió el juicio a prueba y se practicó documental, interrogatorio de parte, testifical y pericial, se acordó la práctica de diligencia final y se formularon conclusiones, quedando luego los autos vistos para sentencia.



Firmado por: MIGUEL ANGEL GOMEZ
PEREZ
07/09/2022 11:17
Minerva

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante [REDACTED], ha prestado servicios para el demandado [REDACTED] con fecha de alta el día [REDACTED] de febrero de 2019, con categoría de auxiliar de clínica y salario mensual bruto a tiempo completo de [REDACTED] euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias. Con anterioridad, la demandante prestó servicios para [REDACTED], articulándose la relación laboral en virtud de contratos celebrados entre el 5 de abril de 2002 y el 29 de mayo de 2008; el 30 de mayo de 2008 y el 21 de junio de 2009; el 22 de junio de 2009 y el 23 de marzo de 2010; y el 24 de marzo de 2010 y el 31 de enero de 2019. Con anterioridad, la actora habría prestado servicios para [REDACTED], entre el 24 de marzo de 2002 y el 31 de marzo de 2002, para la comunidad formada por [REDACTED] y [REDACTED], entre el 24 de septiembre de 2001 y el 23 de marzo de 2002; para [REDACTED] entre el 23 de marzo de 2001 y el 22 de septiembre de 2001; para la comunidad antedicha entre el 23 de septiembre de 2000 y el 22 de marzo de 2001; para [REDACTED], entre el 23 de marzo de 2000 y el 22 de septiembre de 2000; e igualmente para la comunidad antedicha entre el 23 de septiembre de 1999 y el 22 de marzo de 2000.

La relación de prestación de servicios con [REDACTED] y [REDACTED] se desarrolló en la clínica situada en la [REDACTED], donde también se prestó servicios para [REDACTED], tal y como se desprende, respectivamente, de las nóminas y contrato, aportados respectivamente como documentos nº 2 y 3 del ramo de prueba de la actora. En ese mismo lugar, [REDACTED] nº [REDACTED], se ubica la Clínica [REDACTED], de que es titular el demandado [REDACTED], que reconoce a la trabajadora una antigüedad de 5 de abril de 2002, como se desprende del documento nº 8 del ramo de prueba del demandado, firmado también por la trabajadora.

Es de aplicación el Convenio colectivo estatal de centros y servicios [REDACTED].

SEGUNDO.- La demandante recibió carta de despido disciplinario, cuyo contenido se da íntegramente por

reproducido, el pasado día 11 de octubre de 2021, con efectos de ese mismo día, de tal forma que en la misma fecha y también por causas disciplinarias resultó también objeto de despido otra trabajadora del establecimiento, [REDACTED].

TERCERO.- Ambas trabajadoras habían sido citadas para comparecer como testigos en procedimiento de divorcio contencioso [REDACTED]/21, del Juzgado de Primera Instancia nº 4 de Oviedo, entre el demandado y [REDACTED], el día 3 de junio de 2021, a instancia de la antedicha. El señalamiento practicado para el día 27 de septiembre de 2021 se dejó sin efecto por diligencia de ordenación de 24 de septiembre de 2021, transformándose el procedimiento en mutuo acuerdo, sin que ninguna de las trabajadoras llegara a testificar.

CUARTO.- La actora se encontraba en situación de reducción de jornada por guarda legal al momento del despido.

QUINTO.- El 30 de julio de 2021, el demandado [REDACTED] se reunió con [REDACTED], del Colegio Oficial de Ingenieros en Informática del Principado de Asturias, y en dicha reunión expuso que "desde hace algunos meses comprueban que las cajas y lo ingresado en el banco no concuerda, y creen que existen, por alguna de las empleadas extracciones en el manejo de dinero", e interesó a la perito la extracción de datos de los sistemas de información de la clínica que pudieran corroborar dichas sospechas, tal y como resulta del documento nº 3 del ramo de prueba del demandado, que se da por reproducido.

SEXTO.- En el centro de trabajo existía un programa informático, Qvet, software de gestión integral, diseñado para clínicas [REDACTED]. También se llevaban apuntes manuales, en una libreta de anillas, de la cantidad totalizada en caja, con el cierre de mañana y tarde.

SÉPTIMO.- Esos cierres de caja se realizaban al finalizar los turnos de mañana y tarde, sin que conste acreditado que fuera siempre la actora la que procediera a realizar el cierre de mañanas, ni que todas las anotaciones correspondientes a ese turno hubieran sido realizadas por ella.

OCTAVO.- Todas las trabajadoras tenían acceso a la caja de recaudación, zona en la que existían cámaras de video, y también había una caja trasera, en una zona desprovista de cámaras, y sin llaves, a la que también tenían acceso todas

las trabajadoras, realizándose trasvases de dinero entre ambas a lo largo de la jornada. También todas las trabajadoras manejaban el programa Qvet.

NOVENO.- La demandante no era la persona encargada de ingresar el dinero en el banco.

DÉCIMO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

UNDÉCIMO.- Se ha instado la conciliación previa en vía administrativa, que se celebró el día 19 de noviembre de 2021 con el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se señala que los hechos declarados probados derivan de la valoración conjunta de la prueba practicada, consistente en documental, interrogatorio de parte, testifical y pericial.

En relación a las circunstancias profesionales, se discute exclusivamente la antigüedad, en la medida en que la parte demandada señala que debe estarse a la establecida en lo que califica de documento de subrogación firmado por ambas partes, obrante al documento nº 8 del ramo de prueba del demandado. Sin embargo, lo cierto es que aunque es cierto que dicho documento se encuentra firmado por la trabajadora, del mismo no puede considerarse que se desprendan las conclusiones que pretende el demandado, en la medida en que la renuncia de derechos, en todo caso, para ser efectiva, debe ser expresa, sin que la mención que se hace en el documento a la antigüedad, junto con otros extremos de la relación contractual, pueda considerarse suficiente para estimar esa circunstancia. Al efecto, de hecho, la realidad es que el propio empleador, viene a reconocer, con la fijación de la antigüedad de la actora, en un momento anterior al que fue contratada por el mismo, mientras prestaba servicios para su anterior empleador, [REDACTED], conforme se desprende del relato fáctico, que la prestación laboral resultó continuada desde ese momento, de tal manera que, en consecuencia, el demandado se habría

subrogado en la relación laboral que previamente la actora mantenía con aquél. Si esto es así, y una vez sentado lo anterior, no existe razón alguna para excluir un periodo de tiempo de prestación de servicios entre la actora y [REDACTED], por parte de la empresa, en la medida en que, tal y como se desprende de la vida laboral de la actora, muy al contrario, su prestación de servicios en aquel caso resultó continuada y sin ruptura del vínculo desde su inicio. Todo ello, de tal forma que, además, existe prueba, conforme se desprende de los contratos incorporados al procedimiento por la actora, que así lo revelan, junto con la declaración testifical, y el documento que contiene el sellado de vacunación de uno de los animales de una cliente (documento nº 5 de la demandante), de que la actora prestó los mismos servicios en el mismo local, sito en la calle [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] de Avilés, y con el mismo objeto de clínica veterinaria, desde su contratación el 23 de septiembre de 1999, y, por ello, en estas circunstancias, se considera que debe estarse a esta antigüedad de 23 de septiembre de 1999 que postula, y no a la pretensión contraria del demandado.

SEGUNDO.- Se impugna por la trabajadora demandante en el presente procedimiento el despido disciplinario producido con fecha de efectos de 11 de octubre de 2021, y solicita que se declare su nulidad, con indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales, o, subsidiariamente, la improcedencia, pretensiones a las que se ha opuesto el empresario demandado.

La doctrina de nuestro Tribunal Supremo, interpretando el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, impone una serie de requisitos; a) La gravedad y culpabilidad, no bastando cualquier incumplimiento; b) Que para determinar si se dan o no los requisitos han de ponderarse todos los aspectos, subjetivos y objetivos, los que concurran en el caso así como los antecedentes y las circunstancias coetáneas que puedan darse; c) Que la máxima sanción que para el trabajador comporta el despido sólo puede imponérsele si ha realizado el acto imputado con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato; d) Que para valorar la gravedad de los hechos probados debe tenerse en cuenta tanto el tipo del deber profesional incumplido, como las especiales características del trabajo desempeñado.

Asimismo, El Tribunal Supremo, en sentencia de 24 de Julio de 1990, ha manifestado que "La sanción de despido, por su transcendencia y gravedad en cuanto supone la

expulsión del trabajador de la empresa laboral de la que forma parte, ha de responder a la exigencia de proporcionalidad y adecuación entre el hecho cometido y la sanción impuesta, debiéndose tener en cuenta además, las circunstancias concurrentes, a fin de individualizar la conducta del trabajador y enjuiciar si la misma ha de calificarse como justa causa de despido ...".

Estos principios de individualización y proporcionalidad, que atienden respectivamente a las peculiaridades del supuesto concreto y a la adecuación entre conductas y sanciones, se ponen asimismo de manifiesto en la sentencia del Alto Tribunal de 11 de Junio de 1990, que remite a su vez a las de 17 de Noviembre de 1988 y 28 de Febrero de 1990.

TERCERO.- En el presente caso, en primer lugar, se debe significar que encontrándonos ante un despido de índole disciplinario los hechos invocados en la carta de despido deben ser acreditados por el empleador, en lo que resulta propio de las decisiones de extinción contractual, y en lo que respecta a los principios informadores del derecho sancionador que también rigen en el caso, y que exigen resolver en beneficio del afectado las dudas sobre la realidad de la imputación que se le hace, y lo anterior, más en un contexto en que, sin que haya existido denuncia penal, se afirma en la carta de despido lo que en definitiva constituiría la apropiación por parte de la trabajadora de ciertas cantidades de dinero.

Si se parte de las anteriores consideraciones, en primer lugar, se deduce ya una incongruencia entre las afirmaciones de dicha comunicación extintiva, y los elementos de juicio que obran incorporados al procedimiento, y, así, si el relato de la carta de despido se inicia para hacer mención a que en el mes de agosto la empresa habría observado la no coincidencia de datos contabilizados, lo que le habría determinado a analizar con detalle el programa de la clínica, lo cierto es que de la lectura del informe realizado por [REDACTED], a instancia del demandado, se desmiente dicha conclusión, en la medida en que esta profesional recoge expresamente al punto 1.2 de su informe, al folio 3, que se reúne el 30 de julio con [REDACTED], que le refiere que desde hacía meses se habría comprobado que las cajas y lo ingresado en el banco no concordarían. En definitiva, además, esta cuestión resulta relevante, en el contexto en que se produce la decisión empresarial, cuando es cierto que la comunicación extintiva no solamente afectó a la aquí demandante, sino a otra compañera, [REDACTED], adoptándose

ambas decisiones el mismo día, para concurrir en las dos trabajadores la circunstancias de que habrían sido ambas citadas en esas fechas como testigos para declarar en el procedimiento de divorcio que el empleador tenía con su expareja, tal como se desprende del relato de hechos probados.

Por tanto, en orden a la valoración de los indicios concurrentes, puesto que se alega por la trabajadora demandante la vulneración de su garantía de indemnidad, al entender que existió relación causal entre dicho requerimiento para testificar y la decisión, resulta importante tener en cuenta el origen de la decisión empresarial. Pues bien, si esto es así, vistas además las contradicciones entre el requerimiento que se hace a la perito Sra. [REDACTED] y el contenido de la carta de despido, no resulta acreditado por la empresa que la decisión haya traído causa a un elemento ajeno a dicha citación, puesto que estaríamos ante unas supuestas sospechas, que no se dice por qué ni cuándo surgen, de tal forma que, más bien al contrario, resultan indicios de que la decisión trae causa de la citación, como señala la trabajadora.

Por su parte, en orden a las afirmaciones contenidas en la carta de despido, de índole material, en relación a la imputación a la trabajadora de ciertos descuadres, también se debe partir de esa consideración de la carga de la prueba, de tal manera que frente al contenido de dicha comunicación, la parte demandante aporta dictamen elaborado por la perito economista Sra. [REDACTED], que tiene dicha cualificación, a diferencia de los peritos aportados por el demandado, lo que atribuye a su dictamen una particular relevancia, visto el objeto de la imputación. Pues bien, en dicho dictamen, se afirma, por otra parte, una realidad evidente, que constituye el hecho de que por parte del demandado, no se ha aportado para su estudio la totalidad de la documentación interesada por la perito, que tampoco obra incorporada a las actuaciones, ni se ha aportado con posterioridad, y, en concreto, no se aportan los extractos bancarios, que reflejarían los cobros por TPV, lo que impide comprobar en todos sus extremos las imputaciones de la comunicación, que, en definitiva, pretenden la existencia de descuadres con lo ingresado.

Por otra parte, además, más allá del escaso valor probatorio que puedan tener las pretendidas hojas manuscritas en una libreta, lo cierto es que tampoco por parte del demandado, que así lo pretende, se ha articulado prueba caligráfica en orden a la consideración de las anotaciones

hechas por la demandante, sin que la misma, vista la trascendencia de la imputación, puede soslayarse por la pregunta a alguna de las testigos respecto a de quién es la letra, siendo que no existe acreditación de que fuera la demandante quien hiciera de forma habitual la caja en horario de mañana, ni tampoco, lo que también resulta trascendente, que fuera también ella quien hiciera los ingresos en el banco, de tal manera que por otra parte la perito Sra. [REDACTED] [REDACTED] indica cómo no puede con los elementos de juicio que obran en la carta de despido llegarse a conclusión alguna respecto a la realidad de las imputaciones en el sentido de entender acreditado que los presuntos descuadres se deberían exclusivamente a la acción de la trabajadora demandante, que por ello debe beneficiarse de la duda que surge, al no estar por tanto acreditadas las imputaciones realizadas en la carta de despido en cuanto a este extremo.

Todo ello, en un contexto, en que de las propias conversaciones mantenidas con el empleador, se desprende una cierta opacidad voluntaria e impuesta por su parte a los trabajadores en cuanto a la facturación.

Finalmente, en cuanto a la valoración que debe hacerse de las grabaciones incorporadas, se debe partir del hecho de que existían dos cajas, con trasvases de dinero, según informan las testigos, entre ambas, sin que, sin embargo, por parte de la empresa se pusieran dispositivos para registrar la secuencia de lo acaecido en una de ellas, lo que impide conocer lo que allí acaecía, en relación a lo sí grabado. Por otra parte, se aportan secuencias seleccionadas por el empleador, de tal manera que tanto el informe de detective que aporta como el realizado por la perito informática Sra. [REDACTED] se basan en la interpretación de dichas imágenes, de tal forma que al efecto del cumplimiento de la carga de la prueba que incumbe al empleador, basta observar las consideraciones que vierte la perito [REDACTED] en la página 8 de su informe, en que claramente afirma que "la situación de la cámara no permite ver con precisión la caja, que se encuentra debajo del mostrador junto con otros objetos como papeles, bolígrafos, etc", de tal manera que según continua afirmando la referida perito, la distancia de la cámara no permite visualizar con detalle las entradas y salidas de dinero de manera exacta, de forma que la perito no afirma categóricamente, ni mucho menos cuantifica, la apropiación de cantidades por parte de las empleadas y en concreto por la demandante, para limitarse a afirmar que "se graban momentos en los que sí se puede observar cómo algunas empleadas parecen que están cogiendo algo con forma de dinero en la caja", y subrayar que además, al no conocer la perito las

empleadas, las nombra teniendo en cuenta la identificación realizada por el propio empleador peticionario, de tal forma que en realidad, y pese a las afirmaciones contenidas en el informe de detective, en el sentido de que se habría realizado una investigación privada por los servicios de dicha agencia, consistente en la instalación de un sistema de videovigilancia en la clínica, lo cierto es que basta ver el informe realizado por dicha agencia de detectives, para comprobar que el mismo se confecciona con el visionado de las mismas cámaras que observa la anterior perito informática, y que se aportan a las actuaciones, por lo que difícilmente puede llegarse a conclusiones distintas, que, en todo caso, se encuentran presididas por la duda, conforme destaca la perito Sra. ■■■, sin que pueda afirmarse categóricamente la apropiación por la demandante de cantidad alguna, siendo habitual, según exponen las propias testigos, que en ocasiones cogieran dinero en su ropa para trasladarlo a la caja de atrás u otras, y sin que puede extraerse conclusión alguna de que en ocasiones puede no entregarse un ticket, cuando, además, como se dice, aparecen elementos de juicio de que el propio empleador pudiera haber dado a las trabajadoras instrucciones en orden a la opacidad de parte de los ingresos.

En definitiva, en consecuencia, no se consideran acreditados los hechos de la carta de despido, de tal forma que, además, como se ha dicho se considera indiciariamente acreditado que la decisión extintiva trae causa de la citación judicial a la trabajadora, para declarar como testigo a instancia de la pareja del demandado, en su procedimiento de divorcio, en la medida en que coincide temporalmente con dicha realidad, y que afectó también a la otra trabajadora citada como testigo, y, lo anterior, con independencia de la suerte que pudo correr con posterioridad esa demanda, y al efecto se ha considerado una interpretación amplia de la garantía de indemnidad para estimar que puede suponer la merma de aquélla no exclusivamente las acciones a instancia de propio afectado, sino en supuestos, como el presente, en que actúa en un procedimiento como testigo (por todas, sentencia del TSJ de Galicia de fecha 16 de enero de 2020, rec 4894/2019).

Todo ello, de tal forma que, además de lo anterior, también resulta nulo el despido por hallarse al momento del despido en situación de reducción de jornada por guarda legal, conforme a lo previsto en el art. artículo 55.5.b) del del Estatuto de los Trabajadores.

Procede asimismo estimar la pretensión de indemnización adicional por vulneración de derecho fundamental (al existir una discriminación por razón de sexo), teniendo en cuenta, en este sentido, el criterio seguido, por todas, en la sentencia del TSJ de Asturias de 4 de junio de 2019, rec. 805/2019, en un caso similar, en que se razonó lo siguiente:

"(...) como advierte la doctrina unificada [STS 25-01-2013 (Rec. 1.144/2012) y 20 de julio de 2018 (Rec. 2.708/2016)], el despido de una trabajadora que se halla disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal es tratado por el Art 55.5 b) del ET (EDL 2015/182832) en el mismo plano previsto para el caso de la trabajadora embarazada, siéndolo por tanto aplicable la misma interpretación fijada para estos casos por la doctrina unificada, establecida en las SSTS de 30 de abril y 6 de mayo de 2009 (Rcod. 2428/08 y 2063/08).

Razona en tal sentido la STS de 20 de julio de 2018: "en el supuesto ahora examinado es exigible que el empresario concrete los criterios tenidos en cuenta para la determinación de los trabajadores afectados por el despido, no siendo suficiente una mera relación nominal, ya que entre los mismos se encuentra la actora, que tenía reducida la jornada de trabajo por cuidado de un hijo y se encontraba embarazada en el momento del despido, por lo que ha de atenderse al derecho a la no discriminación por razón de sexo, proclamada en el artículo 14 de la Constitución para resolver la cuestión planteada. A este respecto la sentencia de esta Sala de 16 de octubre de 2012, recurso 247/2011 ha establecido: "la Sala ha de aplicar la misma doctrina que fijó el Tribunal Constitucional en su sentencia 92/2008 [21/Julio (EDJ 2008/130769)] sobre el carácter automático de la declaración de nulidad en el supuesto de que el despido - no justificado- de la trabajadora gestante (SSTS 17/10/ 08 - rcod 1957/07- ; 16/01/ 09 -rcud 1758/08- ; 17/03/ 09 -rcud 2251/08-; 13/04/ 09 -rcud 2351/08- ; 30/04/ 09 -rcud 2428/08- ; 06/05/ 09 -rcud 2063/08- ; y 18/04/ 11 -rcud 2893/10- , éste en obiter dicta), y cuyos resumidos argumentos son extrapolables -mutatis mutandis- al caso de autos: «a).- La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas [léase guarda legal de menor] constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo [art. 14 CE (EDL 1978/3879)] ... b).- Para ponderar las exigencias que el art. 14 CE (EDL 1978/3879) despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad y la lactancia [añádase cuidado de hijos menores], hasta el punto de que -de hecho- el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de

la maternidad constituye el problema más importante -junto a la desigualdad retributiva- con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales ... d).- La finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada [guarda legal , en el caso ahora tratado] una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación , dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental» (STS 06/05/09 -rcud 2063/08-) (EDJ 2009/112247)".

Por otra parte, en relación con la cuantificación del daño moral ha afirmado la jurisprudencia [SSTS 11 de junio de 2012 (Rec. 3336/11) (EDJ 2012/201754), 1 de junio de 2016 (Rec. 182/15) y 2 de noviembre de 2016 (Rec. 262/15)] que la «inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño (moral) esencialmente consiste (...) lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración que no sólo afecta al órgano judicial, sino también a las apreciaciones de las partes y, por otra parte, diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del «quantum indemnizatorio» de la aplicación de parámetros objetivos, pues los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados no tienen directa o secuencialmente una traducción económica».

En este sentido el Art. 183.2 de la LRJS (EDL 2011/222121), después de establecer la obligación del tribunal que dicte una sentencia estimatoria de la lesión del derecho fundamental de pronunciarse sobre la cuantía del daño, añade a continuación su deber de determinarlo «prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa», lo que supone un reconocimiento expreso de la dificultad que conlleva la prueba de los daños morales. Dicha determinación será prudencial, de acuerdo con el precepto indicado, cuando permita «resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a esta en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como contribuir a la finalidad de prevenir el daño».

De este modo, se añaden unos nuevos baremos que el órgano judicial ha de tener en cuenta a la hora de acordar una indemnización por daños morales , aun en el caso de que su importe exacto no hubiera podido probarse; de acuerdo con esto la jurisprudencia social -[SSTS 11/06/12 (rec. 3336/11) (EDJ 2012/201754); 05/02/13 (Rec. 89/12); 08/07/14 (Rec. 282/13) y 2-2-15 (Rec. 279/13)]- ha ido revalidando la aplicación, como criterio orientador en la determinación del daño moral, de las sanciones pecuniarias previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto

refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (EDL 2000/84647).

En el caso, habiéndose calificado en el Art. 8.12 de la LISOS (EDL 2000/84647) como infracción muy grave "las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, (...)", se justifica el abono de una indemnización adicional por importe de 7.500 euros, amparada en el Art. 40 c) del citado texto legal, que cuantifica las sanciones muy graves, y se transcribe su literalidad, "con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 €; en su grado medio de 25.001 a 100.005 €; y en su grado máximo de 100.006 a 187.515 €", tal y como se solicita en las presentes actuaciones".

El criterio de dicha sentencia es plenamente aplicable en el presente caso, por lo que procede condenar al abono de la indemnización solicitada por vulneración de derecho fundamental, en el importe señalado en la demanda, de 6.250 euros, que es la cantidad mínima del grado mínimo de la infracción referida, visto que, como se dice, también se entiende producida además una vulneración de la garantía de indemnidad.

En función de lo expuesto, se estima íntegramente la demanda interpuesta.

CUARTO.- Frente a la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación, de acuerdo con el art. 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

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

FALLO

ESTIMO la demanda formulada por [REDACTED], frente al demandado [REDACTED], con intervención del MINISTERIO FISCAL, declaro el despido impugnado como NULO, y condeno a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración y a la inmediata readmisión de la



actora en las mismas condiciones laborales previas, abonando los salarios que dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva reincorporación, así como a abonarle una indemnización de 6.250 euros por vulneración de derecho fundamentales.

Se absuelve al FOGASA, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria que, en su caso, pudiera corresponderle en fase de ejecución de sentencia.

Notifíquese a las partes la presente resolución. Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en el BANCO SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el num. 3320000065 [REDACTED] debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del Código "34 Social Publicación", acreditando mediante la presentación justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

