



Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa

Rambla del Pare Alegre, 112 - Terrassa. - C.P.: 08224

TEL.: 936932574
FAX: 936932582
E-MAIL:

N.I.G.: 0827944420180039665

Despido objetivo individual (Art.103) 720/2018-L

Materia: Despidos con acumulación de tutela de derechos fundamentales

Entidad bancaria: BANCO SANTANDER

Para ingresos en caja, Concepto: 1521000000072018

Pagos por transferencia bancaria: IBAN E555 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa

Concepto: 1521000000072018

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]

Abogado/a: Manuel Blas Jiménez Roigari

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: BEAUTY BY DIA, S.A.U., MINISTERIO FISCAL

Abogado/a:

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 30/2019

12 FEB 2019

En Terrassa a 4 de febrero de 2019

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada en sustitución del Juzgado de lo Social número 2 de Terrassa D^a ANA MARINA CONEJO PÉREZ, los precedentes autos, seguidos a instancia de D^a [REDACTED] frente a la empresa BEAUTY BY DIA, SAU y el MINISTERIO FISCAL, en materia de DESPIDO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que en fecha 17/10/18 fue presentada en este Juzgado la demanda por la parte actora en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos suplicó a este Juzgado dictase Sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, éste tuvo lugar el día 31/01/19 al que comparecieron todas las partes a excepción del Ministerio Fiscal. Abierto el acto de juicio la parte actora desistió de la reclamación de cantidad porque ya le ha sido abonada, y se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando la declaración de nulidad del despido y la condena al abono de la cantidad reclamada por daños y



perjuicios o subsidiariamente la improcedencia del despido, a lo que se opuso la parte demandada alegando que la actora estaba realizando 30 horas semanales desde el 13/06/17 pero no hizo solicitud de reducción de jornada y el art. 37.6 del ET exige una serie de requisitos, que realizaba la reducción de jornada pero no por causa de cuidado de un menor y que las causas son ciertas y, por lo tanto, el despido debe ser declarado improcedente, practicándose las pruebas propuestas y admitidas y solicitando en conclusiones Sentencia de conformidad a sus pretensiones como consta en acta, quedando los autos a la vista para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de los presentes autos se han observado todos los plazos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte actora:

D^{ña} _____ mayor de edad, con DNI núm _____ antigüedad desde el 14/09/15, categoría profesional de encargada general y salario de 1.014,74 euros mensuales brutos, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

Ha venido prestando servicios para la empresa demandada con las circunstancias laborales indicadas.

SEGUNDO.- La empresa entregó a la parte actora una carta de fecha 17/09/18, comunicándole el despido con efectos desde dicha fecha, por las causas que constan en la misma, destacándose los siguientes párrafos: "Como Vd. sabe, como responsable de tienda debe organizar y coordinar el trabajo del personal de tienda de conformidad con las instrucciones recibidas por la Empresa, habiendo recibido para ello la oportuna formación, y habiendo firmado y reconocido por escrito sus obligaciones al respecto; siendo conocedora de que su trabajo, de realización de las funciones encomendadas a Vd., así como el estado de la tienda en general, es verificado por sus superiores jerárquicos mediante visitas de control y seguimiento periódicas, a fin de constatar que, por parte tanto de las responsables de zona como el resto de personal de supervisión de ventas, se cumplen todas y cada una de las directrices e instrucciones dada por la Dirección Empresarial, necesarias todas ellas para la correcta llevanza y desarrollo de todas y cada una de las tiendas.

Pues bien, tras venir observándola en el desempeño de sus funciones habituales



como responsable de establecimiento, en la tienda donde presta sus servicios, se ha comprobado en las últimas semanas, una injustificada disminución en su rendimiento en el trabajo, que se ha traducido en una defectuosa ejecución por su parte, de las tareas que le habían sido encomendadas y en una desatención a las necesidades de la tienda, refrendadas además por las numerosas quejas de las cuales hemos tenido conocimiento, por su falta de iniciativa en el desempeño de sus labores y por el elevado número de incidencias detectadas en la gestión del establecimiento, muy por encima de la media de lo que viene siendo habitual, con los perjuicios que con ello se hayan podido derivar para la Compañía.

La dirección de la compañía ha tenido conocimiento que, además de no cumplir con sus cometidos laborales de la misma forma que lo venía haciendo hasta el momento, su desatención general a las tareas asignadas como responsable del establecimiento, han generado y generan un perjuicio grave para la funcionalidad del establecimiento, circunstancia que resulta perjudicial para la buena organización, funcionamiento y el desempeño de la tienda." (Folio 42, la carta se tiene íntegramente por reproducida).

TERCERO.- La demandante solicitó, mediante email de fecha 20/04/17, a la Sra. [REDACTED] con categoría profesional de supervisora, lo que se transcribe seguidamente: "Yo [REDACTED]...con DNI...número de empleada [REDACTED] de calle [REDACTED] en Terrassa con contrato de 40 horas semanales solicito por cuidado de un hijo reducción de jornada a 20h semanales a partir del día 25 de abril." (Folios 95 y 96 donde consta un email dirigido al correo de la Sra. [REDACTED] de la empresa, en cuanto a la categoría profesional de la misma, fue admitida por el supervisor de la actora que depuso como testigo, Sr. [REDACTED]).

CUARTO.- La actora estuvo en situación de baja por maternidad y, seguidamente compactación de periodo de lactancia y se incorpora a su puesto de trabajo el 13/06/17. (No controvertido).

El supervisor Sr. [REDACTED] superior inmediato de la actora, que depuso como testigo, declaró que él había avisado a la demandante de que tenía que incorporarse tras los periodos de maternidad y lactancia.

QUINTO.- La jornada de la actora era de 40h semanales y, tras la incorporación de maternidad y compactación de jornada, sin que conste desde qué fecha, la demandante venía realizando 30 horas semanales. (No controvertido que su jornada era de 40 horas semanales, ni que antes del despido venía realizando jornada de 30 horas semanales).

Según la vida laboral de la demandante, la actora figura con jornada a tiempo parcial del 75%, desde el 13/06/17, fecha de reincorporación tras la maternidad y la lactancia, hasta el 17/09/18, fecha del despido. (Folio 93 reverso).

SEXTO.- La parte actora no ostenta ni ha ostentado la condición de



representante de los trabajadores.

SÉPTIMO.- El hijo de la actora nació el 15/11/2016. (Folio 99):

OCTAVO.- Presentada papeleta de conciliación ante la SCI en fecha 15/10/18, se celebró acto conciliatorio el 13/11/18, finalizando sin avenencia entre las partes. (Acta de conciliación obrante en las actuaciones).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- La anterior relación de hechos probados se desprende de la libre y conjunta valoración de la prueba practicada y, en especial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 97 de la LRJS, de la indicada en cada uno de ellos.

SEGUNDO.- Solicita la parte actora como pretensión principal la declaración de nulidad del despido porque la actora se hallaba en situación de reducción de jornada para cuidado de un menor y frente a ello alega la empresa demandada que la actora estaba en situación de reducción de jornada pero no por dicha causa sino por una causa ordinaria. en algunas ocasiones en el juicio se justificó dicha petición en conveniencias de la tienda y en otras en conveniencias de la demandante, sin que se concretase en ningún momento cuales eran unas y otras, añadiendo que además la actora no lo había solicitado porque no había cumplido con los requisitos que establece el art. 37.6 del ET y, sin embargo, cuando es por causas ordinarias no debe cumplir con ninguna exigencia, como no la cumplen otros trabajadores que tienen reconocida tal reducción (la ordinaria) en la empresa.

La actora ha probado que tuvo un hijo el 15/11/2016, que se incorporó tras el periodo de maternidad y de compactación de jornada el 13/06/17, que incluso se lo recordó su superior inmediato, el supervisor Sr. [REDACTED] y que, con anterioridad a la reincorporación, el 20/04/17, había solicitado, por email, a otra supervisora de la empresa la reducción de jornada, si bien no de 30 horas sino de 20 horas y sin hacer constar ningún horario.

Por el contrario, la empresa no ha probado, mas que por una testifical que no concretó demasiado el protocolo a seguir para la reducción de jornada, que hay otras trabajadoras/es que han solicitado reducción de jornada, cuál es la causa de su solicitud y, en caso de que sea por reducción de jornada para cuidado de menor, cómo solicitaron dicho disfrute y de qué modo la empresa lo concedió, porque según se manifestó en fase de alegaciones, hay otras/os trabajadoras/es que realizan jornada reducida ordinaria (para lo que parece ser la empresa no



exige requisito alguno) y otras/os que la realizan para el cuidado de un menor (para lo que sí exige requisitos), en cuyo caso, debió aportar la prueba que acredita que lo solicitaron conforme a lo dispuesto en el art. 37.6 del ET.

Asimismo, consta que en la vida laboral de la actora, desde el momento mismo de la reincorporación tras la baja por maternidad y la compactación de la lactancia, es decir, el 13/06/18 ya figura en reducción de jornada, realizándola con un porcentaje del 75% de la completa de 40 horas semanales, es decir, figura en la vida laboral en contrato a tiempo parcial de 30 horas semanales, por lo que la empresa conocía la situación precedente de la demandada y sólo cabe deducir que la jornada reducida se le reconoció por esa causa, más habiéndolo puesto la demandante en conocimiento de una supervisora, sin que conste acreditado que la misma no tuviera competencia para recibir dicha solicitud ni que en esos momentos no fuera la superior inmediata de la actora disponible en la empresa, pues tampoco consta probado que el Sr. [REDACTED] estuviera disponible a esos efectos el día que lo solicitó la demandante, siendo que los supervisores (según declaraciones del Sr. [REDACTED] tienen conocimiento de las solicitudes de los trabajadores antes que RRHH, por lo que la demandante siguió el protocolo adecuado, comunicándoselo a una superior inmediata.

En cuanto al cumplimiento de los requisitos formales, el art. 37.6 del ET, último párrafo dispone: "Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias." Es decir, que el ejercicio de estos derechos queda a disposición de la negociación colectiva o de pacto entre empresa y trabajador, que incluso puede obtenerse de una aceptación tácita por parte del empresario, pero, en todo caso, a falta de acuerdo, siempre puede decidir el propio trabajador afectado. Por lo tanto, en ningún caso la empresa decide de forma unilateral sobre estos extremos, es decir, sobre qué tipo de reducción de jornada ha elegido la demandante, por lo que, en defecto de prueba por parte de la empresa, cabe deducir que la solicitó por la causa que inmediatamente precedió a su reincorporación a su puesto de trabajo, es decir, el hecho de la maternidad y el cuidado del menor recién nacido. A todo ello cabe añadir que una reducción de jornada, por causa "ordinaria" que menciona la empresa como la que está realizando la demandante pero cuyo concepto no definió la empresa, no podría ser otra que la decisión unilateral de ésta, para lo cual, la jurisprudencia viene exigiendo el consentimiento expreso del trabajador, lo que aquí no consta, sin que dicho consentimiento expreso se exija para la realización de la reducción de jornada por las causas que contempla el art. 37 del ET ya que es libremente solicitado por el trabajador que lo pretende en función de sus circunstancias



personales.

En cuanto a la concreción horaria que, según la empresa, debió solicitar expresamente la demandante, según declaró el supervisor la demandante realizaba diferentes turnos y tras la reducción a 30 horas seguía realizando éstos, lo que pone de manifiesto que tanto la trabajadora como la empresa aceptaban dicha reducción realizando los mismos turnos, y que lo que la actora pretendía era únicamente esa reducción de jornada, manteniendo los turnos. Por lo tanto, la concreción horaria es necesaria si así lo necesita la trabajadora según la necesidad personal de conciliar la vida laboral y familiar, en otro caso, es posible entender que si no lo ha solicitado es porque es la mejor manera de hacer efectivo su derecho.

Por lo tanto, la demandante se hallaba en situación de reducción de jornada para el cuidado de un menor en el momento del despido, y si bien como afirma la parte demandada, dicha situación anterior a la decisión extintiva no origina de forma inmediata la determinación de que existe vulneración de derechos fundamentales, sí es necesario entrar a analizar las circunstancias en que se produjo el despido tras dicha situación para disipar cualquier duda acerca de si se ha producido o no vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa.

TERCERO.- Debemos partir de que la reducción de jornada para el cuidado de un menor suele proceder primordialmente de una situación de maternidad previa, y que la solicitud de ese derecho se produce de forma mayoritaria por las mujeres, por lo que una reacción de despido en dicha situación puede tener causa en una actitud discriminatoria por parte de la empresa, salvo que ésta acredite que existió una causa objetiva y razonable que permita descartar de forma clara y contundente y sin lugar a dudas, que no fue esa situación la que llevó a la empresa a adoptar la decisión extintiva y en el presente caso no consta justificada esa decisión en modo alguno.

Las causas que alega en la carta de despido son absolutamente genéricas. La carta indica "injustificada disminución en su rendimiento en el trabajo", sin indicar cuál era el rendimiento anterior en comparación con el que existía en el momento del despido; "defectuosa ejecución por su parte, de las tareas que le habían sido encomendadas y en una desatención a las necesidades de la tienda," no concreta cuáles son las tareas encomendadas y en qué consiste el defecto en su ejecución, como tampoco cuáles son las necesidades de la tienda y de qué modo las desatiende; "refrendadas además por las numerosas quejas" no explica de quién provienen tales quejas y en qué consisten; "por su falta de iniciativa en el desempeño de sus labores y por el elevado número de incidencias detectadas en la gestión del establecimiento, muy por encima de la media de lo que viene siendo habitual", no indica qué tipo de iniciativas se toman habitualmente ni de qué "labores" se trata, ni cuáles son las incidencias y en qué



consisten las mismas, en qué tipo de gestión del establecimiento, ni cuál es la media habitual ni los parámetros para calcular dicha media y, finalmente añade "además de no cumplir con sus cometidos laborales de la misma forma que lo venía haciendo hasta el momento, su desatención general a las tareas asignadas como responsable del establecimiento, han generado y generan un perjuicio grave para la funcionalidad del establecimiento", sin indicar cuáles son sus cometidos y cuáles de ellos no cumple y concretar de qué modo los venía cumpliendo antes y no lo hace a la fecha del despido, como tampoco qué cometidos desatiende ni en qué consiste el perjuicio que ha causado a la funcionalidad del establecimiento y cómo se alcanza la gravedad del mismo.

En definitiva, la carta no concreta ningún incumplimiento de la actora, lo que determina no sólo que se está causando una importante indefensión a la demandante sino que además se la está calificando despectivamente de forma reiterada, sin justificación alguna; es decir, el contenido de la carta no es útil para servir de causa del despido tal y como exige el art. 55.1 del ET y la jurisprudencia, pero sí es lo suficientemente útil como para desprestigiar a la trabajadora, lo que pone en evidencia que no existe ninguna razón que permita eliminar la voluntad discriminatoria de la empresa cuando adoptó la decisión de despedir a la actora.

Como dice la sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero de 2007: "La prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo o una vez empleados, se recoge actualmente de modo expreso en los arts. 4.2 c) y 17.1 de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), redactados conforme a lo dispuesto por el art. 37 de la citada Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Este concepto de discriminación indirecta por razón de sexo ya aparecía recogido en el art. 2 de la Directiva 97/80/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Define la discriminación indirecta en los siguientes términos: "cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo". Así el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha entendido que no existía discriminación indirecta por razón de sexo, por estar justificadas las diferencias de trato por motivos de política social, en medidas tales como la no inclusión de los trabajadores a tiempo parcial en alguno de los regímenes de la Seguridad Social (STJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto Megner y Schiffel) o la falta de cobertura de determinadas prestaciones de Seguridad Social (STJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto Nolte).



La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre la discriminación indirecta por razón de sexo ha sido acogida por la doctrina del Tribunal Constitucional. La STC 240/1999, de 20 de diciembre (FJ 6), recuerda y resume esta doctrina, señalando que "este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar en varias resoluciones que la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE, que contiene un derecho y un mandato antidiscriminatorio (STC 41/1999), comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (STC 198/1996 , FJ 2; en sentido idéntico, SSTC 145/1991 , 286/1994 y 147/1995)".

Además de la inexistencia de prueba de causa objetiva y razonable que aleje la existencia de una voluntad discriminatoria de la empresa en la decisión de extinguir el contrato de la demandante, que es suficiente para declarar la nulidad del despido, la empresa tampoco ha probado que existan otras trabajadoras/es que estén realizando reducción de jornada para cuidado de menor o cualquier otro supuesto de los previstos en el art. 37 del ET, sus alegaciones fueron eso, meras alegaciones, sin prueba fehaciente que las respalde, por lo que el hecho de que se haya despedido a la demandante, que proviene de la situación de maternidad y compactación de lactancia y estaba realizando reducción de jornada del menor y no consten otros en similar situación en la empresa, lleva a pensar que la razón del despido fue precisamente la discriminación por razón de sexo.

CUARTO.- El despido acordado, y como consecuencia de lo expuesto en el fundamento jurídico anterior, debe ser declarado nulo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 55.5 b), con las consecuencias que para el mismo dispone el mismo artículo en su apartado 6, es decir, la condena a la empresa a la inmediata readmisión de la actora con abono de los salarios dejados de percibir (en el mismo sentido los artículos 108.2 b) y 113 de la LRJS).

QUINTO.- En cuanto a la reclamación de daños y perjuicios, el art. 183 de la LRJS dispone "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la



medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño."

Respecto de la indemnización establecida en dicho precepto, el Tribunal Supremo, en sentencia de 02/02/15 (recurso 279/2013), afirma lo siguiente: "2.- Ha de reconocerse que la doctrina de la Sala en orden a la cuestión de que tratamos -Indemnización por vulneración de derechos fundamentales- no ha tenido la uniformidad que sería deseable, pasando de una inicial fase de concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume (así, SSTS 09/06/93 -rcud 3856/92 -; y 08/05/95 -rcd 1319/94 -), a una posterior exigencia de bases y elementos clave de la indemnización reclamada que justifiquen suficientemente la misma y que estén acreditados indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena (SSTS 22/07/96 -rcd 7880/95 -; ... 11/06/12 -rcud 3336/11 -; y 15/04/13 -rcud 1114/12 -).

Pero en los últimos tiempos esta doctrina de la Sala también ha sido modificada, en primer lugar atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral [Incluso se recomienda su aplicación en el ámbito de los incumplimientos contractuales por los PETL y por UNIDROIT: STS 15/06/10 -rec. 804/06 -], y por la consideración acerca de la «inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... 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" [SSTS/1ª 27/07/06 Ar. 6548 ; y 28/02/08 -rec. 110/01 -]» (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08 -; y 11/06/12 -rcud 3336/11 -). Y sobre todo, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS, precepto para el que la exigible identificación de «circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada» ha de excepcionarse -éste es el caso de autos- «en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada».

Por lo tanto, apreciada la vulneración de derechos fundamentales, procede acordar la indemnización, cuyo cálculo puede ser realizado con aplicación de la LISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto de Infracciones y Sanciones del Orden Social), como viene manteniendo la jurisprudencia, tanto la sentencia arriba citada como la más reciente de 05/10/17 (recurso 2497/2015). En ese sentido el art. 8.12, que considera muy graves: "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, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. 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, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación." De acuerdo con la sanción que impone el art. 40 del mismo texto legal, en su apartado 1 c), en la cuantía de 12.500 euros, teniendo en cuenta fundamentalmente no sólo la discriminación por razón de sexo sino también las afirmaciones despectivas que contiene la carta.

SEXTO.- Por tratarse de una acción de despido, contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación (artículo 191 de la LRJS).

VISTOS los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D^a _____ frente a la empresa BEAUTY BY DIA, SAU y el MINISTERIO FISCAL,, en reclamación formulada por despido, debo declarar y declaro nulo el despido realizado por la empresa demandada en fecha 17/09/18 y condeno a la misma a readmitir a la actora en las mismas condiciones, con abono de los salarios dejados de percibir hasta que la readmisión tenga lugar.

Condeno a la empresa demandada a abonar a la actora la cantidad de 12.500 euros en concepto de daños y perjuicios.

