



Roj: **SJSO 5285/2020** - ECLI: **ES:JSO:2020:5285**

Id Cendoj: **30030440092020100045**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Murcia**

Sección: **9**

Fecha: **10/12/2020**

Nº de Recurso: **275/2020**

Nº de Resolución: **231/2020**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Ponente: **RICARDO BARRIO MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 9

MURCIA

SENTENCIA: 00231/2020

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA.CIUDAD DE LA JUSTICIA S.N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - CP. 30011 MURCIA -DIR3:J00001071

Tfno: 968-817236

Fax: 968817234-968817266

Correo Electrónico:

Equipo/usuario: FCP

NIG: 30030 44 4 2020 0002445

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000275 /2020

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Marí Trini

ABOGADO/A: FELIX PEREZ GONZALEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: COMPARE Y AHORRE SL, FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA) , MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A: , LETRADO DE FOGASA ,

PROCURADOR: , ,

GRADUADO/A SOCIAL: CARLOS TARAMELLI VICENTE, ,

Procedimiento: Despido y cantidad 275/20

SENTENCIA Nº 231/2020

En Murcia a 10 de diciembre de 2020

Vistos por mí, D. Ricardo Barrio Martín, magistrado del Juzgado de lo Social número 9 de Murcia, los autos de despido seguidos en este Juzgado bajo el número de registro arriba indicado, en los que constan los siguientes,



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte demandante interpuso demanda por medio de la cual interesaba que se dictase sentencia por la que se considerara como despido nulo la extinción de la relación laboral acordada por carta de 20 de abril de 2020. Reclama, también, indemnización por vulneración de derechos fundamentales en importe de 6.250 euros y la parte correspondiente a nómina de abril de 2020 y días de vacaciones. Subsidiariamente, solicita que el despido sea declarado improcedente. Dirige su demanda, también contra el Ministerio Fiscal y el Fogasa.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda, se citaron a las partes a los actos de conciliación y juicio, que tuvieron lugar con el resultado que consta en acta.

TERCERO. La parte demandante se ratificó en su demanda, precisando que no se pudo celebrar acto previo de conciliación administrativa, que el salario diario era de 35,73 euros en bruto con prorrateo de pagas extras y que la nómina de abril ya había sido abonada, restando solo 2 días de vacaciones por abonar. La parte demandada se opuso a la estimación de la demanda, ratificándose en los argumentos de la carta de despido y negando que haya habido vulneración de derechos fundamentales. Reconoció la deuda correspondiente a dos días de vacaciones. En caso de declaración de improcedencia de despido, optaría por extinción de la relación laboral con abono de la indemnización correspondiente. El Ministerio Fiscal formuló las alegaciones que tuvo por conveniente en defensa de los intereses públicos. El Fogasa no compareció a pesar de estar citado.

CUARTO. Tras la práctica de la prueba que fue estimada pertinente y conclusiones, quedaron los autos vistos para sentencia. En conclusiones, el Ministerio Fiscal interesó una sentencia estimatoria de la demanda de nulidad de despido por entender que el despido se había acordado con vulneración de derechos fundamentales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La parte demandante ha prestado servicios para la empresa demandada con un contrato por obra o servicio determinado de 1 de agosto de 2019 para "promoción y venta de los productos de elaboración propia, atención al cliente y limpiezas propias". En dicho contrato se establecía un periodo de prueba por 30 días. La relación se convirtió a contrato de trabajo indefinido el 8 de noviembre de 2019. El salario regulador es de 35,73 euros en bruto diarios, con prorrateo de pagas extras y la jornada a tiempo completo. La categoría de la parte demandante era de ayudante y realizaba funciones de atención al público en la carnicería del establecimiento "Compare y Ahorre" de la empresa en Puerto Lumbreras. Entre sus funciones estaba la de encargar pedidos para aprovisionamiento y reposición de productos. En el desempeño de sus funciones estaba sometida a la supervisión del encargado, D. Augusto, quien hacía informes semanales por escrito sobre el rendimiento de los empleados a su cargo. La parte demandante coincidió en el desempeño de sus funciones con otra ayudante, D.^a Alejandra.

(Documental, interrogatorio de parte demandante y testificales de D. Augusto y de D.^a Alejandra).

SEGUNDO. Fue declarado estado de Alarma por RD 463/20 de 14 de marzo, publicado ese mismo día en el BOE. En virtud de dicho RD, el establecimiento donde prestaba servicios la parte demandante permaneció abierto al público durante el estado de alarma.

La trabajadora se encontró mal de salud aproximadamente el 19 de abril de 2020 y ese día, a las 23.54, remitió a una persona de la empresa, llamada Pedro, un mensaje de wasap en el que indicaba que llevaba 3 días con tos y dolor de garganta, falta de respiración y que al día siguiente llamaría al médico.

Al día siguiente, remitió otros 2 wasap a D. Bernardo a las 10.44 y Blanca a las 10.23 (también vinculados a la empresa), en los que les explicaba la misma situación. El número de contacto de Bernardo es el mismo que conta en la TGSS como contacto autorizado de la empresa en el sistema RED.

La parte demandante llamó al médico entre las 10.30 y las 11.00. El médico le dio la baja por it por posible contagio por COVID 19, activándose el protocolo correspondiente, encargándose los servicios médicos de tramitar la baja y prescribiendo a la parte demandante, entre otras medidas, cuarentena domiciliar durante dos semanas. La trabajadora recibió el parte de baja por correo. Blanca contestó a la parte demandante mediante el chat de wasap, con los mensajes que obran documentalmente y que se dan por reproducidos.

(Documental, interrogatorio de parte demandante).

TERCERO. La empresa demandada comunicó a la parte demandante carta de despido disciplinario de 20 de abril de 2020, con misma fecha de efectos, mediante SMS remitido al teléfono móvil de la trabajadora a las 20.57 horas de ese mismo día. El SMS fue remitido desde el mismo número de contacto al que la trabajadora remitió el mensaje de wasap en el que indicaba que llevaba 3 días encontrándose mal. En dicha carta, la



empresa imputa a la parte demandante la comisión de dos infracciones muy graves de falta de rendimiento continuado y voluntario desde enero de 2020 por tardanza en realización de funciones que se le encomiendan (limpieza y recogidas de carnes), tardando un 30% más del tiempo que el resto de sus compañeras y otra falta consistente en no transmitir los pedidos con suficiente aprovisionamiento, ocasionando falta de producto. La empresa lo califica como infracciones de los arts. 5.1 y 5.14 del Convenio Colectivo aplicable de Comercio de Alimentación de Murcia y art. 54.2 del ET y le imponía la sanción de despido disciplinario.

La Inspección de Trabajo llevó a cabo actuaciones inspectoras los días 21 a 27 de abril de 2020, que se dan por reproducidas. La inspección requirió a la empresa para que acreditara por escrito las amonestaciones que había hecho a la trabajadora, si bien, la empresa contestó que las amonestaciones por bajo rendimiento habían sido verbales. Damos por reproducido el contenido del acta. En el acta se concluye que la empresa ha incurrido en una infracción grave del art. 8.12 de la LISOS e impone a la empresa una sanción de 6.251 euros.

La trabajadora demandante colgó en su página de Facebook un mensaje de 25 de abril de 2020 en el que indicaba que se encontraba bien. La trabajadora demandante causó alta el 5 de mayo de 2020. La parte demandante colgó en su página de Facebook unas fotos dando un paseo al aire libre el 7 de mayo de 2020.

La empresa abonó a la trabajadora la nómina de abril de 2020, por importe de 738,67 euros en bruto. La empresa ha dejado de abonar a la parte demandante la cantidad de 71,46 euros en bruto por 2 días de vacaciones.

(Documental, interrogatorio de parte demandante y acta de infracción).

CUARTO. La parte demandante presentó papeleta de conciliación, si bien, el acto de conciliación no tuvo lugar, por coincidir con la declaración de estado de alarma (documental y no controvertido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. No hay controversia en cuanto a las condiciones laborales.

SEGUNDO. Consideramos que hay elementos suficientes para estimar íntegramente la demanda. La parte demandante ha aportado indicios suficientes para estimar que el despido se ha adoptado con vulneración de derechos fundamentales. El despido es comunicado a la trabajadora pocas horas después de haber comunicado a la empresa que se encontraba con síntomas compatibles con infección por coronavirus. La empresa no puede negar el conocimiento de este hecho, ya que la trabajadora remitió tres mensajes telefónicos entre el 19 y el 20 de abril de 2020 en los que describía sus síntomas a tres personas vinculadas de la empresa. De hecho, la carta de despido se remite por SMS desde uno de los números a los que la trabajadora remitió uno de los mensajes de 20 de abril de 2020. La empresa era conocedora de que la trabajadora podía estar infectada por coronavirus y a las pocas horas de tener conocimiento de este hecho, acuerda el despido disciplinario mediante carta comunicada por SMS.

La carta de despido imputa a la trabajadora un bajo rendimiento continuado y voluntario que no ha sido acreditado de ninguna manera. Para empezar, el contenido de la carta es poco preciso y genérico, y no concreta hechos determinados que justifiquen un despido disciplinario. El encargado, Sr. Augusto manifestó en juicio que la trabajadora no cumplía bien con los encargos, que hacía mal los pedidos y que no reponía correctamente el producto. No obstante, se tratan de manifestaciones genéricas, que no se han concretado de ninguna manera. El testigo manifestó que la trabajadora fue amonestada varias veces, sin embargo, no se ha acreditado este hecho. No constan amonestaciones por escrito y la trabajadora niega su existencia. Así, llegamos a la misma conclusión que la Inspección de Trabajo en cuanto a que la empresa no ha aportado prueba suficiente de la existencia de tales amonestaciones. De hecho, el testigo (encargado) manifestó en juicio que elaboraba un informe semanal por escrito donde se recogía el rendimiento de los empleados a su cargo. Sin embargo, la empresa no ha aportado estos informes.

Por otra parte, la compañera de la parte demandante, la Sra. Alejandra, manifestó en juicio que el rendimiento de su compañera bajó a partir de los 2 ó 3 meses de ser contratada. Sin embargo, esto no concuerda con la documental aportada por las partes: la trabajadora fue contratada por un contrato de obra o servicio determinado el 1 de agosto de 2019 con un periodo de prueba de 30 días. La trabajadora superó el periodo de prueba y a los 3 meses de ser contratada (fecha en la que se debería haber apreciado su bajo rendimiento según la testigo) la empresa procedió a la conversión del contrato a indefinido. La actitud de la empresa se contradice con la versión de los testigos y con los motivos expuestos en la carta de despido.

Volviendo a los hechos del 20 de abril de 2020, hay que ponerse en el contexto de aquellos momentos. Se había declarado el estado de alarma y había miedo generalizado en la población por riesgo de contagios. La empresa demandada se dedica al comercio de productos de primera necesidad y la trabajadora demandante prestaba



servicios de atención al público en la carnicería. La forma tan apresurada en que la empresa procedió al despido de la trabajadora conduce a pensar que el verdadero motivo no era el bajo rendimiento de la trabajadora, sino el temor a las consecuencias que se podrían derivar de conocerse que una empleada del establecimiento de carnicería había sufrido un posible contagio por coronavirus. El medio que habría utilizado la empresa para salvar estos inconvenientes habría sido el despido injustificado de la trabajadora demandante.

La Inspección de Trabajo concluyó en su acta de infracción, que: "El caso concreto lesiona el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, el derecho a la integridad física y a la salud, el derecho al acceso a las prestaciones de seguridad social (sanitarias y económicas) y el propio derecho al trabajo (que integra el derecho a no ser despedido sino es por un motivo "justo"), principios y derechos recogidos todos ellos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea". La empresa manifestó en juicio que había impugnado el acta de infracción. No obstante, no se aportó ninguna prueba de este extremo.

La parte demandante ha aportado indicios suficientes que conducen a pensar que el despido se habría adoptado con vulneración de derechos fundamentales y la empresa no ha aportado prueba que acredite que el despido se debía a los motivos expuestos en la carta de despido, a pesar de que tenía la carga de probarlo, conforme al art. 96.1 de la LRJS: "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."

TERCERO. El despido se ha adoptado con vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación (art. 14 CE) y del derecho a la integridad física y a la salud (art. 15 CE), al fundarse en el hecho de que la trabajadora podía estar infectada por un virus altamente contagioso.

En principio, como señala la empresa, la extinción del contrato por causa de enfermedad o de baja no es discriminatoria, a los efectos de la Constitución, art.14. No atenta contra la dignidad de la persona y su integridad físico-moral. Para la calificación del despido, la enfermedad desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no constituye factor de discriminación en sentido estricto, aunque lo sea de trato ilegal, por lo que la decisión extintiva por aquella causa integra despido improcedente y no nulo. No es un factor discriminatorio, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación (SSTS 27-1-09, 11-12-07, 12-7-12, 3-5-16). La enfermedad se trata, por una parte, de una contingencia inherente a la condición humana y no específica de un grupo o colectivo de personas o de trabajadores. Se trata, además, de una situación cuyo acaecimiento puede determinar, cuando se produce con frecuencia inusitada, que el mantenimiento del contrato de trabajo no se considere rentable por parte de la empresa. Si el empresario decide despedir al trabajador afectado, podría ciertamente incurrir en conducta ilícita, si no demuestra la concurrencia de la causa de despido prevista en el ET, pero no en una actuación viciada de nulidad radical por discriminación (SSTS 29-1-01, 27-1-09, 29-9-14, 5-5-15).

Sólo en determinados supuestos, por ejemplo, el de enfermedades derivadas del embarazo que están ligadas a la condición de mujer, puede el despido por enfermedad o baja médica ser calificado como despido discriminatorio, viciado de nulidad. Pero se trata, en realidad, como ha declarado el Tribunal Constitucional (TCo 17/2007), de un supuesto particular de despido discriminatorio por razón de sexo, en cuanto que la decisión o práctica de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo por motivo concerniente al estado de gestación sólo puede afectar a las mujeres, situándolas en posición de desventaja con respecto a los hombres (STS 27-1-09, 22-1-08, 22-11-07).

Por su parte, el derecho de la UE tampoco incluye expresamente la enfermedad como causa de discriminación (Dir 2000/78/CE) ni puede asimilarse a la discapacidad, que implica una situación definitiva o de larga duración (TJUE 11-7-06, asunto Chacón Navas C-13/05). En definitiva, la enfermedad no está incluida expresamente como causa de discriminación ni en el Derecho de la UE (Dir 2000/78/CE art.1 s.; Tratado CE-UE 29-12-06 art.13, 136 y 137) ni en el nacional (Const art.14 y ET art.17).

Por todo ello, no es de aplicación la garantía del ET art.4.2.c) cuando no conste que el trabajador haya sido declarado persona con discapacidad, o que el despido se ha producido en atención a esta circunstancia sin repercusión en la aptitud para el trabajo, sino en atención a los períodos de baja en el trabajo y la consiguiente pérdida para la empresa de interés productivo en el trabajador (SSTS 22-9-08, 22-1-08, 22-11-07). Así, cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido, la calificación aplicable es la de improcedencia, y no la de nulidad del mismo (SSTS 22-9-08, 27-1-09).

No obstante, es posible incluir la enfermedad en la cláusula abierta de prohibición de discriminación, a través de la cual se entienden como causas prohibidas de discriminación otras distintas a las mencionadas en la



Const art.14, cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad, en sí misma considerada, o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato (TCo 62/2008).

Y esto es lo que ha ocurrido en el presente caso. No se ha despedido a la trabajadora por el mero hecho de encontrarse en situación de it, ni por la mayor o menor duración del periodo de cuarentena o por la baja rentabilidad que pueda suponer para la empresa. El verdadero motivo del despido es el hecho que la trabajadora, que prestaba servicios de atención al público, era sospechosa de portar una enfermedad infecciosa y altamente contagiosa. Y esta circunstancia se puede equiparar a la de enfermedad estigmatizante, es decir, enfermedad que produce en terceras personas actitudes de rechazo, reparo o miedo. Hay que tener en cuenta el momento en que se produce el despido (20 de abril de 2020). En dicha fecha solo había pasado un mes de la declaración del estado de alarma y había una situación sin precedentes de temor generalizado a contagios masivos (que a día de hoy todavía perdura). Es indiferente que la enfermedad sea duradera o no, o que tenga cura o no. Lo relevante es el temor estigmatizante que genera en los demás, al menos durante el tiempo en que hay riesgo de contagio. Y en el presente caso hay prueba suficiente para estimar que la empresa acordó el despido de la trabajadora, no porque estuviera de baja, sino porque era sospechosa de haberse contagiado de coronavirus y podía ser percibida por terceras personas como un foco de riesgo de contagios. Recordemos que la trabajadora prestaba servicios de atención al público en una carnicería. Todo conduce a pensar que la empresa habría decidido despedir a la trabajadora por temor a las consecuencias que podrían derivarse del hecho de que una de las empleadas de atención al público en la sección de carnicería estuviera infectada por una enfermedad altamente contagiosa y que estaba (y está) generando una gran alarma social. Por lo tanto, concluimos que se ha acordado el despido con vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora e infringiendo la prohibición de discriminación. Procede estimar la demanda de nulidad de despido, condenado a la parte demandada a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones (arts. 55.5 y 55.6 del ET), con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de readmisión.

CUARTO. La parte demandante reclama la indemnización adicional de 6.250 euros por vulneración de derechos fundamentales. En cuanto a la reclamación de cantidad de por vulneración de derechos fundamentales, procede su estimación parcial. El art. 183 de la LRJS establece: " 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.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social."

Señala el TS en sentencia de 5 de octubre de 2017: "Debemos, siguiendo la pauta de las sentencias reseñadas, fijar la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS). Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado perjuicios materiales concretos, para cumplir con el deber de cuantificar el daño, puede determinarse prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para 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 (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS).

En la STS 2 febrero 2015 (rec. 279/2013) hemos repasado la evolución de nuestra jurisprudencia y anotado los cambios que ha de comportar la regulación de la LRJS que ahora debemos aplicar. Aún después de ella se considera válida la doctrina conforme a la cual el importe del resarcimiento fijado prudencialmente por el órgano judicial de instancia únicamente debe ser corregido o suprimido cuando se presente desorbitado, injusto, desproporcionado o irrazonable. Asimismo, la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitida por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006) y puede seguir teniéndose como parámetro razonable.

La inmediación característica del proceso laboral en la instancia se proyecta a la hora de precisar el concreto alcance que deba tener la indemnización de daños y perjuicios contemplada en la LRJS. De hecho, en alguna ocasión, a la vista de su artículo 183 , hemos llegado a entender que solo excepcionalmente cabe revisarlo en casación, "al ser competencia de la Sala de instancia fijar libremente su importe" (STS 30 abril 2014, rec. 213/2013). Asimismo, la STS 5 febrero 2015 (rec. 77/2014) pone de relieve el diferente modo en que ha de abordarse la fijación por los daños sufridos (necesitados de su acreditación) y por los daños y perjuicios morales (donde la determinación posee elevadas dosis de discrecionalidad).

Nuestra jurisprudencia admite como criterio orientativo a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales el acudimiento a los criterios de la LISOS. "Dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ..." (SSTS 12/12/07 -rco 25/07 -; y 18/07/12 - rco 126/11 -).

La utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24/Julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS 15/02/12 -rco. 67011 -; y 08/07/14 -rco 282/13 -).

En el presente caso, la parte demandante ha acreditado que la empleadora acordó la extinción de la relación laboral con vulneración de derechos fundamentales e infracción de prohibición de discriminación. Evidentemente, acreditada la lesión, resulta muy difícil o costoso para la parte demandante acreditar el importe del daño moral que se ha de resarcir. El TS ha avalado acudir, en estos casos al criterio prudencial de la LISOS en cuanto al importe de las sanciones establecidas en la misma para las infracciones.

En el presente caso, teniendo en cuenta que la conducta de la empresa, que acordó la extinción de la relación laboral con vulneración de derechos fundamentales, tendría correlación con la infracción muy grave tipificada en el art. 8.12 de la LISOS. Por lo tanto, sobre la base de los criterios de graduación establecidos en el art. 39 de la LISOS y los importes de las sanciones establecidos en el art. 40 de la LISOS, estimamos, prudencialmente, que el importe resarcitorio correcto ha de ser el solicitado en demanda, que es el importe que se corresponde con la sanción prevista para las infracciones muy graves en grado mínimo (no se ha acreditado ninguna circunstancia merecedora de una valoración de grado medio o máximo) y en un importe correspondiente con el límite mínimo (tampoco se ha acreditado que la conducta de la empleadora sea merecedora de ser sancionada en el límite superior del grado mínimo). Por lo tanto, procede estimar la demanda de reclamación de cantidad, por el importe anteriormente indicado. Esta cantidad devengará el interés legal del art. 1108 del CC.

QUINTO. Procede estimar la demanda de reclamación de cantidad de los dos días de vacaciones, que han sido reconocidos por la empresa. Esta cantidad también devengará el interés legal del art. 1108 del CC.

SEXTO. Sin imposición de costas conforme al art. 66.3 de la LRJS.

En virtud de lo expuesto,

FALLO

Estimo la demanda de nulidad de despido interpuesta por D.ª Marí Trini contra Compare y Ahorre S.L., el Ministerio Fiscal y el Fogasa.

Declaro la nulidad del despido sufrido por D.ª Marí Trini con fecha de efectos 20 de abril de 2020, condenando a Compare y Ahorre S.L. a que readmita a la demandante en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido (contrato indefinido, con categoría de ayudante, jornada completa, antigüedad de 1 de agosto de 2019 y salario de 35,73 euros diarios en bruto, con prorrateo de pagas extras), así como al abono de los salarios dejados de percibir desde la indicada fecha hasta la efectiva readmisión a razón de un importe diario de 35,73 euros en bruto diarios, con prorrateo de pagas extras, con obligación de la parte demandante de devolver, en su caso, a la empleadora las cantidades que hubiese percibido en concepto de indemnización por despido.



Estimo la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por D.^a Marí Trini contra Compare y Ahorre S.L., el Fogasa y el Ministerio Fiscal, sobre indemnización por daño moral y reclamación de cantidad por vacaciones.

Condeno a Compare y Ahorre S.L. a pagar a D.^a Marí Trini la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por daño moral, más el interés legal del dinero.

Condeno a Compare y Ahorre S.L. a pagar a D.^a Marí Trini la cantidad de 71,46 euros en bruto por 2 días de vacaciones, más el interés legal del dinero.

Asimismo, condeno al FOGASA a estar y pasar por el anterior pronunciamiento a los efectos legales procedentes.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal informándoles de que la misma no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación conforme a los art. 191 y sig. de la LRJS, previa constitución de depósito conforme a los arts. 229 y sig. de la LRJS.

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

PUBLICACIÓN. La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo Sr. magistrado que la dictó el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma. Doy fe.