

Juzgado de lo Social N°. 26 de Barcelona, Sentencia 309/2019 de 3 Oct. 2019, Rec. 56/2019

Ponente: Escribano Vindel, Carlos.

Nº de Sentencia: 309/2019

Nº de Recurso: 56/2019

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: ES: JSO:2019:4855

Una empresa debe indemnizar a una trabajadora con 25.000 euros por no abonarle el bonus por ausencias derivadas de su maternidad

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. Retribuciones. Un complemento salarial que deja de percibirse si las ausencias justificadas superan los 30 días naturales implica que todas las bajas por maternidad provocan la pérdida de dicho complemento. Al respecto debe repararse en que la baja por maternidad no puede ser equiparada a ninguna otra, como la de incapacidad temporal, pues la primera es exclusiva de las mujeres. Por tanto la regla de la empresa basada en las ausencias no es neutra, ya que afecta sólo a las mujeres y por ello la discriminación se produce al no excepcionar la situación de maternidad. Indemnización de 25.000 euros, ya que el conflicto necesariamente ha generado unos gastos a la demandante, y una inquietud, al tener que litigar judicialmente contra quien todavía es su empleadora, y de la que depende su sustento, comprometiendo su futuro profesional.

Resumen de antecedentes y Sentido del fallo

El Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona estima la demanda interpuesta por la trabajadora y declara la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo, condenando a la empresa a pagar a la demandante el bonus reclamado y a incrementar su salario en un 1,01% así como a indemnizarla con 25.001 euros.

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 26

BARCELONA

Procedimiento: Tutela derechos fundamentales n 56/2019

SENTENCIA n 309/2019

En Barcelona, a 3 de octubre de 2019, vistos por mí, Carlos Escribano Vindel, magistrado-juez del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, los presentes autos número 56/2019, seguidos a instancia de D^a. Lucía contra la empresa DIRECCION000, con intervención del MINISTERIO FISCAL, sobre tutela de derechos fundamentales (módulos: clase B.16), en los que constan los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 3 de enero de 2019 fue presentada demanda, posteriormente repartida a este Juzgado, en la que la trabajadora demandante denunciaba haber sufrido una discriminación por razón de sexo, al no haber percibido la retribución variable (bonus) correspondiente al ejercicio 2018, a pesar de que sistemáticamente había sido abonada en los años anteriores, con el pretexto, por parte de la empresa, de que al haber estado ausente la mayor parte del ejercicio no pudo ser valorada, argumentando que semejante motivo de denegación implicaba una discriminación por razón de sexo, pues sus ausencias fueron debidas a su embarazo y posterior alumbramiento de su hija.

Asimismo, denunció que tampoco, por los mismos motivos, se había incrementado su salario.

Solicitaba que se declarara vulnerado su derecho fundamental a no sufrir discriminación; que se ordenara a la empresa el inmediato cese en la conducta discriminatoria; que se condenara a la empresa a pagar el importe correspondiente al bonus del año 2018, más sus intereses moratorios; y que se condenara a la empresa a pagar una indemnización adicional de 25.001 euros.

SEGUNDO.- Señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, éstos tuvieron lugar el día 30 de septiembre de 2019, compareciendo ambas partes; no haciéndolo el Ministerio Fiscal, pese a constar correctamente citado.

En trámite de alegaciones la parte actora ratificó su demanda, aclarando que el importe reclamado en concepto de bonus era de 5.914,90 euros netos, equivalentes a 7.980 euros brutos.

La empresa interesó su desestimación, destacando que el ejercicio económico en la empresa se extiende de julio a junio del año siguiente, correspondiéndose el bonus reclamado al ejercicio 2017/2018, y que la retribución variable o bonus no tenía carácter consolidable, estando en función de los resultados de la actividad y la valoración del trabajo de cada empleado. Alegó que era criterio de la compañía no valorar a los trabajadores que no hubieran prestado trabajo efectivo un mínimo de 6 meses, con independencia del sexo y la causa. Las ausencias de la demandante en el ejercicio 2017/2018 se prolongaron durante 7 meses y 10 días. Asimismo, destacó que el proceso de incapacidad temporal previo a la maternidad no fue por riesgo durante el embarazo, como se afirmaba en la demanda, sino por enfermedad común de la trabajadora. Respecto a las subidas salariales, alegó que la misma no era lineal, siendo variable de trabajador a trabajador, con independencia de su sexo. Apuntó que la empresa dispone de un Plan de Igualdad, y que está especialmente sensibilizada en materia de maternidad, habiendo complementado las correspondientes prestaciones de Seguridad Social de la actora hasta el 100% de su salario regulador, aunque ninguna norma convencional así lo exigiera. Y, por último, aseguró que, en siguiente ejercicio económico, 2018/2019, había abonado a la actora la retribución variable y había procedido a incrementar su salario.

Con carácter subsidiario se opuso a la indemnización accesoria interesada, cuestionando su cuantificación, destacando que se no habían aportado criterios para valorar los eventuales perjuicios sufridos por la trabajadora.

Se practicaron, a continuación, las pruebas propuestas y admitidas.

En conclusiones, las partes solicitaron que se dictara sentencia de conformidad con sus pretensiones, quedando luego los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales, excepto en relación al cumplimiento de los plazos procesales, por acumulación de asuntos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, D^a. Lucía, mayor de edad, con DNI nº NUM000, trabaja por cuenta de la compañía DIRECCION000 (CIF nº NUM002), con domicilio en la ciudad de Barcelona, con una antigüedad de 4 de julio de 2005, y categoría profesional de Associate Director (grado 3).

SEGUNDO.- Estando embarazada, la demandante recibió la baja médica, por enfermedad común, el día 27 de septiembre de 2017, por deficiente crecimiento del feto que afectaba al tratamiento de la madre (documento nº 19 del ramo de prueba de la parte actora).

El día NUM001 de 2017 nació la hija de la demandante (documento nº 26 del ramo de prueba de la parte actora), recibiendo el alta médica por este motivo (documento nº 25 del ramo de prueba de la parte actora), iniciando la baja por maternidad.

La demandante solicitó el disfrute compactado del permiso por lactancia, inmediatamente después de la baja por maternidad, entre el 3 y el 23 de abril de 2018 (documento nº 29 del ramo de prueba de la parte actora).

Entre el 23 de abril y el 6 de mayo de 2018 la actora disfrutó de vacaciones (documento nº 31 del ramo de prueba de la parte actora).

Desde el 7 de mayo de 2018 la actora disfruta de reducción de jornada, del 25%, por cuidado de su hija (documento nº 32 del ramo de prueba de la parte actora).

TERCERO.- Durante la baja de la actora, primero por incapacidad temporal, y luego por maternidad, la empresa complementó las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (hojas de salarios -documentos nº 12 y siguientes del ramo de prueba de la parte demandada-).

CUARTO.- El ejercicio económico en la empresa demandada comprende desde el 1 de julio hasta el 30 de junio del año siguiente.

QUINTO.- En la empresa rige un sistema de retribución variable o bonus que no consta regulado en ningún acuerdo, reglamento o instrucción, que determina el reconocimiento anual de un importe variable, en función de la valoración del trabajo de cada profesional por sus superiores.

SEXTO.- La empresa demandada ha abonado a la actora las siguientes cantidades en concepto de bonus:

Ejercicio 2013/2014: 5.820 euros brutos.

Ejercicio 2014/2015: 7.480 euros brutos.

Ejercicio 2015/2016: 8.480 euros brutos.

Ejercicio 2016/2017: 7.980 euros brutos.

SÉPTIMO.- La empresa no reconoció cantidad alguna a la demandante en concepto de bonus correspondiente al ejercicio 2017/2018.

Al recabar explicaciones al respecto, sosteniendo que podría tratarse de una discriminación, la empresa envió a la actora un mensaje de correo electrónico, el día 16 de octubre de 2018, rechazando la existencia de discriminación, y sosteniendo que no había sido evaluada y no se le había reconocido retribución variable por haber estado ausente durante un periodo dilatado en el ejercicio, siendo ésta la política vigente en la empresa aplicable a la evaluación, por considerar que no es factible realizar una adecuada valoración del desempeño del profesional.

OCTAVO.- La empresa no ha valorado el trabajo, y no ha pagado el bonus, correspondiente al ejercicio 2017/2018 de 12 trabajadores, todos ellos por ausencias de larga duración (documento nº 5 del ramo de prueba de la parte demandada).

3 de ellos son hombres (2 por bajas médicas de larga duración y otro por 6 meses de suspensión del contrato).

El resto (9), son mujeres (entre ellas la actora). 1 por excedencia; 4 por baja médica de larga duración (entre ellas la actora); y las otras 4 por baja de maternidad de larga duración.

NOVENO.- Al iniciar cada uno de los ejercicios 2015/2016, 2016/2017 y 2017/2018 la empresa incrementó el salario de la actora, con efectos a 1 de octubre de cada año.

Más en concreto, el 1 de octubre de 2017 el salario de la actora pasó de 56.112 euros anuales a 56.686 euros (incremento del 1,01 %).

El 1 de octubre de 2018 no se incrementó el salario de la actora.

DÉCIMO.- La empresa dispone de un Plan de Igualdad aprobado el día 3 de diciembre de 2011, que se da aquí por íntegramente reproducido (documento nº 21 del ramo de prueba de la parte demandada).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2º del art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), debe hacerse constar que la anterior declaración de hechos probados es resultado de la siguiente valoración de la prueba practicada en el acto del juicio.

El hecho primero no es controvertido.

Los hechos segundo y tercero constan documentados.

Los hechos cuarto y quinto no son discutidos.

El hecho sexto resulta de las comunicaciones de reconocimiento de bonus remitidas por la empresa con antelación al acto del juicio a solicitud de la demandante.

El hecho séptimo resulta del volcado al papel de los mensajes de correo electrónico cruzados entre la actora y la empresa, aportados por la demandada, a petición de la actora, antes del juicio.

El hecho octavo consta documentado.

El hecho noveno resulta de las comunicaciones de incrementos salariales cursadas por la empresa a la actora, y remitidas por la demandada al Juzgado antes del juicio.

El hecho décimo consta documentado.

Como ya se advirtió a las partes, estamos ante un litigio exclusivamente jurídico. Su resolución pasa por determinar si el criterio de la empresa, de no abonar la retribución variable en caso de ausencia de más de 6 meses durante el ejercicio económico, sin hacer salvedad alguna respecto a las ausencias relacionadas con la maternidad, es o no discriminatorio.

SEGUNDO.- Como se ha declarado probado, rige en la empresa un sistema de incentivos consistente en una retribución variable o bonus, devengable cada ejercicio (de julio a junio del año siguiente).

El mencionado sistema no se regula en ningún instrumento jurídico, ni en cuanto a sus importes ni respecto a los criterios para su reconocimiento o denegación. Depende, exclusivamente, de la valoración del trabajo de cada profesional realizado por su superior.

Es evidente que se trata de un sistema manifiestamente mejorable, que carece de toda objetividad, que adolece de oscuridad, y que es campo abonado de arbitrariedades.

No obstante, no se han cuestionado estos extremos, no son, por tanto, objeto del análisis judicial, y no es discutido que se trata de un complemento no consolidable.

Sostiene la empresa, y en esto hay que darle la razón, que, en los casos de ausencias muy prolongadas, durante más de 6 meses en un solo ejercicio, resulta muy difícil o imposible valorar el trabajo del profesional. Y, en consecuencia, tiene el criterio interno de no valorar al trabajador ni abonarle el bonus. Criterio que se aplica con independencia del sexo del trabajador y de la causa que motivó su ausencia.

Analizado de forma aislada el criterio empresarial puede parecer aséptico, absolutamente neutro. Pero su aplicación práctica determina una mayor afectación para las mujeres, por una circunstancia inherente a su sexo, el hecho biológico de la maternidad. Hasta el punto de que toda trabajadora con un embarazo a término sufrirá la aplicación del citado criterio empresarial, pues simplemente con el permiso de maternidad, la lactancia y el disfrute de las vacaciones su ausencia será considerada prolongada.

Especialmente significativo resulta al respecto el documento nº 5 del ramo de prueba de la empresa, cuyo contenido se ha reflejado en el hecho probado octavo.

Se desconoce la composición por sexos de la plantilla de la empresa, pero en el ejercicio 2017/2018, de los 12 profesionales cuyo trabajo no fue valorado por ausencias de larga duración, ni más ni menos que 9 eran mujeres. Y de esas 9, la propia empresa reconoce que la ausencia de 4 fue por maternidad. Y en verdad son más, pues considera que la larga ausencia de la propia demandante fue por baja médica, cuando es evidente que fue, también, por maternidad.

A este respecto, debe apuntarse, frente a lo argumentado por la empresa, que la ausencia de la demandante en el ejercicio 2017/2018 fue motivada exclusivamente por su maternidad. Cierto es que la inicial baja fue por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y no por riesgo durante el embarazo, como se afirmaba en la demanda. Pero con independencia de la contingencia a la que formalmente se acogiera la trabajadora, evidente es, y así se refleja en el hecho probado segundo, que la baja médica tenía por causa las complicaciones del embarazo. Circunstancia que la empresa podía fácilmente haber deducido al producirse bien avanzado el estado de gestación, cuando el mismo era evidente, e inmediatamente antes de la baja por maternidad.

Estamos, pues, ante una evidente discriminación, que, aunque en principio podría considerarse indirecta recibe el tratamiento jurídico de directa, como más adelante se indicará, por su vinculación al embarazo.

El criterio empresarial de no valorar al profesional por su larga ausencia está justificado en los supuestos en los que la ausencia sea voluntaria del trabajador, como excedencias, o suspensiones

del contrato de trabajo, incluso disciplinarias. Pero no en las ausencias relacionadas con la maternidad, hecho biológico inherente a la mujer.

No procede pronunciarse aquí sobre la justificación en caso de ausencias por enfermedad. Desde luego, resultaría igualmente discriminatorio en caso de discapacidad. Pero en cualquier caso, no es objeto de este litigio.

Y tampoco podemos analizar el impacto que tendrá la progresiva extensión de la nueva causa de suspensión del contrato por nacimiento, introducida por el Real Decreto Ley 6/2019), extensible al progenitor distinto de la madre biológica, pues la mencionada norma no estaba en vigor en la fecha de los hechos que nos ocupan.

Y lo hasta ahora razonado es igualmente aplicable al incremento salarial, que, al parecer, también depende de la valoración empresarial del trabajo de cada profesional en el ejercicio inmediatamente anterior, que también ha sido denegado a la actora en octubre de 2018, cuando en todos los ejercicios anteriores se había reconocido.

Sin embargo, ningún pronunciamiento debemos hacer respecto al bonus correspondiente al ejercicio 2018/2019, ni al incremento salarial aplicado en octubre de 2019, pues no eran objeto de la demanda y su introducción en el debate en el propio acto del juicio era extemporánea, no admisible para despejar toda sombra de indefensión.

Como es sabido, el art. 14 de la Constitución (CE), junto al principio/derecho a la igualdad de todos ante la ley, recoge el derecho fundamental a no sufrir discriminación, entre otras circunstancias personales y sociales, especialmente por razón de sexo. Y el art. 35 garantiza el derecho a una remuneración suficiente " sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

El art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres LOIEMH consagra de manera expresa el principio de igualdad de trato y de oportunidades en relación con las condiciones retributivas.

Y el art. 8 de la misma LOIEMH dispone que constituye discriminación directa (no simplemente indirecta) por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Además de las formulaciones generales sobre prohibición de toda discriminación de los arts. 4.2.c y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), precepto, este último, que, además, determina la nulidad de las decisiones empresariales discriminatorias, y de las particulares sobre clasificación

profesional (art. 22.4 ET), formación (art. 23.2 ET) y promoción (24.2 ET), el art. 28.1 ET consagra, y ya desde antes de la reforma operada por el Real Decreto Ley 6/2019, el derecho a la igualdad retributiva por "trabajo de igual valor": " El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

En el ámbito europeo, el art. 157.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) obliga a cada Estado miembro a garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

En un primer momento, la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, extendió el concepto de igualdad retributiva al trabajo de igual valor - incorporando lo plasmado en el Convenio nº 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La reforma operada con la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre, alteró la definición de discriminación directa e indirecta y facilitó su evidencia.

En el derecho derivado actual, la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, que refunde las disposiciones anteriores, establece que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución (art. 4).

Además, el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) (CDFUE) establece que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) reiteradamente ha destacado que el ordenamiento jurídico de la Unión se opone a cualquier medida nacional que, " aunque esté formulada de manera neutra, perjudique a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres, a menos que la medida controvertida esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo" (STJUE de 27 junio 1990, Kowalska, C-33/89; 7 febrero 1991, Nimz, C- 184/89 ; 4 junio 1992, Bötzel; etc.).

El Tribunal Constitucional (TC) español, acoge la definición de discriminación indirecta en los casos en que se constate un "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 145/1991, 286/1994, 147/1995 y 198/1996).

Asimismo, apunta, el TC, que la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en "la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo" (STC 128/1987, 19/1989, 317/1994, 17/2003, 214/2006 324/2006 y 26/2011).

Respecto a la doctrina jurisprudencial ordinaria, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo -STS- de fecha 12 mayo 2015, recurso de casación ordinaria (RCO) nº 153/2014, aborda la nulidad de la cláusula del convenio colectivo de grandes almacenes que, para el ascenso, toma en cuenta en número de horas de trabajo efectivo al año sin descontar las interrupciones en la prestación de servicios que sean inferiores a dos meses; y considerando que las bajas por maternidad y riesgo durante la lactancia natural serían superiores a ese periodo, estima que aquella cláusula, aparentemente neutra, provoca una situación de discriminación respecto de las trabajadoras.

Así sucede con un complemento salarial que deja de percibirse si las ausencias justificadas superan los 30 días naturales, lo que supone que todas las bajas por maternidad provocan la pérdida del complemento (STS de 27 mayo 2015, RCO nº 103/2014). Al respecto debe repararse en que la baja por maternidad no puede ser equiparada a ninguna otra, como la de incapacidad temporal, pues la primera es exclusiva de las mujeres (véase la STJUE de 4 octubre 2018, asunto Dicu, C-12/17). La regla, pues, no es neutra, ya que afecta sólo a las mujeres y por ello la discriminación se produce al no excepcionar la situación de maternidad.

Del mismo modo, un análisis con esa perspectiva de género lleva a apreciar discriminación en la STS nº 10/2017, de 10 enero 2017, RCO nº 283/2015, respecto a la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal y la baja por riesgo durante el embarazo a los efectos de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los distintos incentivos.

O la STS nº 43/2017, de 24 enero 2017, recurso de casación para unificación de doctrina (RCUD) nº 1902/2015, que, interpretando en sentido amplio la STJUE de 1 julio 2010, asunto Parviainen,

C-471/2008, consideró discriminación directa por razón de sexo la minoración retributiva de una médico residente que, por, adaptación de su puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia, deja de realizar guardias médicas.

Finalmente, la muy reciente STS nº 589/2019, de fecha 16 de julio de 2019, dictada en el RCO nº 69/2018, acertadamente invocada por la parte actora, considera discriminatoria la regulación de un complemento salarial para cuyo devengo era necesario trabajar un mínimo de horas sin excepcionar las ausencias relacionadas con la maternidad.

Por tanto, con toda rotundidad podemos afirmar que constituye una discriminación directa por razón de sexo un complemento retributivo que considera el tiempo trabajado para su devengo sin computar al efecto los tiempos de ausencia vinculados con la maternidad. Así como aquél que en su devengo las ausencias relacionadas con la maternidad puedan implicar una merma retributiva.

Llegados a este punto, hemos de indicar que la empresa debía haber valorado el trabajo de la actora en el ejercicio 2017/2018, con un criterio cualitativo, y no cuantitativo, al objeto de que no incidiera en su valoración su ausencia. Y en base a esa valoración proceder al reconocimiento del bonus y al incremento salarial.

Y si, como sostiene la empresa, la valoración resultaba imposible, o excesivamente compleja, por la larga ausencia de la demandante, la única forma de evitar la discriminación pasaba por reconocerlos en el mismo importe que el ejercicio anterior, 2016/2017.

Debemos, pues, estimar la demanda, y acoger las pretensiones de la parte actora, en las diversas tutelas previstas en el art. 182.1 de la LRJS, que en la demanda, de forma sistemática y ordenada se articulan como pretensiones.

La igualdad entre mujeres y hombres es objetivo esencial de nuestro Ordenamiento Jurídico laboral. Aunque es formalmente no discutido, su efectividad práctica se resiste de forma pertinaz.

De nada sirve un Plan de Igualdad si se siguen aplicando criterios discriminatorios.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es una realidad contrastable estadísticamente, que todavía persiste aunque desde todos los ámbitos se machaque con la necesidad de su eliminación. Y dentro de ella, la brecha por maternidad es la más evidente y enraizada, al ser inherente a circunstancias biológicas de la mujer.

Sorprende que la empresa no haya detectado la discriminación ahora objeto de enjuiciamiento.

TERCERO.- La estimación íntegra de la demanda comportará los siguientes pronunciamientos:

A.- La declaración de que la denegación a la demandante del bonus correspondiente al ejercicio 2017/2018 y el incremento salarial en octubre de 2018 constituye una discriminación por razón de sexo.

B.- La condena a la empresa de que cese inmediatamente en el comportamiento discriminatorio.

C.- La condena a la empresa a remover los efectos de la vulneración del derecho fundamental, abonando a la actora 7.980 euros brutos en concepto de bonus correspondiente al ejercicio 2017/2018 (el mismo importe que fue reconocido en el ejercicio 2016/2017), y a incrementar su salario, con efectos a 1 de octubre de 2018, en un 1,01% (el mismo incremento que el 1 de octubre de 2017), sin perjuicio de los incrementos posteriores.

Y en ambos casos, con abono de los correspondientes intereses moratorios, al tipo del 10% anual (art. 29.3 del ET).

D.- La condena a la empresa al pago de una indemnización.

Y al respecto, se estima ajustada la interesada en la demanda de 25.001 euros, aplicando con carácter orientativo los importes de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), tal y como ha admitido la doctrina jurisprudencial más autorizada (STS nº 329/2016 de 26 de abril de 2016, RCO nº 113/2015; STS Nº 440/2016, de 18 de mayo de 2016, RCO nº 150/2015 STS nº 43/2017, de 24 de enero de 2017, RCUD nº 1902/2015; STS Nº 102/2017, de 3 de febrero de 2017, RCO nº 39/2016; STS nº 768/2017, de 5 de octubre de 2017; RCUD nº 2497/2015; ó STS nº 61/2018, de 25 de enero de 2018, RCO nº 30/2017).

Frente a las alegaciones al respecto de la empresa, debe apuntarse que el conflicto necesariamente ha generado unos gastos a la demandante, y una inquietud, al tener que litigar judicialmente contra quien todavía es su empleadora, y de la que depende su sustento, comprometiendo su futuro profesional.

Por otro lado, como ya se ha apuntado, sorprende que a estas alturas la empresa no se hubiera percatado del carácter discriminatorio de su criterio. Más todavía que tras recibir la demanda rectora de este proceso, perfectamente motivada, no hubiera recapacitado y se hubiera retractado.

Y finalmente, no puede dejar de atenderse la finalidad preventiva que debe tener la correspondiente indemnización (art. 183.2 de la LRJS).

CUARTO.- A tenor de lo prevenido en el artículo 191 de la LRJS, el recurso procedente contra esta sentencia es el de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

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

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D^a. Lucía contra la empresa DIRECCION000, con intervención del MINISTERIO FISCAL, sobre tutela de derechos fundamentales, ACUERDO:

1º Declaro la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo de la demandante por parte de la empresa, con la decisión de no abonarle el bonus correspondiente al ejercicio 2017/2018, y no incrementar su salario el 1 de octubre de 2018.

2º Condeno a la empresa DIRECCION000 al cese inmediato en el comportamiento discriminatorio.

3º Condeno a la empresa DIRECCION000 a pagar a la demandante 7.980 euros brutos en concepto de bonus correspondiente al ejercicio 2017/2018, y a incrementar su salario, con efectos a 1 de octubre de 2018, en un 1,01%, sin perjuicio de los incrementos posteriores, más sus intereses moratorios, al tipo del 10% anual (art. 29.3 del ET).

4º Condeno a la empresa DIRECCION000 a pagar a la demandante una indemnización de 25.001 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, o presente aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 300 euros, y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

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