

Joaquín 26-7-06.



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

**JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS  
MURCIA**

**Nº AUTOS:** DEMANDA 564 /2006  
**DTE:** ENRIQUE IZQUIERDO HIDALGO  
**DDO:** CAJA RURAL CENTRAL SOCIEDAD COOPERATIVA DE CREDITO;  
MINISTERIO FISCAL  
**ACCION:** TUTELA LIBERTAD SINDICAL

**S E N T E N C I A N U M:** 323/06

En la Ciudad de MURCIA a DIECIOCHO DE JULIO DE DOS MIL SEIS. Yo Ilmo. Sr. D. MARIANO GASCON VALERO Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de MURCIA y su Provincia, procedo a dictar Sentencia, **EN NOMBRE DEL REY** tras haber visto los presentes autos, seguidos entre partes: de una y como demandante DON ENRIQUE IZQUIERDO HIDALGO asistido por el letrado Don Joaquín Dólera López y de otra y como demandado: CAJA RURAL CENTRAL SOCIEDAD COOPERATIVA DE CREDITO, comparece como apoderado Don Monserrate Cabezas asistido por el Letrado Don Rafael Pumaz Rudilla; MINISTERIO FISCAL representado por el Letrado Sr. Martínez Munuera en reclamación sobre: TUTELA LIBERTAD SINDICAL.

**I.-ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** Con fecha 4-07-06 se presentó por el demandante, la anterior demanda que admitida a trámite se citó a las partes a juicio, donde la parte actora se ratificó en su demanda; y practicadas las pruebas propuesta S.Sª declaró los autos vistos y conclusos para Sentencia, quedando sobre la mesa del proveyente.

**SEGUNDO:** En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales.

**II.-HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO:** El demandante viene prestando servicios para la empresa demandada desde el 1/10/1991, con la categoría profesional de Técnico Nivel VI y una retribución mensual de Convenio Colectivo. Como Director de Oficina percibía un plus mensual de 317,53 euros y así mismo unos incentivos variables



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

por el logro de objetivos que de Enero a Marzo de 2006 ascendieron a la cantidad de 2400 euros, lo que supone un promedio mensual de 800 euros.

**SEGUNDO:** El actor tiene la condición de representante de los trabajadores de la empresa demandada, ostentando desde el mes de Diciembre de 2002 y hasta el momento actual la condición de Presidente del Comité de Empresa.

**TERCERO:** Desde el inicio de la relación laboral el accionante ha sido Director de Sucursal en los siguientes lugares y periodos:

Desde el 15/9/94 al 15/1/01 en la Oficina de Paseo de Corvera de Murcia, Urbana 1, elevando el volumen de negocios desde los 153 millones de pesetas hasta los 1791 millones.

Desde el 15/1/01 al 2/11/03 en la Sucursal Murcia Urbana 4-0065.

Desde el 2/11/03 al 25/5/06 en la Oficina de MURCIA, Urbana 3, elevando el volumen de negocio desde los 4,5 millones de euros a 12,5 millones de euros.

El accionante reúne además la condición de ser el Director de Sucursal mas antiguo que en la plaza de Murcia tiene la demandada, superando en ocho años de experiencia al resto de Directores que mas antigüedad tienen.

**CUARTO:** Durante los 12 años que el actor ha prestado servicios como Director de Oficina ha recibido distintas felicitaciones de sus superiores, siendo puesto como ejemplo ante sus compañeros de trabajo por su dedicación a la empresa y por su eficacia, lo que se tradujo en el percibo de distintas gratificaciones económicas.

**QUINTO:** El 24/5/06 la empresa demandada notificó al actor una carta del tenor literal siguiente:

*"Con efectos del día 25 de Mayo de 2006 dejará usted de ejercer sus funciones como Director de la Sucursal de Murcia Urbana 3.*

*La causa del cese en as funciones viene motivada por la pérdida de confianza por parte de la Dirección de esta empresa.*

*Siendo de libre designación tanto la asignación, como el cese de funciones es por lo que para esto último nos acogemos a lo establecido en el artículo 7.1 del vigente Convenio Colectivo de banca.*

*Así mismo se le comunica formalmente que deberá incorporarse a partir del día 29 de Mayo de 2006 a la sucursal de Zeneta, en calidad de administrativo, ya que en la misma se va a producir en breve una vacante en la función administrativa.*

*Dicha decisión la basamos en lo estipulado en el artículo 30 del vigente Convenio Colectivo de banca.*

*Le hacemos constar que se le mantendrá su nivel retributivo, salvo el concepto "90AB complemento de dirección" que por su cargo de Director de Sucursal venia percibiendo y que será suprimido con efectos del día 01 de junio de 2006.*



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Le ruego firme la copia de este escrito como acuse de recibo del mismo."

**SEXTO:** El demandante no ha sido nunca destinatario de sanción o amonestación alguna por parte de la empresa demandada. Las incidencias que haya podido generar su gestión son las propias de toda Dirección de Sucursal e iguales a las que cualquier otro Director puede generar, teniendo por lo tanto el carácter de ordinarias.

**SEPTIMO:** No quedó acreditada ningún tipo de irregularidad achacable al demandante respecto de las imputaciones que la empresa le hizo en los documentos presentados por esta en el Acto del Juicio señalados como nº 14 a 25 ambos inclusive. Se recriminó al actor la venta de lotería en la sucursal, afirmando que se trataba de una práctica prohibida. Después de que el actor y otros Directores de Sucursal contestaran que era una práctica no prohibida y conocida y consentida por la empresa no volvió a recriminarse nada al demandante.

**OCTAVO:** El 19/6/06 la empresa demanda compareció ante Notario retirando al actor los Poderes que en nombre de la Entidad le habían sido conferidos el 2/5/03 como Director de Sucursal, siéndole notificado ello al actor en la semana del 10 al 26 de Julio de 2006.

**NOVENO:** El actor desde que tiene la condición de Presidente del Comité de Empresa ha desarrollado una intensa actividad sindical. De hecho desde que ostenta tal Presidencia, ha conseguido que el nivel de afiliación de los empleados de la demandada al Sindicato Comisiones Obreras haya llegado hasta el 70%. El accionante lideró siempre las reivindicaciones de los empleados de la demandada, hasta el punto de que sus compañeros de trabajo lo vieron siempre como un autentico líder sindical y verdadera voz de los empleados de la Caja Rural. Así, desde el año 2003 encabezó las reivindicaciones de los Interventores de Sucursal, consiguiendo que se les aplicara la categoría de Técnico Grupo VIII y ello aunque no exigió finalmente el ejercicio de acciones jurisdiccionales si implicó unas arduas y tensas negociaciones con la empresa.

Así mismo, el actor mantuvo un importante enfrentamiento con la empresa como consecuencia del despido disciplinario de Don Francisco Guerrero Sánchez, militante de CCOO, despido que fue reconocido como improcedente por la demandada ante este mismo Juzgado el 18/4/06. El Comité de Empresa además de defender al señor Guerrero ante el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, confeccionó un comunicado a todos los afiliados a CCOO afirmando que la conducta empresarial constituía una arbitrariedad y poniendo de manifiesto la discrepancia abierta con la política de personal de la demandada.

**DECIMO:** En el mes de Septiembre de 2005 la empresa ofreció al demandante la Dirección de la Oficina principal de Murcia, ofrecimiento que fue rechazado por el actor entendiéndolo que ya había cambiado demasiadas veces de Oficina y que tenía una familia que atender, al igual que no podía descuidar sus obligaciones sindicales, algo muy difícil si aceptaba la



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

enorme responsabilidad de dirigir la Oficina Principal de la empresa; no obstante, el actor dejó la puerta abierta a un futuro, sin que en ese momento percibiera mas que comprensión ante su situación.

**UNDÉCIMO:** No obstante lo que acaba de afirmarse, la empresa no entendió porque que el actor rechazaba el ascenso profesional que se le ofrecía. A partir de ese momento la empresa empezó a pensar que el actor no podía ser destinatario de la confianza que es deposita en cada Director de Sucursal, llegando a la conclusión que los problemas inespecíficos de salud del demandante, conocidos por el empresario, no en cuanto a la patología concreta, eran en realidad la excusa para no aceptar el ofrecimiento que se le hacia. Esta perdida de confianza se acentuó extraordinariamente cuando llegó a conocimiento de la demandada determinados comentarios críticos que el actor había hecho acerca de la implantación de un nuevo sistema de gestión empresarial. Este sistema llamado CRM, esta destinado fundamentalmente al personal administrativo de la empresa con el objeto de tener una herramienta informática que potencie la venta de los productos financieros y seguros que ofrece la demandada. A pesar de que por razón de la actividad propia de los Directores de Oficina estos tienen que dedicarse fundamentalmente a incrementar el volumen de negocio, lo que exige trato y visitas con muchos clientes y escasa actividad administrativa, el actor, al igual que otros Directores asistió a un curso de formación para el CRM. Desde el primer momento manifestó a quien impartió el curso que el no iba a utilizar ese sistema personalmente, para no perjudicar sus funciones como Director, sin perjuicio de consultarlo cuando fuera preciso. Desde el 1/4/06 al 30/6/06 el actor no realizó ninguna gestión con el sistema CRM. No consta que se advirtiera al accionante que el uso del CRM fue de obligado cumplimiento por parte de los Directores de Oficina.

**DUODÉCIMO:** Con motivo de la presentación a todos los Directores de Sucursal de un nuevo Seguro de Crédito por parte de la entidad aseguradora y con presencia de responsables de la empresa del Departamento de Seguros, terminada la exposición se preguntó a los asistentes si deseaban hacer alguna pregunta, momento el que el actor levantó la mano y manifestó que respecto del nuevo Seguro no tenía nada que preguntar pero quería saber si se les iba a ofrecer el vino que se les había prometido, contestándole que ello no iba a ser posible por no haberlo permitido la Universidad de Murcia en uno de cuyos locales se había celebrado la reunión.

**DECIMOTERCERO:** La Sucursal de Zeneta donde ha sido trasladado el actor cuenta con los mismos medios de trabajo que cualquier otra sucursal, aunque sus instalaciones son antiguas. En esta sucursal solo prestan servicios dos empleados, uno de ellos el demandante. La plaza a la que ha sido destinado el demandante no ha sido ofertada al resto de empleados de la demandada.

**DECIMOCUARTO:** En toda la vida laboral del actor ha tenido dos procesos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, uno desde el 6/5/05 al 13/5/05y otro desde el 4/7/05 sin que conste alta médica.



**DECIMOQUINTO:** Desde el 19/1/06 y hasta el 15/3/06 cuatro afiliados a CCOO han sido nombrados o ascendidos a la categoría de Subdirector o Director de Oficina.

**DECIMOSEXTO:** La parte actora presentó papeleta de conciliación el 16/6/06, celebrándose sin avenencia el acto conciliatorio el 29/6/06, con presentación de la demanda el 30/6/06.

## II FUNDAMENTOS JURIDICOS

**PRIMERO:** La parte demandada comienza su oposición alegando la excepción de caducidad de la acción, invocando para ello los artículos 64.1, 138.1 y 177.2 de la Ley de Procedimiento Laboral. El argumento que utiliza es, por lo tanto doble, esto es, por un lado, se dice que en el proceso de Tutela de la Libertad Sindical no es precisa la Conciliación previa y que si se lleva acabo no interrumpe la caducidad, y por otra parte se afirma, es aplicable el plazo de caducidad de veinte días que para los procesos de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establece el artículo 138.1 de la ley de Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 177.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Este primer motivo de resistencia procesal debe ser desestimado. En ningún caso es aplicable el plazo de caducidad de veinte días que establece el artículo 138.1 Ley de Procedimiento Laboral, sencillamente por que la empresa con su decisión de 24/5/06 no sigue en absoluto el cauce procedimental para ello. Así lo establece el Tribunal Supremo en Sentencias de 18/9/2000 y de 15/3/2005 dictadas en Unificación de Doctrina cuando dice que " aceptar la tesis de la empresa recurrida y considerar, en un supuesto en que están ausentes todos los requisitos de forma, que la acción ejercitada debe seguir los trámites del artículo 138 Ley de Procedimiento Laboral y está afectada por la caducidad, supondría primar indebidamente una conducta patronal cuando menos irregular, y que podría incluso incurrir en fraude de ley, si es que la empresa adopta la modificación sin garantía alguna para los trabajadores, con la finalidad de enervar su derecho a reclamar frente a ella, por mor de una supuesta caducidad que sólo cabe esgrimir si previamente se cumple con las exigencias formales que impone el artículo 41 Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud este primer motivo de oposición se rechaza ante la inexistencia de caducidad de la acción.

**SEGUNDO:** Afirma el demandante que la decisión de la empresa de trasladarle de centro de trabajo en virtud de la comunicación que se le hace el 24/5/06, atenta a sus derechos a la indemnidad, a la igualdad y a la libertad sindical. Para ello nos dice que en su condición del Presidente del comité de empresa se ha significado siempre en la defensa de sus compañeros, liderando la actividad sindical, enfrentándose a la empresa cuando ha sido necesario y consiguiendo un nivel de afiliación a CCOO del 70% de la plantilla. A ello ha de unirse que es el Director de Sucursal mas antiguo de la plaza de Murcia y el mas productivo como lo indica el incremento de volumen de negocio que ha conseguido en todas las oficinas en las que ha prestado servicios como Director. Ahora, sigue diciendo, se le traslada inmotivadamente bajo la alegación genérica de "perdida de confianza" desde la ciudad de Murcia a la localidad de Zeneta, concretamente a una Oficina mal dotada y donde, contándole a él, solo hay dos empleados.

Tal como tiene establecido la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en su Sentencia nº 876 de 20/6/00 "el artículo 179.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, al disciplinar el funcionamiento del sistema probatorio en la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales que regulan sus artículos 175 y siguientes, prescribe que el actor habrá de aportar en el acto del juicio indicios de que el acto impugnado ha lesionado efectivamente la libertad sindical, indicios que de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo deben ser racionales y fundados y no constituir meras sospechas o elucubraciones, constatados los cuales se produce la inversión de la carga de la prueba incumbiendo al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por tanto, la peculiaridad de la prueba en esta modalidad procesal no consiste en la exoneración al demandante de toda carga probatoria, sino en la menor intensidad de ésta con respecto a la que debe llevar a cabo el demandado, pues al actor le basta con constituir una prueba de presunciones, poniendo de relieve la serie de indicios de los que pueda racionalmente presumirse la existencia de la violación denunciada, correspondiendo al demandado destruir tales indicios y evidenciar que su comportamiento no ha implicado la violación de ningún derecho fundamental del trabajador."

Esta Doctrina que fija el Tribunal Superior de Justicia de Murcia es muy clara y fija perfectamente los limites del debate, en resumen, el actor debe aportar un indicio de la existencia de la conculcación empresarial de sus derechos

fundamentales no como una mera alegación sin mas sino como una autentica presunción cualificada y cumplido ello, corresponderá al demandado probar palmariamente que la decisión que tomo estuvo perfectamente justificada desde el punto de vista de las necesidades empresariales y ausente de cualquier animo discriminatorio.

En el presente caso, tras el análisis racional comparativo y critico de la prueba practicada, puede afirmarse sin ningún genero de dudas que el actor, siguiendo la línea que marca con su demanda, aporta indicios tremendamente sólidos de que la conducta empresarial es irrazonada e irrazonable y no solo eso, sino que tiene un claro propósito discriminatorio al intentar apartarlo de su actividad sindical.

Nos encontramos, por lo que se refiere a la persona del demandante, con una persona joven y pujante. Es, según manifestaron la práctica totalidad de los testigos que comparecieron en el acto del juicio, un Director de Oficina de los más antiguos de la demandada y el más antiguo de la plaza de Murcia. Se trata de un profesional altamente resolutivo que en todas las oficinas en las que ha trabajado como Director ha conseguido elevar de una manera muy importante el volumen de negocio, hasta el punto de que por la Dirección de la demandada siempre fue puesto como el ejemplo a seguir para el resto de empleados, esto es, en definitiva no solo un buen trabajador sino uno de los mas importantes activos humanos de la empresa.

Ocurre, sin embargo que a todo ello ha de unirse, inexorablemente, el núcleo del problema, que no es otro que la toma por parte del demandante de la mas alta responsabilidad sindical dentro de la empresa, nada mas y nada menos que la Presidencia del Comité de empresa con una afiliación del 70% de la plantilla al sindicato al que pertenece. La practica demuestra que en general, cuando se alcanzan ciertos niveles de responsabilidad dentro de cualquier empresa, los ánimos sindicales parecen difuminarse en cierta medida, como si el empleado que progresa en la escala profesional adoptara comportamientos mas acomodaticios o de complacencia hacia la política empresarial, pero no es este el caso del demandante.

Es muy sencillo pues, refugiarse en el trabajo diario dejando para otros la actividad sindical. No es este el criterio del actor quien pese a tener, no obstante su juventud, un puesto de gran proyección dentro de la empresa demandada, decide ponerse la frente de las reivindicaciones sindicales de sus compañeros ostentando la mas alta responsabilidad sindical con la Presidencia del Comité de empresa.

**TERCERO:** Con estas premisas, el actor se encuentra con que se decide por la demandada trasladarlo a una Oficina alejada de la plaza de Murcia donde siempre trabajó como Director, haciéndole perder esa condición con la sola invocación de "perdida de confianza". Se hacían dos reproches a la comunicación de 24/5/06, esto es, que era irrazonada e irrazonable y comenzaremos con el primero de ellos.

Es efectivamente irrazonada. Realmente al Juzgador le resulta absolutamente sorprendente como una empresa de la entidad e importancia de la demandada puede cometer un error de semejante tamaño al redactar esa comunicación. Es como si se estuviera dejando el camino expedito al actor para la impugnación de la medida adoptada pues, sin duda alguna, aunque no se hubiera alegado la vulneración de Derechos Fundamentales y aunque hubiera sido otro el Procedimiento Jurisdiccional elegido, ante la inmotivación de cualquier decisión empresarial no puede creer el empresario que luego le va a ser sencillo acreditar lo que ocultó al empleado. Por lo tanto, el empresario debía haber razonado de manera detallada y hasta exhaustiva, teniendo en cuenta que la medida que adoptaba no afectaba a un trabajador cualquiera, cuales eran las razones técnicas, organizativas o de producción que justificaban el traslado del actor y, además, muy especialmente, las causas que habían motivado la perdida de confianza hacia el demandante.

Y además de irrazonada, con la consiguiente indefensión que provoca al demandante, la decisión empresarial es absolutamente irrazonable. Lo es por que quiere expulsar al demandante del camino del éxito entendido en un triple sentido:

1) Del éxito personal como uno de los mas firmes valores de la demandada.

2) Del propio éxito de la gestión empresarial, pues ladea intencionadamente al demandante a una Oficina que, aun con los mismos medios informáticos que cualquier otra, esta ubicada en una pequeña localidad donde, ni de lejos, puede alcanzarse el volumen de negocio de una Oficina en la plaza de Murcia.

3) Del éxito reivindicativo pues intenta cercenar la actividad sindical desde el momento en que al relegarlo a la Oficina en Zeneta con solo un empleado mas el actor, es evidente que las dificultades para que el demandante haga uso de su crédito horario sindical son mucho mayores pues siempre tendría que contar con la colaboración empresarial para que cuando marchara de la Oficina se mandara a otro compañero para



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

sustituirle ante la imposibilidad de dejar la Oficina de Zeneta con un solo empleado.

Este último aspecto es el mas relevante. El debate se clarificó enormemente a los pocos minutos del comienzo del acto del juicio cuando depuso el representante empresarial, señor Monserrate Cabrera López. Esta persona reconoció lo siguiente:

1) Que el demandante participó en tensas negociaciones con la empresa en el despido de dos trabajadores de la empresa, señores Guerrero y Pellicer.

2) Que comenzaron a perder la confianza en el demandante cuando rechazó la Dirección de la Oficina Principal de Murcia.

3) Que la pérdida de confianza se acrecentó cuando el demandante criticó un nuevo sistema de gestión empresarial llamado CRM, tendente a una mayor rentabilidad en la venta de productos financieros y seguros por parte de la demandada.

Como quiera que los puntos 1º y 3º son los mas importantes los dejaremos para el final, examinado ahora el punto 2º. El empleador tiene desde luego, derecho a preguntarse porque una persona de la valia objetiva del demandante rechaza una promoción profesional como la que se le proponia. Puede que el concepto que de empresa tiene la demandada no conciba una negativa como esta, pero el interrogatorio del demandante reveló a las claras que al rechazar la dirección de la Oficina Principal, el actor no se movió por el capricho. Sus manifestaciones parecieron al Juzgador coherentes cuando dijo que el rechazo, "que nunca fue definitivo, dejando la puerta abierta para el futuro", estuvo motivado por dos razones fundamentales, una porque tenia muy abandonada a su familia por las exigencias profesionales y por su actividad sindical, y otra, porque había cambiado demasiadas veces de Oficina en los últimos años y ello no lo creía bueno. Por lo tanto, la promoción profesional será un derecho del demandante pero no una obligación y si es así, y la empresa lo tuvo en cuenta para postergarlo se le discrimina vulnerando el artículo 14 de la Constitución.

De mayor calado para el éxito de la pretensión son las otras dos razones que el representante de la empresa invocó. Se dice pues en primer lugar, que en el animo empresarial de cesar al

actor como Director y trasladarlo, ha pesado el hecho de que el accionante mantuviera tensas negociaciones con la demandada como consecuencia de dos despidos disciplinarios de dos compañeros. Realmente este argumento resulta altamente sorprendente. ¿Pensaba la demandada que el actor en su condición de Presidente del Comité de empresa se iba a quedar inerte? Si lo llegó a pensar es que se situó fuera de la realidad pero es que aunque no lo pensara su comportamiento resulta totalmente rechazable. Incurre el empresario en una flagrante vulneración del artículo 28 de la Constitución en cuanto protege el derecho a la libertad sindical y así mismo, los artículos 64 y 68 del ET y artículos 1,2 y 8 de la Ley Orgánica 11/85 DE Libertad Sindical.

Y en segundo lugar, el representante de la empresa afirmó que en la decisión de cesar al actor como Director pesaron las críticas que hizo hacia el sistema CRM de gestión empresarial. De nuevo encontramos un grave error del empresario. Olvida algo tan elemental como el Derecho a la Libertad de Expresión y el derecho a transmitir las ideas y pensamientos por cualquier medio, protegido en el artículo 20 de la Constitución. Ya se relató históricamente que la posible crítica a ese nuevo sistema CRM no vino tanto por el hecho de que el actor lo considerara inútil sino por el dato innegable de que ese sistema está pensado más bien para los administrativos y que por lo tanto, dadas las características propias de las funciones de Dirección que exigen más trato con clientes para incrementar el volumen de la sucursal, las posibilidades de utilización eran escasas sin perjuicio de su consulta cuando fuera necesario. En cualquier caso, la crítica o más bien opinión, estuvo siempre dentro de los límites de la racionalidad, se compartía o no, y sobre todo dentro del respeto debido hacia la decisión del empresario máxime cuando en ningún caso se dijo por la empresa a los Directores que la utilización del CRM era absolutamente obligatoria para los Directores de Oficina.

Por último, la empresa en un intento último, aunque igual de estéril que los demás intentos, justificó su decisión de pérdida de confianza a través de lo que relató el testigo Don Francisco José Narros Hernández. Se nos dijo por esta persona que con motivo de la presentación de un Seguro de Crédito a los Directores de Oficina, al finalizar el acto el actor preguntó en voz alta si les iban a dar el "vino" que estaba previsto. Al Juzgador, por calificarlo blandamente, le parece que poner sobre la mesa un argumento como este no revela más que la falta total de consistencia por parte de la empresa en la defensa de sus tesis y ello independientemente de que el comentario del actor fuera desafortunado o fuera de lugar, pero una cosa es que el accionante cometa una descortesía hacia las personas que allí se encontraban y otra muy distinta



que ello pueda motivar como un argumento mas la decisión de 24/5/06.

Así pues, de todo lo anterior se deduce claramente que cumplida por el accionante su obligación de aportación de indicios discriminatorios, la empresa demandada no ha cumplido con la obligación que le impone el artículo 179 de la LPL y en consecuencia, no probando, tal como apuntó el Ministerio Fiscal, ningún motivo serio que justificara la decisión adoptada, ha de llegarse a la conclusión definitiva de que la empresa demandada con su decisión de 24/5/06 vulneró los artículos 14, 20, 24 y 28 de la Constitución, concretamente los Derechos Fundamentales a la no discriminación y la igualdad, a la expresión libre de ideas y pensamientos por cualquier medio, a la indemnidad y fundamentalmente a la libertad sindical, conductas que tienen que ser eliminadas en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**CUARTO:** Debe resolverse por último acerca de la indemnización solicitada en la demanda. Por un lado se solicita la cantidad de 12.000 euros en concepto de daños y perjuicios, tanto por la perdida del plus que percibía como Director de Oficina como por el no abono de las cantidades que recibía en virtud de la productividad variable y por otro, pide el demandante otros 12.000 euros por daños morales.

Examinemos en primer lugar la procedencia de estas indemnizaciones que se solicitan. Este examen se hace incluso de Oficio pues vuelve a sorprendernos la empresa demandada con su comportamiento procesal en el Acto de Juicio al no dedicar ni un solo segundo a combatir ni la procedencia de cualquier indemnización ni, en su caso la cuantía de las mismas. En este punto ha de hacerse aplicación de lo establecido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Sentencia de 25/1/2005 dictada en Unificación de Doctrina cuando dice "Se trata de una cuestión ya resuelta por esta Sala a la luz de las previsiones contenidas en el precitado artículo 180 de la Ley de Procedimiento Laboral, cual puede apreciarse en las sentencias de 14 de julio de 1993 (Rec.-3354/1992), 8 de mayo de 1995 (Rec.-1319/1994) EDJ y 20 de enero de 1997 (Rec.-2059/96), todas ellas en el sentido de entender, en palabras de la sentencia de 1993 que "la acción de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales tiene sin duda un contenido complejo ordenado al "cese inmediato del comportamiento antisindical", a "la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo", y a "la reparación

de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera". Como consecuencia de ello, la sentencia que pone fin a este proceso especial será normalmente, si se reconoce lesión de derecho fundamental, una sentencia declarativa y de condena, en la que, como ha dicho la doctrina científica, se lleva a cabo al mismo tiempo una tutela inhibitoria respecto del acto lesivo de la libertad sindical, una tutela restitutoria o de reposición del derecho vulnerado, y en su caso una tutela resarcitoria de los daños producidos al trabajador o trabajadores afectados"; aceptando, en consecuencia, dentro del ámbito de la acción de tutela la reparación de las negativas consecuencias económicas directamente derivadas de la infracción de derecho fundamental."

Así mismo el Tribunal Supremo tiene establecido en Unificación de Doctrina en Sentencia de 21/7/2003 y luego seguida por las Sentencias de las Salas de lo Social de Cantabria de 29/7/2005 y de Murcia de 6/9/2004 que " es de todo punto obligado que el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión y que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase; y en el supuesto enjuiciado no hay dato alguno que facilite las pautas para cuantificar el importe del daño a reparar; ni en la demanda, ni en el acto de juicio ni en los hechos probados hay pormenores que faciliten dicha labor, al no haberse practicado prueba alguna sobre este extremo."

Dicho esto ha de cuantificarse la primera de las indemnizaciones reclamadas. El Juzgador entiende que como límites temporales deben fijarse los meses de Abril (mes siguiente a la comunicación de 24/5/06) y Julio de 2006 (mes en el que se repara la vulneración de los Derechos Fundamentales invocados en la demanda), esto es, cuatro meses. Si a cada mes le corresponden 317,53 euros mas otros 800 euros por retribución variable por objetivos, resultan 1117,53 euros que multiplicados por cuatro suponen 4470,12 euros.

Por último, abordaremos la indemnización de 12.000 por daños morales El Juzgador entiende que en este caso la pretensión indemnizatoria debe estimarse en su integridad. Ya se dijo que la empresa demandada no se defendió en este punto y para ello no hay más que leer el Acta de Juicio, conducta que no pasó desapercibida para nadie y que resaltó adecuadamente el Sindicato coadyuvante. Se nos dice por el actor que el comportamiento de la demandada menoscabó su prestigio profesional y le provocó inquietud y sufrimiento y ciertamente

es así pues la empresa, consciente de lo que hacía, traslada inmotivadamente a uno de sus mejores empleados, eso sí, entregado también a la actividad sindical de forma molesta para la empleadora, de forma caprichosa y absolutamente inmotivada, falta de razones de las que hizo gala tanto al redactar la comunicación de 24/5/2006 como en el acto del juicio. Y ello, lógicamente, causa un perjuicio emocional importante al actor pues ve frustrada de forma injusta su brillante trayectoria profesional relegándole a un puesto sin futuro ninguno que además, le supone un distanciamiento de sus compañeros de trabajo y de su acción sindical pues no es lo mismo trabajar en una Oficina de la ciudad de Murcia con varios empleados que prestar servicios en otra Oficina reducida a la mínima expresión ,casi testimonial, con dos empleados , uno de ellos el accionante , lo que supondría que cada vez que tuviera que hacer uso de su crédito horario sindical tendría primero que contar con que la empresa enviara a otro trabajador que lo sustituyera, con las trabas y dificultades que ello supone.

En conclusión, la empresa intentó deliberadamente frenar la pujanza sindical del actor a través de una decisión ejemplarizante, conculcando Derechos Fundamentales absolutamente inalienables y en consecuencia a su reparación inmediata debe ser condenada.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si esta Sentencia llegare a alcanzar firmeza se remitirán las actuaciones al Ministerio Fiscal para que depure la posible existencia de conductas delictivas por parte de los responsables que correspondan de la empresa demandada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

### Fallo

Que estimando la demanda formulada por **DON ENRIQUE IZQUIERDO HIDALGO** contra **CAJA RURAL CENTRAL SOCIEDAD COOPERATIVA DE CREDITO; MINISTERIO FISCA** debo declarar y declaro que la decisión de la empresa demandada contenida en la comunicaron notificada al actor el 24/5/06 es radicalmente NULA por vulneración de los artículos 14,20,24 y 28 de la Constitución, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por ello y a



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

que de forma inmediata reponga al actor en su condición de Director de la sucursal Murcia Urbana 3, así como a que con la misma inmediatez, cese en su comportamiento antisindical. Se condena así mismo a la empresa demandada a que indemnice al demandante con la cantidad de **4470,12** euros en concepto de pérdidas retributivas más otros **12.000** euros en concepto de reparación por los daños morales sufridos.

Notifíquese esta Sentencia a las partes, a las que se hará saber que contra la misma podrá interponerse Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, dentro de los CINCO DIAS siguientes a su notificación, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social.

Se advierte además a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del Recurso, así como de impugnación del mismo, un domicilio en la Sede del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a efectos de notificación, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo. 196 de la Ley de Procedimiento Laboral.

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