

154/2013

Bot-2-10-14

Telecomod/Cuete



NIG: 28.079.00.4-2013/0010096
JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 31
MADRID

SENTENCIA: 305/2014
AUTOS: 222/2013
ASUNTO: DESPIDO



(01) 30201406381

SENTENCIA nº 305/2014

En la ciudad de Madrid, a veintinueve de septiembre de Dos mil catorce.

La Ilma. Sra. D^a M^a DEL CARMEN LOPEZ HORMEÑO, Magistrada-juez del Juzgado de lo Social Nº 31 de Madrid ha visto y oído los presentes autos de procedimiento laboral Nº 222/13 seguidos entre las partes: de una como demandante: D^o D^a M^a **PILAR DE LUIS RODRIGUEZ** asistida por el letrado Sr. Lillo; y de la otra como demandada: **ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN MADRID, RADIO AUTONOMÍA MADRID S.A. y TELEVISIÓN AUTONOMÍA MADRID S.A.** asistida por el letrado Sr. Molano y el **MINISTERIO FISCAL**; sobre *DESPIDO*.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Que con fecha 22-2-13 se presentó demanda ante el Registro general de los juzgados de lo Social, que correspondió a este juzgado por reparto y admitida la demanda a trámite se convocó a las partes a los actos de juicio y de conciliación previa, que tuvo lugar el día 26-9-14

En el acto del juicio comparecieron todas las partes, salvo el Ministerio Fiscal, y en este acto la actora se ratificó en su escrito de demanda y la demandada se opuso a la misma, solicitando ambas el recibimiento del pleito a prueba y admitida la prueba se celebró con el resultado que obra en autos, uniéndose a los mismos, elevó cada parte sus conclusiones a definitivas y quedaron los autos conclusos para sentencia.

SEGUNDO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado en lo fundamental las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

1)- La actora D^a M^a PILAR DE LUIS RODRIGUEZ comenzó a prestar sus servicios en las empresas ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN MADRID, RADIO AUTONOMÍA MADRID S.A. y TELEVISIÓN AUTONOMÍA MADRID S.A. (en adelante



Madrid

RTVM) con fecha 30-6-89, con la categoría profesional de auxiliar administrativo y con un salario bruto mensual de 2.341,72 euros con prorrata de pagas extras.

2)-La actora es afiliada al sindicato CCOO y tiene la condición de representante de los trabajadores.

3)-En fecha 5-12-12 la empresa demandada inicia un periodo de consultas para proceder a un despido colectivo de un total de 829 puestos de trabajo, el cual finalizó sin acuerdo entre empresa y trabajadores.

4)-Por carta de fecha 11-1-13 la empresa notificó a la actora una carta de despido con fundamento en razones objetivas; carta que obra en autos y se da por reproducida, habiendo percibido la actora la cantidad de 28.100,66 euros de indemnización de 20 días por año.

En dicha carta se hace constar respecto a la afectación de su puesto de trabajo que: *“... En este sentido, el personal administrativo es personal afectado por el presente despido colectivo, a excepción de determinados trabajadores que han podido ser recolocados en un pool de administrativos, y para cuya elección se ha considerado como criterio principal la valía organizativa y eficacia en la gestión administrativa. Entendiendo la empresa que otros trabajadores se adecuan mejor a esos criterios, la empresa ha considerado la afectación de su puesto de trabajo al despido colectivo”*.

5)-En fecha 28-1-13 diversos sindicatos interpusieron demandas frente a la empresa en impugnación del despido colectivo, y por sentencia del TSJ Madrid de 9-4-13 se declaró no ajustada a derecho la decisión empresarial; la cual ha sido confirmada por sentencia del TS de 26-3-14.

6)-La selección de los trabajadores despedidos se realizó por Direcciones, siendo las siguientes: Dirección de Informativos, Madrid Directo, Dirección de Programación y Emisión, Dirección de Operaciones y Tecnología, Área de Explotación, Área de Estudios, Área de Servicios Exteriores, Área de Ingeniería, Área de Mantenimiento y Diseño Técnico, Área de Gestión Técnica y Proyectos, Área de Sistemas de Información, Áreas Corporativas y Radio Onda Madrid.

7)-El criterio principal de afectación se vincula a la adscripción organizativa del puesto de trabajo a alguno de los departamentos o áreas que van a ser suprimidas de forma total.

Para los Departamentos o Áreas que quedan afectados de manera parcial, el criterio de extinción de los contratos está vinculado a la capacidad e idoneidad de gestión y mantenimiento de la estructura organizativa, de tal forma que ante criterios de igualdad de categoría, funciones y puestos afectados, se valoran criterios de efectividad y calidad, desarrollo y capacidades.

8)-No consta probado el número total de trabajadores despedidos con la categoría profesional de la actora, ni el número de trabajadores que siguen prestando servicios en la empresa con dicha categoría.

9)-La empresa ha despedido al 83,3% de los representantes de CCOO en el Comité de Empresa, y además de los 170 trabajadores afiliados a CCOO, la empresa ha despedido a 139, que constituye el 81,76% de los afiliados

10)-Las relaciones laborales entre las partes se rigen por el Convenio colectivo del ente público RTV Madrid y sus sociedades, en cuyo art. 14 se regulan las categorías profesionales, estando prevista la de “auxiliar administrativo” dentro del personal de Administración, que le corresponde el grupo 4 nivel 6B y 7B; y estando encuadrada la actora en el nivel 6B.

11)-Se intentó el acto de conciliación previa administrativa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La pretensión actora consiste en sostener la existencia de un auténtico despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, o subsidiariamente improcedente por parte de la empresa demandada con derecho de opción del trabajador por su cualidad de representante legal. La parte demandada se opone a la demanda interpuesta alegando que no existe vulneración alguna de derechos fundamentales, y en todo caso, la readmisión de la actora es imposible.

Conviene resaltar que los hechos declarados probados no han sido controvertidos entre las partes, con excepción de los hechos siguientes: el hecho 8º, que deriva de una valoración conjunta de la prueba practicada por la empresa, o mas bien de la falta de prueba al respecto; y el hecho 9º que se alega en la demanda y no ha sido objeto de oposición en el acto del juicio.

SEGUNDO.- La parte actora alega en primer término que el despido se ha efectuado atentando los derechos fundamentales, en concreto a la libertad sindical, pues no se ha respetado la prioridad de permanencia del actor como representante legal de los trabajadores. La parte demandada se opone a la demanda alegando tres consideraciones: 1) que la prioridad de permanencia del art. 124 LRJS no forma parte del derecho fundamental a la libertad sindical; 2) que la prioridad de permanencia tiene determinados límites y se halla en relación con un puesto funcional, no con toda la empresa; y 3) que no se ejercitado este derecho frente a trabajadores determinados, que no han sido demandados.

Con carácter previo hay que señalar que al contenido esencial del **derecho de libertad sindical**, consagrado en el art. 28,1 CE, se delimitó fundamentalmente a partir de la STC 70/1982 de 29-11, que destacó que en el mismo se incluía el denominado «derecho de acción sindical», señalando que «el derecho constitucional de libertad sindical comprende no sólo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados –y aquellos a los que la afiliación se haya hecho– realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar “contenido esencial” de tal derecho. Por ello, hay que entender que el derecho que reconoce el art. 28 CE es el derecho a que las organizaciones sindicales libremente creadas desempeñen el papel y las funciones que a los sindicatos de trabajadores reconoce el art. 7º CE de manera que participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores».

En todo caso, el art. 28,1 CE ha sido objeto de una interpretación amplia, y la jurisprudencia constitucional ha declarado expresamente que «por muy detallado y concreto que parezca el art. 28,1 CE a propósito de la libertad sindical, no puede considerársele como exhaustivo o limitativo, sino meramente ejemplificativo, con la consecuencia de que la enumeración expresa de los derechos concretos que integran el genérico de libertad sindical no agota, en absoluto, el contenido global o total de dicha libertad» (SSTC 23/1983 de 25-3, 39/1986, 11/1988 de 13-1); y señalándose que la libertad sindical integra los derechos de actividad y los medios de acción (huelga, negociación colectiva, conflictos colectivos) que,

por contribuir de forma primordial a que el sindicato pueda desarrollar las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE, constituyen el núcleo mínimo e indispensable de la libertad sindical (SSTC 11/1981, 37/1983, 95/1985, 9/1988, 51/1988 y 127/1989).

En concreto, se califican como **comportamientos antisindicales** en la relación laboral individual con un trabajador, aquellas decisiones empresariales que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales. Sin embargo, el ejercicio legítimo del poder de dirección por parte del empresario, no implica violación de los derechos sindicales, siempre que se realice sin abuso de derecho o sin perjuicio económico o profesional del interesado (STS 8-5-95).

Así, la doctrina de los Tribunales ha venido estableciendo que se pueden calificar como comportamiento antisindicales aquellos que, actuando con discriminación, afectan a las siguientes materias: menor retribución de un representante sindical, beneficios sociales, movilidad geográfica o funcional y demás condiciones laborales.

En cuanto a las alegaciones de la parte demandada, procede examinar en primer lugar si el derecho a la prioridad de permanencia forma parte del derecho fundamental a la libertad sindical.

A estos efectos, la STC 191/96 de 26 de noviembre es clara al respecto cuando señala que: *“La libertad sindical exige el reconocimiento y la protección de varios derechos. El art. 175.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, de 1995, se refiere expresamente a “los derechos de libertad sindical”, en plural. No hay libertad sindical si uno de esos derechos de capital importancia en el ordenamiento laboral resulta desconocido en las normas jurídicas o es conculcado al aplicar éstas. Dentro del sistema actual de protección y garantía de los derechos de los trabajadores, y en función del mismo, la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores se integra, en determinados supuestos, en el derecho de libertad sindical. La STC 40/1985 consideró las garantías y facilidades que se incorporan al contenido esencial del derecho de libertad sindical (fundamento jurídico 2º). El art. 28.1 C.E., al tutelar la libertad sindical, tiene en cuenta los riesgos que asumen, frente al empleador (y a los restantes posibles agentes de opresión), los representantes de los trabajadores en la defensa de los derechos e intereses colectivos. La STC 114/1989 habla de los trabajadores “más vulnerables” (fundamento jurídico 4º). Y el citado Convenio 135 de la O.I.T., prescribe la misma tutela para todos los “representantes de los trabajadores”, con la intención clara de resguardar, en lo que sea posible, a todos los que en cumplimiento de su función, se ponen en peligro. La Recomendación 143 de la misma O.I.T. desarrolla con más detalle la protección que debe darse a todos los representantes de los trabajadores, con disposiciones específicas para ellos (arts. 5 y siguientes).”* Y añade posteriormente: *“Al conceder la garantía de “la prioridad de permanencia” [art. 68 b) E.T.] la ley no concede un privilegio, sino que se tutela con esa garantía la representación de los trabajadores”*.

Por tanto, no cabe duda que el derecho de presencia forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

En segundo lugar, en cuanto a los límites de la prioridad de permanencia, conviene recordar que la sentencia de la Sala 3ª del TS de 6-5-03 (RJ 2003, 3744), reiterada por la sentencia de la misma Sala de 18-3-09 (RJ 2009, 2497), ha declarado lo siguiente: "a) La

prioridad de permanencia en la empresa a favor de los representantes de los trabajadores en caso de despido objetivo que consagran los artículos 51.9 , 52 c) y 68 b) del Estatuto de los trabajadores **tiene un carácter instrumental de garantía del desempeño de sus funciones representativas, como manifestación del derecho fundamental de libertad sindical** que reconoce el artículo 28 de la Constitución (RCL 1978, 2836) . Es a través de los órganos de representación como fundamentalmente se ejerce aquel derecho, particularmente cuando, en expresión del Tribunal Constitucional (sentencia de 26 de noviembre de 1996 (RTC 1996, 191) , fundamento jurídico 5), nos hallamos en presencia de un comité sindicalizado cuyos miembros, afiliados a una central sindical, tienen acceso al órgano de representación unitaria por la candidatura de dicho sindicato. La garantía prevista en el Estatuto de los Trabajadores supone un medio de protección del representante de los trabajadores frente a decisiones empresariales adoptadas con ánimo discriminatorio, al tiempo que se evita que el órgano de representación sufra restricciones en su composición.

La garantía sindical que se traduce en la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores no exige para su efectividad que se considere como un derecho de permanencia en el puesto de trabajo esgrimible con carácter absoluto frente a todos los demás trabajadores de cualquier grupo o categoría. **Entenderla vinculada a la idoneidad del trabajador en relación con las características del puesto de trabajo resulta una exigencia razonable de organización de la empresa que no restringe el núcleo esencial del derecho de prioridad, que es relativo por su propia esencia**”.

Además, la STS de 30-11-05 señala que: “La prioridad supone el reconocimiento de una preferencia de conservación del empleo en los supuestos de cese debido a las indicadas causas. Pero esas normas no determinan el ámbito al que esa garantía se extiende, pues las expresiones «en la empresa» o «en el centro de trabajo» no tienen esa significación. La garantía es, desde luego, relativa y así lo ha señalado la doctrina científica, destacando que la misma no puede actuar cuando desaparecen todos los puestos de trabajo, pues entonces no hay una alternativa de selección. **Esta alternativa se produce cuando existen varios puestos de trabajo sobre los que se proyecta el efecto de la causa extintiva. En ese caso la garantía excluye un elemento de selección –el puesto del representante– y obliga a que ésta opere sobre los elementos restantes...**”

Y en este mismo sentido la STSJ Madrid 162/12 de 12 de marzo añade que: “ese derecho de permanencia **se produce cuando los puestos que subsisten son equivalentes, o entre trabajadores que cumplen la misma función**. No cabe descartar, dada la prevalencia como derecho fundamental de la libertad sindical, que el derecho de prioridad que tiende a su salvaguarda pueda ejercerse cuando es posible hacerlo efectivo acudiendo a la movilidad de puestos de trabajo, siempre que exista idoneidad del titular del derecho de prioridad de permanencia para obtener una ocupación efectiva mediante el ejercicio de las funciones correspondientes”.

Por lo tanto, es cierto que la prioridad de permanencia no es absoluta frente a todos los trabajadores “de la empresa”, sino que se refiere a varios trabajadores que tengan las mismas funciones o el mismo puesto funcional, existiendo en este caso un derecho de prioridad del representante legal de permanecer en la empresa.

En tercer lugar, respecto al ejercicio de este derecho frente a trabajadores determinados, ni la ley ni la jurisprudencia exige que se demande a todos los trabajadores afectados (o frente a los que se ejercita este derecho), sino que se acredite que permanecen en la empresa otros puestos funcionales iguales al del representante.

Por tanto, si bien no es un derecho genérico que se pueda extender a todos los demás

trabajadores de la empresa que no han sido despedidos, lo cierto es que la parte actora debe acreditar que existen otros trabajadores con la misma categoría o puesto funcional que no han sido despedidos, salvo que la empresa acredite que concurren causas que justifiquen dicha decisión.

Partiendo de dicha doctrina jurisprudencial, procede examinar si la actora ha ejercitado debidamente su derecho de prioridad de preferencia en el caso presente.

En este caso la parte actora presta sus servicios con la categoría de “auxiliar administrativo” nivel 6B, categoría regulada en el art. 14 del Convenio colectivo del ente público RTV Madrid y sus sociedades, estando prevista dentro del personal de Administración, que le corresponde el grupo 4 nivel 6B y 7B.

Consta además que la selección de los trabajadores despedidos se realizó por Direcciones y que el criterio principal de afectación **se vincula a la adscripción organizativa del puesto de trabajo a alguno de los departamentos o áreas que van a ser suprimidas de forma total**; si bien para los Departamentos o Áreas que quedan afectados de manera parcial, el criterio de extinción de los contratos **está vinculado a la capacidad e idoneidad de gestión y mantenimiento de la estructura organizativa, de tal forma que ante criterios de igualdad de categoría, funciones y puestos afectados, se valoran criterios de efectividad y calidad, desarrollo y capacidades.**

Pues bien, no cabe duda de que la **categoría profesional de la actora de “auxiliar administrativo” es muy genérica y abarca a diversos departamentos y puestos funcionales**, pudiendo existir por tanto un elevado número de trabajadores que sigan prestando servicios en la empresa con dicha categoría.

En efecto, tal hecho es reconocido por la empresa en la carta de despido cuando afirma respecto a la afectación de su puesto de trabajo que: *“... En este sentido, el personal administrativo es personal afectado por el presente despido colectivo, a excepción de determinados trabajadores que han podido ser recolocados en un pool de administrativos, y para cuya elección se ha considerado como criterio principal la valía organizativa y eficacia en la gestión administrativa. Entendiendo la empresa que otros trabajadores se adecuan mejor a esos criterios, la empresa ha considerado la afectación de su puesto de trabajo al despido colectivo”*.

Por tanto, basta que el trabajador acredite que su categoría profesional y sus funciones son genéricas y encuadrables en cualquier departamento, pues entonces la empresa asume la carga de probar que su puesto funcional ya no existe o que ha quedado afectado por la medida extintiva.

En consecuencia, la parte actora no carece de acción en este caso, tal como alega la empresa, y la demanda se ha ejercitado debidamente, debiendo entonces entrar a conocer del fondo del asunto.

TERCERO.- La parte actora pretende que se declare la nulidad de la extinción contractual por vulneración del derecho a la libertad sindical y al amparo del art. 124 LRJS.

En concreto, el art. 124,13,a,4º señala que: *“También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.”* Y dicha

prioridad de permanencia se garantiza a su vez en los arts. 51,7 ET, 68,c ET y 10,3 LOLS.

Sentado lo anterior, procede examinar el reparto de **la carga probatoria** en los procedimientos de despido nulo con vulneración de derechos fundamentales.

Cabe destacar que desde la STC 38/1981 se viene resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para la efectividad de la tutela del derecho fundamental de libertad sindical. En este sentido, se ha señalado que, cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, **incumbe al empresario la carga de probar** que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental.

Para imponer la carga probatoria expresada, **el trabajador ha de aportar previamente un indicio razonable** de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales (STC 73/1998). No es, pues, suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que al demandante le corresponde aportar, cuando alegue que un acto empresarial ha lesionado su libertad sindical, un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, es decir, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto (SSTC 90/1997 y 73/1998); a lo que se refiere precisamente el art. 179.2 de la LPL, que precisa que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de discriminación por motivos sindicales.

En fin, el demandante que invoque esta inversión de la carga de la prueba ha de desarrollar una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa de la que resulten indicios de que ha existido discriminación (STC 266/1993). Ahora bien, alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de poner de manifiesto la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable la decisión (STC 21/1992). Por ello, no se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993), pero sí debe asumir la carga de probar, sin que resulte suficiente el intentarlo (STC 114/1989), que su actuación tiene **causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración** de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (STC 73/1998).

Es decir, que no es suficiente la mera afirmación de la existencia de una causa atentatoria contra derechos fundamentales, sino que ha de comprobarse la existencia de indicios de que se ha producido una violación de un derecho de tal naturaleza (STC 21/1992, 266/93). Por ello, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa en torno a los «indicios de que ha existido discriminación», indicios que conforme a la doctrina del Tribunal (SSTC 38/1981 y 135/1990) son presupuesto obligado de la inversión de la carga probatoria.

En consecuencia, la decisión empresarial será válida cuando, una vez aportados los indicios suficientes por el trabajador, aquél acredita la existencia de hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su entidad; es decir cuando la potestad sancionadora se presenta ajena a todo móvil discriminatorio o atentatorio de un derecho fundamental.

En el caso presente, la parte actora aporta un indicio determinado sobre vulneración del derecho a la libertad sindical, dado que está afiliada a CCOO y ostenta la cualidad de representante legal de los trabajadores, teniendo además en cuenta que la empresa ha despedido al 83,3% de los representantes de CCOO en el Comité de Empresa y que la

empresa ha despedido a 139 de los 170 trabajadores afiliados a CCOO, que constituye el 81,76% de los afiliados; hecho alegado en la demanda y que no ha sido discutido por la empresa en ningún momento.

Por tanto, aportado el indicio probatorio, corresponde a la empresa acreditar que el despido obedece a causas ajenas a la libertad sindical.

Sin embargo, por sentencia del TSJ Madrid de 9-4-13 **se declaró no ajustada a derecho la decisión empresarial**, la cual ha sido confirmada por sentencia del TS de 26-3-14, por lo que **las razones económicas alegadas por la empresa en el despido colectivo no constan acreditadas**.

Por otra parte, tampoco la empresa acredita que el puesto de trabajo de la actora haya sido afectado por la medida extintiva, dado que en la carta de despido manifiesta que: “... *En este sentido, el personal administrativo es personal afectado por el presente despido colectivo, a excepción de determinados trabajadores que han podido ser recolocados en un pool de administrativos, y para cuya elección se ha considerado como criterio principal la valía organizativa y eficacia en la gestión administrativa. Entendiendo la empresa que otros trabajadores se adecuan mejor a esos criterios, la empresa ha considerado la afectación de su puesto de trabajo al despido colectivo*”.

Por ello, reconociendo la parte demandada que han quedado trabajadores en la empresa con la misma categoría profesional y puesto funcional que la actora y no habiendo justificado la afectación concreta de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta que es representante de los trabajadores y tiene un derecho de prioridad de permanencia en la empresa, procede declarar la nulidad del despido, con todas las consecuencias legales que de ello deriven.

La declaración de nulidad hace innecesaria examinar la petición subsidiaria de improcedencia solicitada por la actora.

CUARTO.- Respecto a la **indemnización de daños y perjuicios** reclamada por la parte actora como indemnización adicional, debemos recordar la doctrina que con reiteración viene exponiendo la Sala 4ª del TS cuando ha tenido que interpretar y aplicar el artículo 180.1 de la LPL (sentencias de 9 de junio de 1993, 22 de julio de 1996, 20 de enero de 1997, 2 de febrero de 1998, 9 de noviembre de 1998, 28 de febrero de 2000 y 23 de marzo de 2000), que ha puesto de manifiesto que **no basta con que quede acreditada la vulneración de la libertad sindical para que el juzgador tenga que condenar automáticamente a la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización** y que para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es del todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifique 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; en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase.

En este sentido, la STSJ de Cataluña de 23 de marzo de 2000 se pronunció sobre la improcedencia de la indemnización por no existir ni alegaciones ni pruebas respecto al montante de los daños a compensar, pero admitiendo que tal pronunciamiento es susceptible de producirse en la causa por despido.

En cualquier caso, no debe valorarse los daños materiales que pudieran derivarse de una eventual pérdida del puesto de trabajo, cuestión a dilucidar y valorar en el pleito de despido (STSJ Galicia de 17-2-95).

En el caso presente la parte actora alega que la conducta empresarial de despedir a un representante sindical le ha causado un grave daño de no haber ejercitado sus funciones en la empresa, cuantificando dichos perjuicios en la cuantía de 18.000 euros, al entender que la conducta empresarial puede calificarse como falta muy grave del art. 8,12 de la LISOS.

Sin embargo, dado que el despido de la actora deriva de un ERE colectivo que afecta a un gran número de trabajadores y la actora no acredita que se le haya impedido con dicha medida extintiva participar en un proceso electoral determinado, en una negociación colectiva concreta o en la reestructuración de plantillas, pues el despido colectivo finalizó el 30-4-13, teniendo además en cuenta que en la empresa seguían prestando servicios otros trabajadores que ejercitaba la representación sindical, procede concluir que no se aprecian daños morales o perjuicios concretos (ajenos al mero hecho del despido) sufridos por la trabajadora demandante, debiéndose por tanto desestimar dicha pretensión.

QUINTO.- Extinguido el contrato de trabajo por despido nulo, debe condenarse a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador y a los salarios dejados de percibir conforme al art. 55,6 ET, debiendo reintegrarse por la trabajadora la indemnización correspondiente al despido improcedente para el caso de que ésta ya la hubiera percibido.

Hay que tener en cuenta que la empresa no ha practicado prueba alguna sobre una "readmisión imposible", dado que no está cerrada y no acredita que el puesto funcional de la actora haya desaparecido, y mas en este caso que es personal administrativo encuadrable en cualquier departamento; motivo por el que no procede declarar la extinción por readmisión imposible al amparo del art. 286 LRJS.

Vistos los anteriores preceptos y en nombre de S.M. El Rey:

FALLO

Que estimando la demanda de despido interpuesta por D^a M^a PILAR DE LUIS RODRIGUEZ frente a la empresa ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN MADRID, RADIO AUTONOMÍA MADRID S.A. y TELEVISIÓN AUTONOMÍA MADRID S.A. y el MINISTERIO FISCAL debo **DECLARAR Y DECLARO NULO** el despido de la parte actora y en consecuencia **CONDENO** a la empresa demandada a la inmediata readmisión y al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido (11-1-13) hasta su efectiva reincorporación a la empresa a razón de 78,05 euros/día.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que pueden recurrir en Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de cinco días hábiles a contar del siguiente a la notificación, por medio de comparecencia o por escrito, siendo indispensable si el recurrente no ostenta el carácter de trabajador y no goza del beneficio de justicia gratuita que presente resguardo acreditativo de

haber ingresado, en impreso separado, el total al que se le condena y sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado el recurso y al mismo tiempo para su formalización deberá presentar resguardo de ingreso del depósito especial de 300 euros, ambas cantidades deberán ser ingresadas en la cuenta abierta a tal efecto en el Santander, y sin cuyo requisito no podrá tenerse en cuenta el recurso y quedará firme la sentencia.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr. Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se cumple lo acordado, y se procede a su notificación a los interesados por los medios y con los requisitos establecidos en los Arts. 55 a 60 LRJS, doy fe.