



Administración  
de Justicia

**JUZGADO DE LO SOCIAL N° 34  
MADRID**

C/HERNANI, N°59 4° PLANTA 28020-MADRID

Tfno. : 91 4935336 - 94

N.I.G.: 28079 4 0010339 /2007

01020

**N° AUTOS: DEMANDA 247 /2007 .**

**MATERIA: DESPIDO .**

**DEMANDANTE/S: ANGEL NICOLAS GONZALEZ FERNANDEZ**

**DEMANDADO/S: RADIO TELEVISION MADRID**

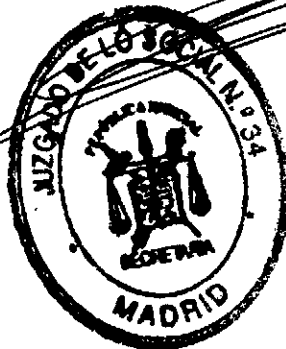
**CEDULA DE NOTIFICACION**

En los autos 247 /2007 seguidos ante este Juzgado de lo Social a instancia de ANGEL NICOLAS GONZALEZ FERNANDEZ contra RADIO TELEVISION MADRID con fecha 14/06/07 y por S.S.ª Ilma. se ha dictado resolución, cuyo copia literal se adjunta, advirtiéndose que el recurso procedente contra la misma es el referido en la resolución que se notifica.

Y para que sirva de notificación en forma a Vd. expido firmo la presente cédula.

En MADRID a quince de junio de dos mil siete

**EL SECRETARIO JUDICIAL**



Madrid



**JUZGADO DE LO SOCIAL N° 34**  
**C/ HERNANI, 59, 4°**  
**28020-MADRID**

Autos 247/2007

Asunto: Despido con vulneración de Derechos fundamentales.

**SENTENCIA NUM. 162/2007**

En la Villa de Madrid, a catorce de Junio de dos mil siete.

Vistos por DON ANTONIO SEOANE GARCIA, Magistrado titular del Juzgado de lo Social núm. 34 de Madrid y su Provincia los presentes autos, instados por DON ANGEL NICOLAS GONZALEZ FERNANDEZ contra ENTE PUBLICO RADIO TELEVISION MADRID siendo emplazado el Ministerio Fiscal, sobre Reclamación de Despido con imputación de vulneración de Derechos Fundamentales, ha procedido a dictar la presente Sentencia.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

I.- Con fecha 09/03/07 se presentó en el Decanato la demanda iniciadora del procedimiento suscrita por la parte actora, que fue turnada a este Juzgado. En ella se suplicaba que se dictara Sentencia acogiendo sus pretensiones.

II.- Admitida la demanda, tras dos suspensiones (la primera por concurrencia de causa legal y la segunda por conformidad de las partes) se señalaron los actos de conciliación y juicio para el día 25 de mayo de 2007 en que se inició el juicio, debiendo suspenderse por las causas que constan en el acta correspondiente, siendo objeto de



continuación el día 1 de Junio de 2007. A dichas sesiones comparecieron:

El demandante asistido de su letrado don Victor Manuel Santos Valdivia.

La parte demandada representada por don José María Martín Martín. Letrados don José Garrido Palacios y don Federico Daniel Martínez García.

III.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97,2 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de Abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, debe destacarse que se pretende la declaración de nulidad o subsidiaria improcedencia del despido practicado, alegándose por el demandante como derechos fundamentales infringidos el de indemnidad, libertad sindical, huelga, igualdad de trato, dignidad e integridad moral y a la formación y promoción profesionales. Por la parte demandada se interesa la calificación de procedencia. Concorre discrepancia, además, sobre la ocurrencia de los hechos imputados y sobre su gravedad y culpabilidad.

IV.- Recibido el pleito a prueba, las partes propusieron:

Por la parte actora: Prueba documental, testifical y reproducción de imagen y sonido.

Por la parte demandada: Prueba documental, interrogatorio, testifical y reproducción de imagen y sonido.

V.- Admitidas las pruebas propuestas, se practicaron en el acto del juicio, dando lugar a la relación fáctica que se desarrollará más adelante.

VI.- En el presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales. No se ha podido observar el plazo de cinco días hábiles para el dictado de la Sentencia por la concurrencia en el plazo indicado de veintiséis señalamientos de juicio previamente acordados y la necesidad de atender la tramitación ordinaria del Juzgado.

#### HECHOS PROBADOS

1°.- Inició el demandante su prestación de

servicios por cuenta de la demandada, ENTE PUBLICO RADIOTELEVISION MADRID, en fecha 30 de Mayo de 1990. Su categoría profesional es la de Programador y su salario mensual total, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias, asciende a 2.897,70 euros.

2°.- El Ente Público Radiotelevisión Madrid fue creado por Ley 13/1984, de 30 de Junio de creación, organización, y control parlamentario del mismo, que le define como Entidad de Derecho Público, con personalidad jurídica propia, sometida a dicha Ley y en lo no previsto en la misma, a lo dispuesto en la Ley 46/1983 de 26 de Diciembre, reguladora del Tercer Canal y en la Ley 4/1980 de 10 de Enero, reguladora del Estatuto de Radiotelevisión, estando excluida del ámbito de aplicación de la Ley 1/1984 de 19 de Enero, reguladora de la Administración institucional de la Comunidad de Madrid.

3°.- El art. 2,2 de la Ley 13/1984 establece que "en sus relaciones jurídicas externas estará sujeta [Radio Televisión Madrid] al Derecho privado. De los acuerdos que dicten los órganos de gobierno de Radio Televisión Madrid y de las pretensiones que en relación con ellos se deduzcan conocerá la jurisdicción que en cada caso corresponda sin necesidad de formular la reclamación previa en vía administrativa".

4°.- La gestión del llamado "tercer canal" o "canal autonómico" se integra por el Ente Público citado y dos Sociedades "Televisión Autonomía Madrid SA" y "Radio Autonomía Madrid SA". Tanto el Ente como las citadas Sociedades tienen su domicilio social y centro de trabajo en Pozuelo de Alarcón (Madrid), Paseo del Príncipe 3. El capital de dichas Sociedades anónimas, "ha de ser suscrito íntegramente por la Comunidad de Madrid, mediante el Ente Público "Radio Televisión Madrid" y no podrá ser pignorado ni cedido en forma alguna, onerosa o gratuita, de acuerdo con el art. 12,2 de la Ley 13/1984. El Director General del Ente ostenta la condición de Administrador único de ambas Sociedades, que además comparten, al menos parcialmente, la estructura directiva (Recursos Humanos, Finanzas, etc.). El Convenio colectivo de trabajo regulador de sus relaciones laborales con sus trabajadores es único para las tres personas jurídicas, y única es la Comisión paritaria del mismo. La plantilla de personal es única. Sin embargo cada persona jurídica tiene su propio Comité de Empresa, para cuya elección se celebran elecciones separadas, y Secciones Sindicales separadas. Las tres plantillas juntas suman 1.466 trabajadores.

5°.- Por comunicación de fecha 2 de febrero de 2007, notificada el día 19 de febrero de 2007, se procede a comunicarle su despido disciplinario, con efectos "del día de la fecha", conforme "lo previsto en el artículo 54. 2



(apartados c y d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo y artículo 60.4 c) del Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades". Se alegan los siguientes hechos motivadores, agrupables en tres bloques:

UNO.- HECHOS ACAECIDOS EL DÍA "5 DE DICIEMBRE DE 2006, JORNADA EN LA QUE SE HABÍA CONVOCADO UN PARO DE 24 HORAS"

"1) Hacia las 00.00 horas. Se le había informado en la entrada de la sala de control de continuidad que durante la jornada del día 5 de diciembre los miembros del Comité de Huelga podrían asistir a las emisiones de los programas en directo, previa identificación y constatación por la empresa de su cualidad como miembros del Comité, procediendo a entrar en el plató de dos en dos.

Si bien esas eran las instrucciones, Ud., alegando su cualidad de miembro del Comité de Huelga y sin dejar que se constataste su condición de tal, se introdujo en la sala de Control de Continuidad que gestionaba la emisión en directo del programa "Diario de la Noche" desoyendo las instrucciones dadas por la empresa.

2) Hacia las 01.00 horas. Se situó en el atrio central del edificio, anunciando a gritos que quien no quisiera problemas que no viniera al día siguiente, porque la iban a "liar". Dicho comportamiento constituye una amenaza contra el derecho de los trabajadores a no secundar el paro, además de demostrar la intencionalidad del resto de las infracciones que se describen.

3) Hacia las 10.30 horas. Encontrándose Ud. en la sala de Control Central, intimidó y maltrató verbalmente a sus superiores, D. Jesús Martín (Director de Operaciones), D. Diego Martel (Director de Recursos Humanos) y D. Javier Serrano (Jefe de Servicios Generales), y mantuvo similar conducta contra D. Pedro Cotrina Anguix (Responsable del Servicio de Seguridad).

La intimidación se produjo mediante su actitud ostensiblemente violenta y provocadora con acercamientos físicos a los antedichos, situándose a escasos centímetros de los mismos y elevando desproporcionadamente su tono de voz, con expresiones despectivas. A pesar de las repetidas solicitudes para que depusiera su actitud, no sólo se mantuvo en ella, sino que llegó a golpear en el hombro al Sr. Martel dando lugar, incluso, a que los Sres. Cotrina y Serrano tuvieran que interponerse entre Ud. y el Director de Recursos Humanos (Sr. Martel) y el Director de Operaciones (Sr. Martín) para protegerlos.

4) Durante la jornada de ese mismo día 5 de diciembre perturbó el trabajo de sus compañeros mediante el uso constante y en distintas ubicaciones de un estridente silbato.





5) Hacia las 11.00 horas. Facilitó la entrada al edificio a una persona ajena a Telemadrid, faltando al procedimiento habitual.

Cuando se iba a proceder a la identificación y registro de datos para autorización de entrada de dicha persona, según procedimiento habitual en estos casos y conocido por todos, Ud., impidiendo la identificación, abrió el torno de entrada con su propia tarjeta de acceso e introdujo, contra toda normativa, a dicha persona en nuestras instalaciones. Una vez que se le requiere información sobre el visitante no autorizado, se negó a dar razón sobre quién era la persona introducida, cuál era el objeto de su presencia en nuestras instalaciones ni dónde se encontraba.

6) Entre las 13.15 y 14.00 horas, perturbó el desarrollo normal del programa "Alto y Claro", declarado servicio mínimo, haciendo uso del ya citado silbato y profiriendo gritos de "huelga" perfectamente audibles en antena. Tal actuación la llevó a cabo en la puerta del estudio del programa, en cuyas proximidades no se encontraba especial dotación de plantilla, por lo que queda clara su intención de perturbar la emisión en directo de un programa declarado servicio mínimo y que, como tal, se encuentra protegido por la normativa vigente.

7) Intentó, repetidamente y de forma violenta, introducirse en las inmediaciones del plató de informativos en el momento en que se emitía, en directo, el programa "TN2" -declarado servicio mínimo- con el fin de perturbar su emisión.

Además, en los citados intentos, agredió físicamente a los vigilantes de seguridad que custodiaban la entrada al plató de informativos, ejerciendo fuerza y cargando contra ellos. También forzó a D. Pedro Cotrina Anguix y al Director de Recursos Humanos, D. Diego Martel Muñoz-Cobos, al que, incluso, infirió varias patadas.

Al mismo tiempo fotografió y grabó con su teléfono móvil a las personas que se encontraban allí, no constando autorización de las mismas.

Los hechos descritos anteriormente evidencian su incumplimiento, como Miembro del Comité de Huelga, de garantizar la seguridad de las personas y de las cosas que establece el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo sobre relaciones de trabajo.

Como ya se hacía constar en la carta que se le dirigió al objeto de notificarle el inicio de las actuaciones disciplinarias y a la que me refiero posteriormente, los hechos descritos se inscriben dentro de un conflicto que, desde la desproporción existente entre lo formalmente reivindicado y la actual situación laboral y convencional, determinan la calificación de la huelga como claramente abusiva, calificación que se acentúa tras valorar la real intención del conflicto, abiertamente propagado y explicado por los convocantes y miembros de la representación legal,





sindical y Comité de Huelga, en tanto que entraña una intención política, fraudulentamente amparada en una inocua convocatoria laboral, que, además, ataca frontalmente el contenido del Convenio Colectivo vigente y evidencia una pretensión de modificación del mismo. Su actuación significa una participación activa, una concurrencia en la convocatoria y una individualización de su conducta respecto de terceras personas, miembros del servicio de seguridad, directivos, compañeros, etc."

DOS.- HECHOS ACAECIDOS, SUPUESTAMENTE, EL DÍA "18 DE DICIEMBRE DE 2006, JORNADA EN LA QUE SE DESARROLLABA LA TRADICIONAL INVITACIÓN PARA LA COPA DE NAVIDAD

"(celebración habitual todos los años, cuyo objeto es la felicitación navideña de toda la plantilla, en un ambiente festivo, pacífico y acorde a las fechas propias de Navidad) se sucedieron los hechos que se relatan a continuación:

Entre las 13.00 y las 14.20 horas encabezó un violento alboroto que interrumpió y perturbó la normal celebración de la copa navideña con el fin de intimidar o expulsar a los Directivos que estaban presentes. Para ello profirió públicamente gritos y expresiones en descrédito de dichos Directivos tales como "sois la vergüenza de la profesión", "fascistas", "Jesulín, fascista así sois los socialistas" "iros de la tele de una puta vez"...etc.

Se mantuvo Ud. en la cabeza del grupo que profería los gritos, ejerciendo una especial instigación y privando a la gran mayoría de trabajadores asistentes de una celebración pacífica.

Intimidó y maltrató verbalmente a los Superiores de la empresa, Sres. D. Manuel Soriano (Director General), D. Jesús Martín (Director de Operaciones), D. Angel Martín Vizcaíno (Subdirector General) y D. Agustín de Grado (Director de Informativos). Al tiempo que profería los gritos y expresiones citados contra los superiores antedichos, se acompañaba de gestos y expresión violentos, realizaba constantes acercamientos físicos a los citados señores, hasta situarse a escasos centímetros de ellos. Si los destinatarios de su acercamiento intentaban eludirlo, alejándose o dándose la vuelta, les seguía o se acercaba por la espalda en una actitud de acoso permanente".

TRES.- HECHOS SUPUESTAMENTE ACAECIDOS DURANTE LA TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS: "La gravedad de los hechos relatados ha dado lugar a la apertura de dos expedientes, el primero de los cuales- por sus actuaciones del 5 de diciembre- como le consta, se le ha intentado poner de manifiesto, no obstante lo cual se ha negado, reiteradamente, a darse por notificado de las actuaciones, desoyendo además las indicaciones de la Dirección para que recogiera sus copias del expediente abierto, lo cual entraña, además, una manifiesta conducta obstruccionista a la actuación disciplinaria que ha de calificarse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores como transgresora de la buena fe



contractual y claramente fraudulenta por su propósito de perjudicar el ejercicio de la facultad disciplinaria de empresa".

6°.- Sustancialmente por los mismos hechos que se tipifican como muy graves se ha sancionado por escrito de la misma fecha además a Don Carlos Alonso de Caso Méndez, realizador, y a Don José Angel Jiménez Morales, ayudante de producción, afiliados ambos de la CGT y miembros del Comité de Huelga. A ambos se les ha impuesto una suspensión de empleo y sueldo de sesenta días.

7°.- Cuando menos desde el 18 de mayo de 1999 el actor tenía reconocida la cualidad de Delegado Sindical de CGT disponiendo de un crédito sindical de 40 horas mensuales.

8°.- Por escrito de 26 de Abril de 2006 el Director de Recursos Humanos manifiesta que "no habiéndose presentado CGT a las elecciones sindicales del Ente Público RTVM, ni teniendo en consecuencia representación en su Comité de Empresa, no cabe pretender que un trabajador que forme parte de la plantilla del citado Ente Público disfrute de la condición de Delegado Sindical ni de la dispensa prevista en el art. 59,1 a) del Convenio colectivo". Dicho escrito es reiteración del de fecha 17 de febrero de 2006, dirigido al actor, en que concluía, por los mismos motivos, "no le corresponde a Ud. la cualidad de Delegado Sindical".

9°.- Además asistió con cierta asiduidad a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, como afiliado, representante, asesor de CGT. La Dirección de Recursos Humanos requiere el 20 de Septiembre de 2005, la "destitución" (sic) del actor como Delegado [de Prevención] actual y el nombramiento de uno nuevo que reuniera la condición de ser representante de personal en el ámbito de los órganos de representación de la empresa. También consta su asistencia a sesiones de la Comisión de Selección de Personal y Comisión Paritaria de Vigilancia Interpretación y Desarrollo del VI Convenio Colectivo.

10°.- En fecha 21 de Noviembre de 2006 y Asamblea de afiliados fue elegido Secretario General de la CGT en el Ente Público de Radio Televisión Madrid.

11°.- En las elecciones sindicales celebradas el 4 de Abril de 2003, la CGT obtuvo representación en los Comités de Empresa de "Televisión Autonomía Madrid SA" y "Radio Autonomía Madrid SA", no presentando lista de candidatos al Comité de Empresa del Ente Público.





12°.- La Confederación General del Trabajo tiene la siguiente participación en los Comités de Empresa del Ente y sus Sociedades, en virtud de las elecciones de 4 de Abril de 2003: en el Ente Público, ningún representante de un total de 9; en TVAM SA, 9 representantes de un total de 21; y en RAM SA, 3 representantes de un total de 5. El número de electores en cada una de ellas fue el siguiente: Ente, 117; TVAM, 984; y RAM (Onda Madrid), 82.

13°.- El 10 de Marzo de 2006 los europarlamentarios Don Carlos Carnero González y Don David Hammerstein Mintz formularon pregunta escrita a la Comisión denunciando la vulneración del art. 11 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea por parte de la Dirección del Ente cuyo "ultimo ejemplo de todo ello ha sido un reportaje emitido en la noche del 9 de marzo sobre los brutales atentados terroristas cometidos en Madrid el 11 de marzo de 2004" que se "dedicaba a promover visiones sesgadas de los hechos". Los tres Comités de Empresa formularon sobre el mismo tema de la libertad informativa petición al Parlamento Europeo, que ha sido admitida en fecha 31 de julio de 2006 por la Comisión de Peticiones solicitando que la Comisión Europea inicie una investigación preliminar. La iniciativa y promoción de estas denuncias correspondió al actor.

14°.- En fecha 24 de Noviembre de 2006, los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO. y CGT, Doña María Teresa Treviño Céspedes, Don Juan Carlos Arrieta Enatarriaga y el propio demandante, comunican el acuerdo de declaración de huelga en el Ente Público Radio Televisión Madrid y sus Sociedades (Televisión Autonomía Madrid SA y Radio Autonomía Madrid SA) el día 5 de Diciembre de 2006 desde las cero horas a las veinticuatro horas, que se justifica en la siguiente plataforma reivindicativa:

1. Incumplimiento sistemático del IX Convenio Colectivo cuya mesa negociadora se constituyó el 3 de marzo de 2004, en el que se incluye el acuerdo de desconvocatoria de huelga del 20 de noviembre de 2004 (anexo), en los siguientes puntos.

A) PLANTILLA: a 24 de noviembre de 2006, la dirección no ha comunicado su propuesta de distribución de plazas de plazas por categorías y sociedades, a pesar de los requerimientos de la representación social.

B) INTERNALIZACIÓN DE TRABAJOS: a 24 de noviembre de 2006 la dirección no ha hecho entrega de su estudio de internalización.

2. Por la reapertura de la mesa de Clasificación y adecuación profesional que recoja las funciones efectivamente realizadas por los trabajadores del Ente Público RTVM y sus Sociedades.





3. Para acordar un número de plazas fijas más que permita la estabilidad en el empleo reflejando los puestos de trabajo estructurales y dar así cumplimiento al Real Decreto Ley 512006.
4. Por la creación del Consejo Profesional del Ente Público RTVM y Sociedades.
5. Por la catalogación de los puestos de responsables como de "libre concurrencia".
6. Por la implantación de un sistema basado en tablas que sirvan de referencia para la contratación con productoras.
7. Banco de Datos. Elaboración y mantenimiento de las listas por orden de prelación y categorías para su contratación, plazo de vigencia, composición paritaria de la comisión, etc.
8. Creación del complemento matinal.
9. Incremento del servicio médico adecuado a los turnos de producción.
10. Actualización de dietas, vales de comida y abono del kilometraje.
11. Ampliación Videoservidores y robotización de Videoteca. La dirección no aporta la documentación requerida por la Representación Sindical en esta materia.

15°.- En dicho escrito se comunicaba, de igual modo, el Comité de Huelga designado y que se componía de los siguientes miembros: José Antonio Prietos Ramos, Carlos Alonso de Caso, José A. Jiménez Morales y Ángel Nicolás González Fernández, por CGT. M<sup>a</sup> Teresa Treviño Céspedes, Celia Soria del Rincón, Paloma Nolasco Navacerrada y Rafael De Dios Corredor, por UGT y David Melero Cura, Vicente Vallejo García, Rafael Luis Rodríguez Martínez y José María Martínez Fernández, por CC.OO.

16°.- En reunión celebrada el 29 de Noviembre de 2006 para acordar los servicios mínimos garantizados durante la convocatoria, la representación de la Empresa y el Comité de Huelga no alcanzaron acuerdo. El citado Comité no reconoció como servicio esencial informativo los programas titulados "Alto y Claro" "Madrid Opina", "Buenos días" ni los anexos de información deportiva ni meteorológica, ni el informativo matinal de Radio, ni los Boletines informativos de Radio, ni el Programa "El Rompeolas" de Radio. Requieren que en el resto de los informativos se reduzca la duración en 1/3, así como que la plantilla en servicio mínimo para la preparación, producción y emisión de programación informativa quede reducida a un 10% de la asignada a los servicios informativos".



17°.- Por el Sr. Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, en fecha 30 de Noviembre de 2006 se dicta Orden por la que se dispone la prestación de servicios por exactamente el mismo número de trabajadores que había propuesto la Empresa (284) y se incluyen como "servicios esenciales para la Comunidad" los programas "Alto y Claro", "Madrid Opina" y "El Rompeolas".

18°.- El día 5 de Diciembre de 2006 y alegando su calidad de miembro del Comité de Huelga se introdujo en la sala de Control de Continuidad que gestionaba la emisión en directo del programa "Diario de la Noche".

19°.- El propio día sobre la 01.00 hora un grupo de trabajadores entre los que estaban los miembros del Comité de Huelga, y el actor con ellos, se situó en el atrio central del edificio, profiriendo gritos de "huelga" y haciendo sonar silbatos.

20°.- El mismo día hacia las 10.30 horas, el actor se personó a la Sala de Control Central, para comprobar la no sustitución de los trabajadores huelguistas, comprobando que Don Luis Pahissa, Responsable de enlaces, se encontraba en el puesto de un trabajador en huelga, Don Félix Mantilla, y, aparentemente al menos, haciendo las funciones de éste. Ante la reiteración del actor en su pregunta sobre quién había dado tal orden, el Director de Explotación, Don Jesús Martín, manifiesta que es él quien ha ordenado tal sustitución. De igual modo, intenta el actor y demás miembros del Comité de Huelga obtener información sobre qué trabajador está en el helicóptero "pinchando" la señal digital por sospechar o tener noticia de que se trata de un becario, a lo que no obtienen respuesta pese a la multirreiteración en la pregunta, obteniendo como respuesta final de Don Javier Serrano, Jefe de Servicios Generales, que la persona que está en el helicóptero "es su padre" [el del Sr. Serrano], sin que conste que en momento alguno se haya comunicado al Comité de Huelga quién era dicho trabajador.

21°.- Hacia las 11.00 horas del mismo día el actor facilitó la entrada al edificio a una persona ajena a Telemadrid, el Sr. Ares, miembro de la ejecutiva del Sindicato de Artes Gráficas de la CGT. El citado visitante se identificó y cuando esperaba autorización para entrar apareció el actor que le abrió el torno de entrada con su propia tarjeta de acceso. La actitud de los vigilantes pese a presenciar el hecho fue pasiva y no buscaron al visitante para expulsarlo. A la salida, fueron los propios vigilantes los que le abrieron el torno de salida.

22°.- Entre las 13.15 y 14.00 horas, un grupo de trabajadores entre los que se encontraban un número no determinado de miembros del Comité de Huelga perturbó objetivamente el desarrollo normal del programa 'Alto y Claro', declarado servicio mínimo, haciendo uso de silbatos y coreando gritos de "huelga" que resultaron perfectamente audibles en antena por un espacio aproximado de quince minutos. El citado grupo, en el que no consta que estuviera el actor, se situó en la puerta del estudio desde el que se emitía el programa. Advertidos por el Director Financiero Sr. Díez Picazo de la transcendencia del sonido, los allí congregados manifestaron desconocer que fueran audibles y despejaron la zona. El programa, que no hubo de interrumpirse en momento alguno, continuó con absoluta normalidad hasta su finalización.

23°.- El actor, el mismo día 5 de Diciembre de 2006 intentó, repetidamente, acceder al plató de informativos en el momento en que se emitía, en directo, el programa "TN2" -declarado servicio mínimo- y cuando en el interior no se hallaba miembro alguno del Comité de Huelga. Cuando llegó sólo al citado lugar, se le denegó el acceso por una dotación reforzada de Vigilantes jurados, entre diez y quince, dos de ellos de paisano, que habían recibido instrucciones de D. Diego Martel a través de D. Javier Serrano "de no facilitar el acceso al interior de la zona y plató de informativos a nadie del Comité de Huelga, hasta confirmación por su parte de la modalidad de acceso". Al mismo tiempo que no cejaba en entrar, reiteraba la pregunta de quién había dado la orden. Al persistir los Vigilantes jurados en impedirle el acceso llamó por teléfono al resto de los componentes del Comité que se personaron en el lugar, produciéndose una situación de violencia colectiva en la que los trabajadores insistían en su derecho a acceder y los vigilantes en impedirlo. En nota del Departamento de Comunicación de Telemadrid de 6 de Diciembre de 2006 se afirma que "algunos de ese Comité recurrieron a la violencia forcejeando y agrediendo a miembros del Servicio de Seguridad que garantizaban el normal desarrollo de los servicios mínimos de la huelga y del derecho al trabajo...". El incidente concluyó con la presencia de dos dotaciones de la Policía Nacional llamada por los huelguistas.

24°.- El día 5 de Diciembre de 2006, el actor fue reconocido en el Hospital Fundación de Alcorcón, emitiendo la Dra. que le atendió el siguiente juicio clínico: esguince de muñeca derecha, contusión costal, esguince cervical y policontusiones.

25°.- El 22 de Diciembre de 2006 ingresa y causa alta en Urgencias del mismo Hospital al que acude "con disnea intensa", emitiendo el Dr. que le atiende juicio clínico de "disnea en relación con ansiedad" y el 23 de Enero de 2007 ingresa y causa alta de nuevo por presentar



disnea en relación con cuadro de crisis de ansiedad, con intensa taquipnea con hiperventilación, emitiéndose juicio clínico de "disnea con relación a crisis de ansiedad".

26°.- Reconocidos otros trabajadores miembros del Comité de Huelga el propio día 5 de Diciembre y en el mismo Hospital, por los facultativos que les atendieron se emitió el siguiente juicio clínico: Doña María Teresa Treviño, "dolor en antebrazo y contractura de trapecio", Doña María Teresa García Cao, "cervicalgia y dolor en hombro derecho postraumático", Don José María Martínez Fernández, "contusión costal", y Don Rafael de Dios Corredor, "dolor en trapecios y antebrazo derecho".

27°.- Por lo expresados hechos, se instruyen Diligencias Previas constando como imputados Don Diego Martel Muñoz-Cobos, Director de Recursos Humanos, Don Pedro Manuel Cotrina Anguix, inspector de Securitas, Jorge Antonio Martín Luengo, vigilante de Seguridad y Don Angel Nicolás González Fernández, Don Carlos Alonso de Caso Méndez y Don José Angel Jiménez Morales, trabajadores de Telemadrid, sindicalistas de CGT y miembros del Comité de Huelga.

28°.- El actor se situó en Incapacidad Temporal en fecha 5 de Diciembre permaneciendo a fecha de demanda en dicha situación.

29°.- El día 18 de Diciembre de 2006 y con motivo de la celebración de la llamada "copa de Navidad", por Acuerdo de Asamblea de Trabajadores y a instancias de las tres Centrales Sindicales representativas se efectuó una protesta por un amplio número de trabajadores muchos de los cuales concurren con camisetas de la campaña "Salvemos Telemadrid", cartelones y pancartas. Dicho grupo de trabajadores profirieron gritos como "sois la vergüenza de la profesión", "fascistas", "Jesulín, fascista así sois los socialistas", "iros de la tele de una puta vez"...etc. Dichos gritos fueron contestados por algunos directivos con gestos amenazantes señalándoles con el dedo en actitud desafiante o cuando menos provocadora llamando a los integrantes de la protesta "fascistas" (Don Manuel Soriano) o "cabrones" (Don Anastasio de la Calle). Entre los participantes en la protesta se encontraba el demandante.

30°.- La Dirección del Ente y de las Sociedades replicó a la Convocatoria de Huelga remitiendo a todos los trabajadores un mentís de la plataforma reivindicativa en que se imputaba a la huelga de ilegal y se contestaba a la misma punto por punto, descalificando la convocatoria. Tras el despido del actor e imposición de sanciones de dos miembros del Comité, 922 trabajadores firmaron una petición de que se dejaran sin efecto tales medidas. El Director





general contestó a dicha petición individualmente, a los domicilios de cada uno de los firmantes en que entre otras cosas calificaba la petición de "conminatoria".

31°.- En fecha 9 de Marzo de 2007 se celebró ante el SMAC de Madrid, acto de conciliación administrativo a instancias del demandante, que resultó sin avenencia conciliatoria.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** De conformidad con lo dispuesto en los arts. 9,5 y 93 de la Ley Orgánica 6/85 de 1 de Julio del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el art. 10,1 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, compete el conocimiento del proceso a este Juzgado.

**Segundo.-** Dando cumplimiento a lo establecido en el art. 97,2 de la norma procesal antedicha, la relación fáctica contenida en los hechos probados, se ha deducido:

El hecho probado primero, de su carácter no controvertido.

El hecho probado segundo, de la Ley 13/1984, que se cita, amablemente aportada por la demandada, como documental (obra al folio 432).

El hecho probado tercero, de la propia Ley citada en el anterior.

El hecho probado cuarto de la misma Ley, de los Estatutos del Ente y sus Sociedades (folio 445 y ss). El domicilio social y la identidad de Director General y Administrador, de los poderes para pleitos unidos al folio 38 y ss. del expediente judicial. Que comparten, al menos parcialmente la estructura directiva (Recursos Humanos, Finanzas, etc.) es reconocido en testifical por el Sr. Martel. El Convenio colectivo de trabajo obra aportado al folio 554 y ss. y en él se establece una única Comisión paritaria del mismo. La pluralidad de Comités, Elecciones y Secciones consta a los folios 472 y ss. La cuantificación de la plantilla consta al folio 760 entre otros.

El hecho probado quinto, de la comunicación extintiva coincidente en ambos ramos de prueba (consta al folio 222 y ss).

El hecho probado sexto, de las cartas de sanción unidas a los folios 226 y 229 y siguientes del expediente judicial. Su condición de afiliados a CGT y miembros del





Comité de Huelga consta en diversos documentos, y entre ellos en las demandas de los mismos aportadas por la demandada al folio 1058 y ss.

El hecho probado séptimo, de los Docs. obrantes a los folios 234 y 235 del expediente judicial.

El hecho probado octavo, en cuanto al escrito de 26 de Abril de 2006, consta al folio 287 y el de fecha 17 de febrero de 2006, al folio 505.

El hecho probado noveno de los documentos obrantes a los folios 263 y ss en cuanto a la participación, respecto del requerimiento de destitución al folio 538.

El hecho probado décimo, de la certificación obrante al folio 288.

El hecho probado undécimo, de las Actas Electorales que constan respecto TVAM SA al folio 457 y ss, al Ente al folio 472 y ss y RAM SA al folio 475 y ss.

El hecho duodécimo, de las citadas Actas Electorales.

El hecho probado decimotercero, en cuanto a la pregunta del folio 324, sobre la petición y su admisión a los folios 334 y 335. La ideación y promoción de tales iniciativas, de la testifical de la Sra. Dina Garzón Pacheco.

El hecho probado decimocuarto, consta la comunicación y plataforma reivindicativa de la huelga al folio 289 y ss del expediente judicial.

El hecho probado decimoquinto, del citado en el anterior ordinal.

El hecho probado decimosexto, el Acta de desacuerdo consta al folio 760.

El hecho probado decimoséptimo, la Orden de la Consejería consta al folio 768 y ss.

El hecho probado decimoctavo y el decimonoveno, de su admisión por el actor sin que la prueba practicada a instancias de la demandada, exclusivamente testifical, se considere eficiente probatoriamente, conforme razonaremos más adelante.

El hecho probado vigésimo, de la testifical a instancias del demandante y de la denuncia que consta al folio 303.

El hecho probado vigésimoprimer, de su admisión por el actor y de la testifical del Sr. Ares.

El hecho probado vigésimosegundo, en cuanto a la





audición de los silbidos y gritos es reconocida por el demandante y se aprecia de la reproducción del soporte audiovisual; la falta de intervención del actor, de la falta de prueba eficiente de la demandada y la deposición de la actitud, del Informe del Sr. Cotrina al folio 1022 del expediente judicial, coincidente con la de los testigos propuestos por el demandante.

El hecho probado vigésimotercero, en cuanto a la versión de los hechos transcritas se recoge la que constituye el común denominador de los intervinientes, sin hacer constar los hechos no acreditados ni las valoraciones que se contienen en la carta. La existencia de las instrucciones que se dicen, se obtiene del "Informe" del Sr. Cotrina al folio 1022, en realidad testifical impropia, quien al folio 367 ratifica ser Inspector de Securitas y hallarse de paisano en la actuación y en su testifical practicada en el juicio asevera la existencia de un segundo Vigilante con categoría de Inspector igualmente de paisano. Y el comunicado, consta al folio 304.

El hecho probado vigésimocuarto, consta el parte de asistencia al folio 396 del expediente judicial.

El hecho probado vigésimoquinto, los partes de asistencia constan a los folios 398 y 399.

El hecho probado vigésimosexto, de los partes de asistencia que obran a los folios 402 y ss. del expediente judicial.

El hecho probado vigésimoséptimo, la instrucción de Diligencias es un hecho conforme y los imputados, admiten serlo en sus interrogatorios y constan en las actuaciones sus declaraciones ante el Juzgado instructor.

El hecho probado vigésimoctavo, es objeto de reconocimiento por el demandante.

El hecho probado vigésimonoveno, se obtiene de su reconocimiento por el demandante, los gritos o "slogans" coreados carecen de especial significación y la contestación por Directivos a los trabajadores congregados, de la testifical de Doña Ainhoa García López.

El hecho probado trigésimo, en cuanto a la réplica a la convocatoria de huelga consta al folio 774 del expediente judicial y la respuesta individualizada a la petición de condonación de sanciones y despido al folio 360.

El hecho trigésimoprimer, consta el acta certificada emitida por el SMAC de Madrid al folio 13 del expediente judicial.

En la valoración de la prueba se debe tener en cuenta que a una buena parte de los testigos propuestos por







la demandada en este juicio les comprenden las Generales de la Ley por cuanto en las Diligencias Previas 2546/2006 que sustancia el Juzgado de Instrucción 5 de Pozuelo de Alarcón (Madrid) en averiguación de los hechos acaecidos el día 5 de Diciembre de 2006, se han ejercitado acciones penales cruzadas entre el actor y otros miembros del Comité de Huelga, de un lado, y Directivos del Ente y vigilantes de seguridad de otro. Entre éstos últimos se halla Don Diego Martel Muñoz-Cobos y entre los Vigilantes de Securitas Don Pedro Manuel Cotrina Anguix, y Jorge Antonio Martín Luengo, cuyo testimonio ha de ser necesariamente relativizado, salvo en aquéllas cuestiones que reconozcan en perjuicio.

### **Tercero.- Prejudicialidad suspensiva.-**

Desde el inicio de las presentes actuaciones la defensa letrada de la demandada ha venido sosteniendo de manera continuada la tesis de que el presente procedimiento ante la imposibilidad de ser acumulado, debería suspenderse hasta que el Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid dictara Sentencia en Procedimiento de Tutela de la Libertad Sindical y otros derechos fundamentales núm. 171/2007, cuyo juicio está señalado inicialmente para el día 7 de Junio de 2007. En el referido procedimiento los accionantes (la Confederación General del Trabajo, la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores y la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras) demandan por vulneración de los derechos de los derechos fundamentales y libertad sindical, supuestamente acaecida en la huelga convocada el día 5 de Diciembre de 2006 en el ámbito del Ente Público Radio Televisión Madrid y las Sociedades Anónimas Radio Autonomía Madrid SA y Televisión Autonomía Madrid SA, interesando que se declare que la conducta de las codemandadas es vulneradora de los expresados derechos fundamentales, solicitando que se condene a las mismas a la reparación de las consecuencias derivadas de tal actuación con el abono a las codemandantes de una indemnización de 60.000 euros y a dar publicidad a la Sentencia condenatoria por todos los medios de comunicación y en horario de máxima audiencia. Consta la demanda y citación del referido procedimiento al folio 56 y ss.

El argumento de la defensa de la parte radica en que en ambos procedimientos se va a discutir la ilegalidad, ilicitud o carácter abusivo de la referida huelga, debiendo tener preferencia de conocimiento sobre dicha cuestión el Juzgado de lo Social 28 de Madrid, tesis de la que en momento alguno han participado ni la contraparte, ni el Juzgador.

El íter de la referida cuestión es que la demandada propone la suspensión por prejudicialidad en su escrito de 16 de abril de 2007 (al folio 31 y ss. del expediente judicial), siendo desestimada tal petición en Providencia motivada de 19 de Abril de 2007 (a los folios 68 y 69), contra la que la parte formuló Recurso de



reposición mediante escrito presentado el 7 de Mayo de 2007 (al folio 118 y siguientes del expediente judicial), impugnado de contrario por escrito presentado el 18 de mayo de 2007 (al folio 193) y resuelto por Auto judicial de 23 de Mayo de 2007 en sentido desestimatorio (al folio 196 y ss.). La cuestión no se reformuló en el acto de la vista, en el que no se interesó la suspensión, ni ante la imposible denegación de la misma tampoco se formuló protesta. No obstante y en la consideración de que la actual concepción por la doctrina constitucional de la cosa juzgada y de la litispendencia, de la que forma parte la prejudicialidad suspensiva, como afectas al orden público procesal y susceptibles, por tanto, de apreciación de oficio, creemos adecuado reiterar y complementar la argumentación utilizada por el Juzgador, para mayor facilidad de la Excm. Sala Suplicatoria, en su caso.

Debe partirse en primer término del tenor literal del art. 43 de la LEC, del que se infieren dos conclusiones de trascendencia sobre la cuestión debatida. En primer lugar, que es menester que "la cuestión pendiente de resolver ante el mismo o distinto Tribunal civil" debe constituir el OBJETO PRINCIPAL del procedimiento preferente. Y este requisito, no concurre en nuestro supuesto. El debate sobre la regularidad de la huelga no es el objeto principal ni en el procedimiento que nos ocupa (Despido con vulneración) ni en el que tramita el Juzgado de lo Social 28, sino que en ambos será una cuestión prejudicial laboral que podrá o deberá influir en la resolución del fondo del asunto, pero que no puede confundirse con el fondo mismo. Obviamente para resolver la cuestión prejudicial tienen la misma competencia funcional el Juzgado 28 ó el 34, pues, deriva en ambos casos de lo dispuesto en el art. 4 de la LPL. Pero en ningún caso, estamos en el ámbito del art. 43 de la LEC. La segunda conclusión que se obtiene del tenor de este precepto es que consagra una potestad judicial y no un deber en sentido estricto. "El Tribunal, a petición de ambas partes o de una de ellas, oída la contraria, podrá mediante auto decretar...", dice el precepto.

A mayor abundamiento, la irregularidad de la huelga, se nos dice, será una de las defensas a utilizar por la demandada en dicho juicio de tutela. Pero esto no se concretará hasta el día en que se celebre la vista. De manera que no parece que deba concederse a una de las partes la posibilidad de suspender un juicio con fundamento a la mera manifestación de que en el futuro y otra vista va a utilizar una determinada defensa, lo que en el día de la resolución es puramente hipotético. El poder de disposición que se pretende abrogar la parte es, a nuestro parecer, excesivo.

Aún más, las partes de ambos procedimientos no son las mismas. El aquí demandante, Don Angel Nicolás, en concreto es ajeno total y absolutamente al procedimiento que sustancia el Juzgado de lo Social núm. 28, en que los demandantes son los Sindicatos que antes hemos



referenciado. Obviamente, es difícil configurar doctrinalmente que el juicio de despido de éste vaya a resultar condicionado por lo que resulte de un procedimiento en que no es parte y donde nada va a poder alegar, probar o concluir. Resultaría cuando menos chocante que en aras al principio de seguridad jurídica se produjera una severa situación de indefensión. La cuestión ha de resolverse poniendo en relación la prejudicialidad suspensiva, art. 43 de la LEC, con la cosa juzgada material en sentido positivo del art. 222,4 de la LEC. No en vano antes de la promulgación de la LEC del año 2000, la doctrina judicial había configurado la prejudicialidad suspensiva a partir de la litispendencia y como una "litispendencia atemperada" y la eficacia positiva de la cosa juzgada como una suerte de "cosa juzgada parcial" que no excluía sino que vinculaba en el procedimiento siguiente. Ambas instituciones permitían combatir la eventualidad de Sentencias contradictorias. En cualquiera de los casos, resulta innecesario recordar la relación que la doctrina judicial siempre estableció entre la litispendencia y la cosa juzgada, al definir aquélla como una prevención o anticipo de ésta. Es falso, por tanto, que la prejudicialidad suspensiva no requiera la identidad de partes pues éste es un requisito implícito por estar exigido de manera expresa en el art. 222,4 de la LEC y que éste sólo dispensa en los casos en que "la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal" (supuesto del art. 158 de la LPL, en relación con el procedimiento de Conflicto colectivo, y que responde a una especialísima singularidad procesal: la Sentencia de esta modalidad procesal tiene carácter normativo). En definitiva y simplificando, la suspensión del art. 43 LEC es un instrumento para que resuelta la cuestión por quien la asume con objeto principal, el otro Juzgado o Tribunal quede vinculado. Si no va a ser posible la vinculación por faltar la identidad de partes ¿para qué esperar?.

Finalmente han de traerse a colación el principio de celeridad inspirador del procedimiento laboral y los de sumariedad, especialidad y urgencia que caracterizan la modalidad procesal de Despido, que, a todas luces, resultan incompatibles con una suspensión indefinida que de acordarse no se limitaría a la fecha en que el Juzgado 28 dictara Sentencia, sino que habría de alcanzar a aquélla en que la misma alcanzara firmeza y que determinaría denegación de tutela judicial efectiva para ambas partes y perjuicios de muy difícil previsión y evaluación para las mismas teniendo en cuenta la eventualidad de que el despido resultara ser calificado como nulo, improcedente con opción a favor del trabajador, improcedente con opción obligatoria por la readmisión o aún improcedente con opción a favor de la Empresa, pues, en este supuesto los salarios de tramitación habrían de alcanzar hasta la fecha de notificación de Sentencia. Lo que obliga a entender que la interpretación de la prejudicialidad suspensiva ha de hacerse con criterios de excepcionalidad y rigor en su apreciación.



La última consideración es que en el presente procedimiento no va a caber, como veremos al estudiar las imputaciones contenidas en la carta y que podrían determinar la procedencia del despido, el estudio de la cuestión prejudicial que se propone por la demandada pues la misma carece de cualquier soporte fáctico, reduciéndose a una mera conclusión jurídica en el mayor de los vacíos fácticos.

**Cuarto.- Protesta por denegación de prueba en la vista del 25 de mayo.-**

Dos son las diligencias de prueba denegadas por el Juzgador a la parte demandada y que han sido objeto de respetuosa protesta por su defensa, tras reiterarlas en el acto de juicio:

**PRIMERA.- PERICIAL MEDICA psiquiátrica del demandante.**

Es propuesta en escrito de 24 de Abril de 2007 (al folio 79 y ss.) y se fundamenta genéricamente en que el actor aduce en su demanda estar de baja desde el 23 de enero de 2007 en virtud de un cuadro ansioso depresivo y concretamente en que el actor se va a valer en el juicio de Informes médicos y psiquiátricos que serán ratificados. La prueba, o mejor dicho la diligencia de requerimiento interesada, se deniega por el Juzgado por Auto de 25 de Abril de 2007 (al folio 88) y con fundamento a fundarse en una mera hipótesis y a que, en cualquiera de los casos, y en virtud de las reglas de distribución de la carga de la prueba, la acreditación de tal extremo incumbiría a la parte actora.

La anterior resolución es recurrida en reposición el 9 de mayo de 2007 (a los folios 131 y ss.), e impugnada por el demandante el 18 de mayo de 2007, (al folio 193), reseñando esta parte que no pretende hacer uso en el acto del juicio de Pericial médica. Por el Auto de 23 de mayo de 2007 (al folio 196) se acuerda la confirmación de la resolución denegatoria.

En el acto del juicio se pide la suspensión para su práctica, a la que se declara no haber lugar razonándose por el Juzgador la desestimación de la correspondiente protesta.

En este momento, el Juzgador ha de ratificar toda la argumentación ya expuesta y reiterar la decisión adoptada a la vista de que el desarrollo del juicio ha venido a confirmar la inutilidad y la impertinencia del medio propuesto.

Para empezar ha de confirmarse que el actor presenta en el acto del juicio el Informe Médico del día 5 de Diciembre a resultas del incidente con los Vigilantes jurados y dos partes de alta/baja en el mismo día por

ingreso de urgencias en el Hospital Fundación de Alcorcón por presentar sendos episodios de "disnea por ansiedad", que corresponden a los días 22 de Diciembre de 2006 y 23 de Enero de 2006. Además reconoce estar de baja desde el día 5 de Diciembre por Incapacidad Temporal, en su demanda.

A la vista de lo hasta aquí expresado es forzoso concluir en primer término que la hipótesis en que fundaba su petición la parte demandada no ha sido objeto de confirmación, ya que los Informes presentados no han sido objeto de ratificación y tienen un importante contenido documental, quizás más importante que el pericial. En segundo lugar, que dichos Informes proceden de la Sanidad Pública de cuya imparcialidad y objetividad no puede dudarse. Y en tercer lugar, que la emisión de una pericial sobre tan concretos hechos es científicamente imposible, porque difícilmente puede un Médico, con seriedad, concluir cual era el estado del trabajador en fecha 5 de Diciembre, 22 de Diciembre y 23 de Enero, sobre todo a la vista de los juicios clínicos emitidos que evidenciaban padecimientos de corta duración, cuando la prueba se pide el día 24 de Abril de 2007.

Pero hay más, podría alegar la demandada que lo que quería era comprobar la autenticidad de la baja. Pero esto no sería de recibo, porque habiéndose producido el despido el día 19 de febrero, desde el día 5 de enero hasta esa fecha bien pudo practicar los reconocimientos que hubiera precisado.

Finalmente, la investigación de la baja se nos antoja como contradictoria con los intereses de la propia parte: de acuerdo con la doctrina mayoritaria, la situación de Incapacidad Temporal evita el devengo de salarios dejados de percibir, de manera que podría entenderse que la Empresa lo que querría es pagar los salarios de tramitación al trabajador en el supuesto de improcedencia o en el de nulidad. Pero para ello no precisa revisar su estado médico.

Ha de reseñarse, como último razonamiento, que aunque el actor invoca el derecho fundamental a la integridad física, tal declaración carece de contenido concreto ya que no pide indemnización por vulneración de tal derecho y además de haberse producido tal vulneración, estaría litispendiente por ser objeto de conocimiento por la jurisdicción penal no constando que los actores se hayan reservado la acción civil derivada del ilícito penal.

Todo ello reitera al Juzgador en su criterio restrictivo en el sometimiento de las partes a reconocimientos médicos de contrario, exigiendo una acreditación rigurosa de la necesidad y oportunidad, ya que este tipo de diligencia implica una intromisión, usualmente inadmisibles, en la intimidad de la persona y su derecho a la salud cuya atemperación ha de entenderse como excepcional. Máxime cuando pueden ofrecer hallazgos ajenos

a la litis que el justiciable está en su más perfecto derecho a reservarse.

SEGUNDA.- DOCUMENTAL consistente en que se libre oficio (debe decir exhorto) al Juzgado de Instrucción núm. 3 de Pozuelo de Alarcón requiriendo que se requiera testimonio completo, de todas las actuaciones, de las Diligencias Previas 2546/2006.

Vaya por delante, que la convicción del Juzgador es que la proposición de este medio de prueba, y del anterior, respondió inicialmente al sólo propósito de dilatar para evitar que la Sentencia de este procedimiento se conociera antes del día 27 de Mayo, en que se le celebraban en esta Comunidad elecciones autonómicas y municipales. Conseguido dicho objetivo, se integran en una estrategia de construir causa de Suplicación invocable por la letra a) del art. 191 de la LPL.

Ello, de por sí, no priva a la parte de su derecho a la prueba ni exime al Juzgador de razonar la denegación de la misma.

El íter procesal de la cuestión se inicia por la proposición de la prueba en escrito de fecha 24 de Abril de 2007 (al folio 86 y ss.) y se fundamenta genéricamente en la manifestación contenida al "punto siete del hecho cuarto de la demanda" en que el actor manifiesta la existencia de Diligencias Previas ante los Juzgados de Instrucción 5 de Alcorcón y 3 de Pozuelo de Alarcón. La prueba, o mejor dicho la diligencia de requerimiento interesada, se deniega por el Juzgado por Auto de 25 de Abril de 2007 (al folio 88) y con fundamento a que los hechos de la demanda no incumbe acreditarlos a la demandada.

La anterior resolución es recurrida en reposición el 9 de mayo de 2007 (a los folios 131 y ss.), e impugnada por el demandante el 18 de mayo de 2007, (al folio 193). Por el Auto de 23 de mayo de 2007 (al folio 196) se acuerda la confirmación de la resolución denegatoria.

Son varias las causas de la desestimación de la diligencia probatoria.

En primer término, que es evidente que es incierto que Telemadrid desconozca las referidas actuaciones: su Director de Personal está imputado y de la propia proposición de prueba se infiere que sabe sobre dichas Diligencias más de lo que dice. Tiene su aquél que el actor mencione sólo la sustanciación de las mismas y que en la proposición de prueba no se interesen las Diligencias de ambos Juzgados, sino sólo las del de Pozuelo, que es el finalmente competente, y que conozca el guarismo del procedimiento, que tampoco se contenía en la demanda.

En segundo término, manifiesta indefensión porque no está personado en dichas actuaciones. Y la cuestión resulta cuando menos rocambolesca. Telemadrid no se persona

en unas diligencias penales de las que le puede derivar responsabilidad civil, siquiera subsidiaria, y pretende conocer dichas actuaciones no por el cauce legal, la personación, sino mediante la utilización de un procedimiento laboral como mecanismo de quebrantar la necesaria reserva de aquéllas. El Juzgado de Instrucción ha de denegarle el testimonio de las actuaciones porque no es parte y no es parte porque no se persona. Pero el Juzgado de lo Social al hilo de un despido ya practicado debe proporcionárselo, según su tesis.

En tercer término, el fundamento de la proposición se nos presenta nuevamente como eventual e hipotético: por si acaso hay algo allí de su interés, olvidando que la justificación del despido ha de ser previa y no posterior y que al juicio han asistido todos los imputados en aquéllas Diligencias y que los que excepcionalmente no han asistido ha sido porque las partes no lo han considerado. Ignoramos dónde puede situarse la indefensión. La generosidad del Juzgado ha sido tan extrema, tras aceptar prueba testifical de hasta 13 testigos, que no hubiéramos rechazado ni uno sólo de los que intervinieron en el incidente, de manera que alegar indefensión parece excesivo. Es en conclusiones cuando halla su último argumento: desconoce la demandada a qué testigos de contrario puede "tachar", en sentido impropio. Pero el argumento no se sostiene porque la causa de la "tacha" sería el mantenimiento de pleito con la parte, con Telemadrid, y no estando ésta personada en las Diligencias Penales ni como imputada ni como responsable civil, difícilmente los trabajadores imputados podrían estar comprendidos en las Generales.

En cuarto lugar y por último, los medios probatorios tienen como finalidad la acreditación de hechos concretos controvertidos, no efectuar una investigación universal a ver si resulta algo que es de su interés. Es a lo que se refirió el Juzgado cuando rechazó la prueba por entender que pretendía ser cauce de una investigación universal, que en nuestro ordenamiento sólo se admite, y de manera parcial, como acto preparatorio.

#### **Quinto.- Sobre la celebración del juicio en dos sesiones.-**

La doctrina tradicional ha venido entendiendo implícita en el principio de "concentración" la exigencia de que el juicio se celebre en unidad de acto, es decir en una sola comparecencia y sin discontinuidad. Entiende el Juzgador, y las partes han participado de esta concepción, que se trata de un desideratum al que ordinariamente es posible dar cumplimiento, desarrollando los Juzgados y Tribunales de este orden jurisdiccional las precisas diligencias para que así sea. Pero respecto de la litis que nos ocupa ha de concluirse que estamos ante una excepción. La extraordinaria duración de la vista, ha obligado a su desarrollo en dos sesiones, a pesar de que en ambas audiencias, éste era el único procedimiento señalado. Ni



siquiera en el caso de que en la primera de las sesiones no se hubiera producido la indisposición del Sr. Secretario judicial, hubiera sido posible concluir en el día la vista.

Entiende el Juzgador que ante la imposibilidad de compatibilizar el principio de concentración, como se ha entendido tradicionalmente, afecto al principio de seguridad jurídica, y el desarrollo del juicio en condiciones que permitan el pleno ejercicio por las partes de su derecho a la defensa, ha de atemperarse el primero, dando prioridad al segundo. Al menos, entiende el Juzgador que es la solución menos cruenta.

#### **Sexto.- Carácter público.-**

La definición híbrida del Ente demandado como Público al tiempo que se estatuye su sujeción al Derecho privado en sus "relaciones exteriores" y que se declara la innecesariedad de reclamación previa, suscita una interesante problemática procesal y material. De una parte en relación con la forma en que debe practicarse el interrogatorio de parte, si por vía de interrogatorio oral del representante legal o por vía de Informe a posiciones presentadas en pliego por escrito. De otra la posibilidad de transigir y, por tanto, de la conciliación judicial. Ambas cuestiones fueron resueltas oportunamente por el Juzgador, acertada o desacertadamente, pero en forma que no parece revisable, entendiendo que por su carácter público no procedía el Interrogatorio oral del representante legal de la demandada propuesto por el actor y accediendo al intento de conciliación judicial. En cualquiera de los casos, la solución dada a ambas cuestiones resulta irrelevante ya que ni el actor recurrió la resolución denegatoria del medio probatorio y, aunque se intentó la conciliación con la anuencia de las partes, no se logró avenencia de las mismas.

Quedan no obstante por estudiar dos cuestiones relacionadas con este carácter híbrido del Ente. La primera es si para el eventual supuesto de interposición de Recurso de Suplicación por el Ente demandado le son exigibles el depósito para recurrir y la consignación de la cantidad objeto de condena o si, por el contrario, debe considerársele exonerado del cumplimiento de tales requisitos. Y la segunda, si los Empleados del Ente Público han de merecer la calificación de "empleados públicos" para cuyo supuesto será de aplicación lo dispuesto en la Ley 7/2007 de 13 de Abril de 2007.

Es el parecer que a la primera cuestión debe responderse negativamente exonerando a la demandada de los requisitos de depósito y consignación para recurrir con fundamento a una interpretación instrumental de tales institutos que pretenden de un lado impedir el uso dilatorio de los recursos y de otro asegurar el cumplimiento o la ejecución de la Sentencia. Entiende el







Juzgador que entendidos dichos requisitos desde el ámbito de las Administraciones Públicas la perspectiva es otra pues el recurso se manifiesta como una defensa de unos intereses públicos que pueden justificar, en todo caso y con independencia de su admisión y estimación, la interposición de los establecidos en la Ley. De otra parte, el carácter público de la demandada garantiza el cumplimiento de la Sentencia.

Respecto de la inclusión del Ente Público demandado en el ámbito de aplicación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a nuestro parecer, es incuestionable a la vista de su ámbito de aplicación definido en el art. 2,1 de la citada Ley.

**Séptimo.- Estudio de la eventual procedencia del Despido. Los hechos motivadores.**

Para alcanzar la calificación adecuada de los hechos declarados probados como Despido procedente, improcedente o nulo, observaremos el método de trabajo que, a continuación, exponemos. En primer lugar analizaremos la procedencia del Despido por entender que la concurrencia de causa suficiente, grave y culpable haría innecesario el estudio de las imputaciones de vulneración de Derechos fundamentales, ya que éstas presuponen la ausencia de causa o la falta de proporcionalidad de la concurrente con la decisión extintiva adoptada. La improcedencia, se configura en nuestro ordenamiento laboral como residual ya que ha de calificarse como tal el despido que ni es procedente ni es nulo. En cualquiera de los casos, deberemos abordar el debate sobre las garantías que, para el caso de improcedencia, deban ser reconocidas al trabajador y que incidirán en el contenido tuitivo que corresponde a tal calificación que haga el Juzgado, o en su día pueda efectuar la Excmá. Sala Suplicatoria.

Sin más procedemos al estudio de las sucesivas imputaciones:

**PRIMERA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, CON EL ORDINAL NUM. 1.-**

"1) Hacia las 00.00 horas. Se le había informado en la entrada de la sala de control de continuidad que durante la jornada del día 5 de diciembre los miembros del Comité de Huelga podrían asistir a las emisiones de los programas en directo, previa identificación y constatación por la empresa de su cualidad como miembros del Comité, procediendo a entrar en plató de dos en dos. Si bien esas eran las instrucciones, Ud., alegando su calidad de miembro del Comité de Huelga y sin dejar que se constatare su condición de tal, se introdujo en la sala de Control de Continuidad que gestionaba la emisión en directo del programa "Diario de la Noche" desoyendo las instrucciones dadas por la empresa".





De lo actuado, no resulta acreditado, en absoluto, que tales instrucciones fueran dadas, si se hubieran impartido su validez sería discutible y, en todo caso, su incumplimiento, irrelevante.

En cuanto a la falta de acreditación, conocida la composición del Comité de Empresa y habiendo sostenido incluso una reunión infructuosa con el mismo para la fijación de los servicios mínimos tal forma de operar o instrucciones podría haberse pactado o haberse impartido por escrito. En lugar de ello se recurre a una prueba por medio de testigos, además contaminados por comprenderles las Generales de la Ley. En cualquiera de los casos, la actitud empresarial es en verdad paradójica porque hace uso de estas supuestas instrucciones en cada caso exigiendo su cumplimiento cuando le viene bien, sancionando su incumplimiento cuando le conviene y tolerando su incumplimiento en otros casos. Baste decir que en estos hechos, son contradictorias las versiones sobre cuantos miembros del Comité de Huelga accedieron al control de continuidad durante el Diario de Noche: la Empresa se refiere sólo al actor, este manifiesta que dentro había cinco miembros del Comité, incluido él mismo y un Informe del testigo Sr. Cotrina, al folio 1021, se refiere a no se sabe si cuatro o tres, incluido el actor. En cualquier caso más de los dos supuestamente autorizados. Pero no sólo, la contradicción se confirma porque a propósito de los incidentes acaecidos con motivo del Programa "Alto y Claro", hay conformidad en que dentro del estudio estaban cuatro miembros del Comité de Huelga, aunque el citado testigo, al folio 1022, habla de tres. Finalmente, no se acaba de entender, como veremos, que si las instrucciones eran que podían entrar de dos en dos, al actor no se le permitiera el acceso al "TN-2", cuando en el estudio no había ningún miembro del Comité y el actor era notoriamente conocido como miembro del Comité de Huelga.

Pero además, como ya hemos dicho, es dudoso que este tipo de instrucciones dadas por la Empresa tengan algún tipo de validez. La huelga es una situación de excepción, de ejercicio de un poder de violencia legítima, en tanto no se sobrepasen determinados límites o se infrinjan otros derechos atendibles, en las que no puede alegarse el poder de dirección empresarial para someter al Comité de Huelga y el ejercicio de sus atribuciones legítimas a "instrucciones" carentes de cualquier objeto y finalidad, que aquí al menos no se acreditan. Por tanto y mientras no se objetive la necesidad de limitar el ejercicio de sus atribuciones (conocimiento del desarrollo de la huelga, de la eventual sustitución irregular de trabajadores huelguistas, del cumplimiento de los servicios mínimos...), la Empresa carece de facultades para limitar su movilidad por la Empresa, para imponerles un acceso restringido o para imponerles una constante identificación, cuando ya la Ley obliga a comunicar previamente al empleador la identidad de los miembros que lo integran. Todas estas conductas bien pueden merecer la calificación





de injerencia en el desarrollo de la huelga.

Finalmente, aún y cuando se hubiera acreditado el hecho y la razonabilidad y proporcionalidad de las reiteradas "instrucciones", de las que ni siquiera se ha hablado, quedaría por valorar la gravedad de la infracción supuestamente cometida. Los hechos se reducirían a la mera infracción formal de la normativa, irrelevante desde el punto de vista disciplinario por falta de la necesaria gravedad. No se niega que el actor fuera integrante del Comité, que entrara en virtud de tal condición y para el desarrollo de las funciones que la Ley le encomienda. Respecto de la falta de identificación, ya nos hemos pronunciado, sobre su carácter notorio.

SEGUNDA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, CON EL ORDINAL NUM. 2

"2) Hacia las 01.00 horas. Se situó en el atrio central del edificio, anunciando a gritos que quien no quisiera problemas que no viniera al día siguiente, porque la iban a "liar". Dicho comportamiento constituye una amenaza contra el derecho de los trabajadores a no secundar el paro, además de demostrar la intencionalidad del resto de las infracciones que se describen".

Como bien señala la parte actora, la imputación se desmonta sola ya que, con independencia de que resulta inacreditada, carece de sentido que el día 5 a la 1 de la madrugada, día de la huelga, se amenace a nadie por asistir al trabajo "el día siguiente", o sea el día 6, fecha en la que ya no hay huelga. Pero además el término "liar" o "liarla" no puede considerarse como un mal objeto de la amenaza, ya que en el argot actual viene a significar tanto "hacer algo importante" como "divertirse abondo". En cualquiera de los casos, el actor reconoce que en unión de otros muchos trabajadores se situaron en el atrio, lugar estratégico, donde gritaron "huelga" e hicieron sonar silbatos, lo que por mucho que resulte desagradable, difícilmente puede incardinarse en el concepto de "amenazas", incluso impropias. Antes al contrario, y sin perjuicio de que tales manifestaciones puedan y deban superarse en un futuro próximo (una reciente Sentencia del TSJ del País Vasco, las considera integrantes de contaminación acústica, si superan un determinado umbral de decibelios), en el momento actual forman parte del derecho de expresión y a publicitar la huelga, siempre que no se superen los reiterados límites, que ni se alegan concretamente ni se acreditan.

TERCERA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, CON EL ORDINAL NUM. 3

"3) Hacia las 10.30 horas. Encontrándose Ud. en la sala de Control Central, intimidó y maltrató verbalmente a sus superiores, D. Jesús Martín (Director de Operaciones), D.





Diego Martel (Director de Recursos Humanos) y D. Javier Serrano (Jefe de Servicios Generales), y mantuvo similar conducta contra D. Pedro Cotrina Anguix (Responsable del Servicio de Seguridad). La intimidación se produjo mediante su actitud ostensiblemente violenta y provocadora con acercamientos físicos a los antedichos, situándose a escasos centímetros de los mismos y elevando desproporcionadamente su tono de voz, con expresiones despectivas. A pesar de las repetidas solicitudes para que depusiera su actitud, no sólo se mantuvo en ella, sino que llegó a golpear en el hombro al Sr. Martel dando lugar, incluso, a que los Sres. Cotrina y Serrano tuvieran que interponerse entre Ud. y el Director de Recursos Humanos (Sr. Martel) y el Director de Operaciones (Sr. Martín) para protegerlos".

La descripción de lo acontecido que se contiene en la carta de Despido se muestra como maniquea y parcial, omitiendo importantes datos y exagerando los aspectos relativos a la violencia de la situación que efectivamente se produjo, aunque en los términos que hemos descrito en los hechos probados.

No pueden obviarse tan significativos datos como que la presencia en el lugar indicado de una parte del Comité de Huelga, entre los que se encontraba el actor, respondía a su deseo de verificar el cumplimiento de la Empresa de las obligaciones que la declaración de huelga le impone y, particularmente, la no sustitución de los trabajadores huelguistas, incumplimiento empresarial que es corroborado por indicios. En efecto, los personados comprueban que Don Luis Pahissa, responsable de enlaces, se encuentra en el puesto de un trabajador en huelga, Don Félix Mantilla, y, aparentemente al menos, haciendo las funciones de éste, lo que parece ser corroborado por la respuesta que se les da por el Director de Explotación, Don Jesús Martín, tras mucho insistir de que es él quien ha ordenado tal sustitución. De igual modo, intentan comprobar, dentro del ámbito de sus funciones, qué trabajador está en el helicóptero "pinchando" la señal digital por sospechar o tener noticia de que se trata de un becario, a lo que no obtienen respuesta pese a la multirreiteración en la pregunta, obteniendo como respuesta final de Don Javier Serrano, Jefe de Servicios Generales, que la persona que está en el helicóptero "es su padre" [el del Sr. Serrano], sin que conste en momento alguno quién era dicho trabajador y que se le respondiera adecuadamente a la pregunta efectuada.

La carta sancionadora obvia de manera total estas conductas incumplidoras, subrayando por el contrario la insistencia en una pregunta legítima y, también, que la violencia de la situación es generada, a criterio del Juzgador, por la negativa a dar respuesta y por las respuestas dadas que bien pudieran merecer la calificación de provocadoras.

No se consideran acreditadas el resto de



conductas, importando subrayar como el Informe del llamado en la carta "Jefe de Seguridad", que en realidad es el Inspector de Securitas, Empresa de Seguridad privada, se dice que estos hechos acontecieron a las 07,00 horas, y no a las 10,30, como se imputa en la carta de despido (al folio 1021).

CUARTA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, CON EL ORDINAL NUM. 4

"4) Durante la jornada de ese mismo día 5 de diciembre perturbó el trabajo de sus compañeros mediante el uso constante y en distintas ubicaciones de un estridente silbato".

La imputación no se puede considerar por carecer de los requisitos mínimos para merecer tal calificación y, fundamentalmente, la individualización de los hechos que es la que permite, en este caso debería permitir, que el trabajador despedido organice adecuadamente su defensa. Esa individualización se concreta en la exigencia de que se expresen las circunstancias concretas de tiempo y lugar e identificación de los compañeros a los que perturbó y los trabajos que desarrollaban. En otro caso, lo único que cabría es que el trabajador se defendiera universalmente y de manera genérica, frente a todo y a todos, sin concreción y sobre la base de hipótesis, lo que ni es posible ni exigible.

QUINTA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, CON EL ORDINAL NUM. 5

"5) Hacia las 11.00 horas. Facilitó la entrada al edificio a una persona ajena a Telemadrid, faltando al procedimiento habitual. Cuando se iba a proceder a la identificación y registro de datos para autorización de entrada de dicha persona, según procedimiento habitual en estos casos y conocido por todos, Ud., impidiendo la identificación, abrió el torno de entrada con su propia tarjeta de acceso e introdujo, contra toda normativa, a dicha persona en nuestras instalaciones. Una vez que se le requiere información sobre el visitante no autorizado, se negó a dar razón sobre quién era la persona introducida, cuál era el objeto de su presencia en nuestras instalaciones ni dónde se encontraba".

De la anterior imputación, sólo se acredita que efectivamente el trabajador utilizó su tarjeta de acceso para franquear el paso del visitante, Don José Antonio Ares, miembro de la Ejecutiva del Sindicato de Artes Gráficas de la CGT. No se acredita la falta de identificación del visitante sino que antes al contrario había entregado su carnet de identidad y por tanto estaba identificado, estando a la espera de la autorización de



entrada cuando apareció el demandante que le franqueó, según reconoce la entrada mediante el uso de su tarjeta a la vista de los vigilantes. No se acredita tampoco que se le requiriera información sobre la persona introducida, prueba que ni se intenta. En cualquiera de los casos, la imputación difícilmente se compadece con la actitud de los vigilantes encargados del control de entrada que no impiden, incluso por la fuerza, el acceso del visitante como sería lo normal en el caso de que no se le considerara autorizado o se le considerara peligroso o eventualmente peligroso para la seguridad del edificio o sus ocupantes. Tampoco se entiende que no se le buscara para expulsarle si representaba algún peligro o pudiera hacerlo. Ni menos aún que el visitante saliera sin necesidad de más ayuda que la que le prestaron los propios vigilantes de seguridad encargados del acceso que le franquearon la misma, según su testimonio.

De todo lo cual se infiere que nuevamente lo único que resta es la infracción formal de normativa, carente de la precisa gravedad para poder fundamentar, nada menos, que un Despido.

Sirva como criterio complementario que la conducta no está tipificada en el art. 60 del Convenio, que sí prevé como falta muy grave (apartado c.13) "la introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños, para las personas, cosas o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo", supuesto en el que evidentemente no cabe la introducción de personas.

SEXTA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, CON EL ORDINAL NUM. 6

"6) Entre las 13.15 y 14.00 horas, perturbó el desarrollo normal del programa 'Alto y Claro', declarado servicio mínimo, haciendo uso del ya citado silbato y profiriendo gritos de "huelga" perfectamente audibles en antena. Tal actuación la llevó a cabo en la puerta del estudio del programa, en cuyas proximidades no se encontraba especial dotación de plantilla, por lo que queda clara su intención de perturbar la emisión en directo de un programa declarado servicio mínimo y que, como tal, se encuentra protegido por la normativa vigente".

La imputación no puede ser tenida en consideración porque ni siquiera se acredita que el demandante se encontrara en el lugar de los hechos. El sostiene que no se encontraba con el grueso del grupo que pitaba y gritaba, ya que se encontraba en la puerta llamada de VIPS (entrada de invitados), del estudio en que se desarrollaba el programa. De otra parte la prueba practicada a instancias de la demandada, es contradictoria. Don Jesús Martín manifiesta que el actor se encontraba a la entrada del estudio con el resto del grupo y Don Jorge Antonio Martín Luengo,





manifiesta que, efectivamente estaba en otra puerta corroborando la versión del despido. Por consiguiente la prueba realizada no basta para imputarle la perturbación.

De otra parte es claro que el programa fue incluido por la Autoridad Laboral en los servicios mínimos y que la Orden que fijaba los mismos es de inmediata ejecutividad, por más que conste que los Sindicatos convocantes los impugnaran. Es claro, y así lo admite el actor y lo acredita la audición del programa, que durante un espacio de tiempo aproximado a los quince minutos salieron por antena gritos de "huelga" y pitos procedentes de silbatos. Sin embargo, este último hecho ha de ser relativizado porque los más elementales conocimientos de sonido sirven para poner de manifiesto que, por procedimientos de ecualización y/o filtrado, es evitable el expresado resultado. Más aún cuando los estudios, y más los utilizados para la emisión en directo, se presuponen insonorizados. De manera que la salida en antena de tales ruidos ha de considerarse como accidental, si no consentida.

En cualquier caso la intención de perturbar que debería ser acreditada por la empleadora por los medios hábiles en Derecho y, en concreto, tratándose de un hecho subjetivo mediante el empleo de presunciones de hombre o prueba indiciaria, inexistente, se ve desmentida por los hechos probados. Y así consta que en el mismo momento en que el Director Financiero, el Sr. Díez Picazo, salió del estudio y puso en conocimiento de los allí congregados que estaban saliendo en antena los gritos y pitidos, cesaron en su actitud y se marcharon. Así mismo, que dentro del estudio se hallaban tres o cuatro (al folio 365, declaración del Sr. Serrano), según las versiones, miembros del Comité de Empresa que en ningún perturbaron la buena marcha del programa ni intentaron hacerlo. Es significativo a estos efectos, el Informe del Sr. Cotrina que hemos utilizado reiteradamente (folio 1022). En él, este Inspector de la Empresa Securitas expresa que fue el Sr. Díez Picazo "quien procede a informar a los miembros del Comité que con su actitud están cometiendo una violación a la emisión del programa. El personal del Comité indica desconocer que estos ruidos intercedan con el sonido del programa y abandonan la zona".

Finalmente, y dado el inmenso interés de las partes por las cuestiones prejudiciales, deberá abordarse también la administrativa consistente en si la inclusión en los servicios mínimos del programa en que se produjeron estas alteraciones ("Alto y Claro") fue o no correcta, pues ello podría incidir en la gravedad de las supuestas infracciones, debiendo concluirse por el Juzgado que tal conclusión carece de cualquier apoyo legal o constitucional y se funda en la errónea atribución al programa de un carácter informativo que no le corresponde, con independencia de cual sea la catalogación o adscripción que efectúe la Empresa del mismo.





De acuerdo con los cortes de videograbación reproducidos en el acto del juicio, el programa "Alto y Claro" responde al exitoso formato de programa que inventara el comunicador Luis del Olmo y que se traduce en la reunión de un grupo de periodistas que se pronuncian sobre los distintos temas de actualidad que se van sacando sucesivamente. Fue el propio inventor de la fórmula quien aplicó a estos "opinadores universales", que afrontan cualquier tema, desde la prisión de Julián Muñoz, a los agujeros negros, desde el cáncer a la política antiterrorista., el neologismo de "tertulianos", para distinguirlos quizás de los participantes en las tertulias tradicionales (los "contertulios"). Así en el programa de "Alto y Claro" que nos ocupa participan bajo la dirección de una periodista llamada Doña "Curry" Valenzuela, otros conocidos periodistas como Don Andrés Aberasturi o Don Jesús Calleja, no pudiendo concretar los nombres de los demás. Los temas abordados son o parecen ser, en esos cortes, la consideración de la Constitución de 1931 como causa de la guerra civil española, si el Embajador de España en Caracas debería estar ya subido en un avión camino de España por la concesión por aquel Estado de su nacionalidad a dos etarras, o si la confesionalidad religiosa del Estado es compatible con las normas de convivencia ciudadana. En definitiva, no se trata de un programa informativo sino de un programa de opinión. Y es nuestro parecer que los servicios esenciales a la Comunidad pueden y deben incluir la "información" como derecho constitucional de los ciudadanos pero no la libertad de expresión y opinión que no puede formularse en positivo sino como interdicción de la represalia de su ejercicio. En definitiva, no pueden configurarse en positivo tales derechos constitucionales porque ello implicaría la universalización de la emisión de todas las opiniones de todos los ciudadanos y por todos los medios.

Obviamente la conclusión es que la Orden de la Consejería de Empleo y Mujer que incluía tal Programa entre los servicios esenciales no es ajustada a Derecho en este concreto aspecto y que los Sindicalistas y huelguistas de TVAM que respetaron, aunque la impugnaran, la ejecutividad de la misma, se inscriben en el modelo de civismo y respeto a la legalidad que es exigible.

SEPTIMA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, CON EL ORDINAL NUM. 7

"7) Intentó, repetidamente y de forma violenta, introducirse en las inmediaciones del plató de informativos en el momento en que se emitía, en directo, el programa "TN2" -declarado servicio mínimo- con el fin de perturbar su emisión. Además, en los citados intentos, agredió físicamente a los vigilantes de seguridad que custodiaban la entrada al plató de informativos, ejerciendo fuerza y cargando contra ellos. También forzó a D. Pedro Cotrina Anguix y al Director de Recursos Humanos, D. Diego Martel







Muñoz-Cobos, al que, incluso, infirió varias patadas. Al mismo tiempo fotografió y grabó con su teléfono móvil a las personas que se encontraban allí, no constando autorización de las mismas. Los hechos descritos anteriormente evidencian su incumplimiento, como Miembro del Comité de Huelga, de garantizar la seguridad de las personas y de las cosas que establece el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo sobre relaciones de trabajo".

Lo primero que hay que afirmar es que es menester relativizar la violencia de los huelguistas, dado que son ellos quienes únicamente acreditan sufrir lesiones a consecuencia de lo acontecido, aunque hay referencias a dos vigilantes que también afirman haberlas sufrido. Respecto de la agresión al Sr. Martel hay varias versiones y todas ellas contradictorias: el trabajador la niega, el Comunicado del Departamento de Prensa, que citamos, sólo afirma que fue zarandeado, la carta de despido habla de varias patadas y el propio Sr. Martel afirma que la conducta del trabajador despedido se limitó a "lanzarle un par de patadas con escasa intensidad sin que le causara daños" (al folio 361).

Junto a ello debe considerarse la legitimidad de la petición de acceder que efectuó el trabajador y la arbitrariedad de su denegación, quebrantando incluso las normas que la propia Empresa dice haber marcado. Hay incluso justificaciones por los testigos de la demandada que manifiestan que la medida se adoptó con fundamento a lo acontecido previamente a propósito del Programa "Alto y Claro". Al Juzgador le resulta incomprensible. Y ello porque en este incidente que ya hemos analizado que quienes perturbaron lo hicieron "desde fuera", mientras "dentro" había 3 ó 4 miembros del Comité de Huelga, que pasaron desapercibidos. Es claro por tanto que el supuesto no guarda ninguna relación. A mayor abundamiento, el incidente de "Alto y Claro" si algo evidenció es que el grupo de trabajadores que perturbó efectivamente, no pretendía hacerlo y cesó en cuanto el Sr. Díez Picazo les hizo saber que lo estaban haciendo.

La conclusión del Juzgador no puede ser otra que las instrucciones dadas pretendían lo que justamente consiguieron: desatar una situación de violencia que imputar a los huelguistas. A esta conclusión no nos lleva sólomente lo hasta aquí expuesto sino la radical ilegalidad de la conducta empresarial de utilizar en un conflicto laboral los servicios de una Empresa de Seguridad Privada, lo que contradice del art. 3,1 de la Ley 23/1992 de 30 de Julio que establece que "Las empresas y el personal de seguridad privada no podrán intervenir, mientras estén ejerciendo las funciones que les son propias, en la celebración de reuniones y manifestaciones ni en el desarrollo de conflictos políticos o laborales, sin perjuicio de mantener la seguridad que tuvieren encomendada de las personas y de los bienes". Y aquí la demandada utiliza y la Empresa Securitas se deja utilizar en el marco de un conflicto laboral, como ejército privado



o fuerza de choque al servicio de los intereses empresariales, sin justificación alguna. Ni los bienes ni las personas estuvieron inicialmente en situación de necesitar protección hasta que se dieron las instrucciones de impedir el paso al Comité de Huelga y se impidió a éste la realización de sus funciones, y la mejor prueba de ello es que hasta que se adoptaron tales decisiones sólo se imputan amenazas, insultos, gritos y pitadas. Pero es que la actuación ilegal de la Compañía de Seguridad Privada no queda ahí: dos de sus miembros actúan de paisano, lo que esta prohibido por el art. 12 de la expresada Ley, y a mayor abundamiento el Sr. Cotrina, nuevamente, y una Vigilante de Seguridad manifiestan a los folios 366 y 376 que "Telemadrid le dio al declarante [Sr. Cotrina] una planilla con las fotos y nombres del Comité de Empresa, a efectos de su reconocimiento" en las Diligencias penales. Creemos que cualquier comentario huelga, sobre todo cuando se nos alega que la Empresa desconoce el contenido de las actuaciones.

OCTAVA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 5 DE DICIEMBRE DE 2006, SIN EXPRESAR ORDINAL.

"Como ya se hacía constar en la carta que se le dirigió al objeto de notificarle el inicio de las actuaciones disciplinarias y a la que me refiero posteriormente, los hechos descritos se inscriben dentro de un conflicto que, desde la desproporción existente entre lo formalmente reivindicado y la actual situación laboral y convencional, determinan la calificación de la huelga como claramente abusiva, calificación que se acentúa tras valorar la real intención del conflicto, abiertamente propagado y explicado por los convocantes y miembros de la representación legal, sindical y Comité de Huelga, en tanto que entraña una intención política, fraudulentamente amparada en una inocua convocatoria laboral, que, además, ataca frontalmente el contenido del Convenio Colectivo vigente y evidencia una pretensión de modificación del mismo. Su actuación significa una participación activa, una concurrencia en la convocatoria y una individualización de su conducta respecto de terceras personas, miembros del servicio de seguridad, directivos, compañeros, etc."

Bastaría para desestimar la presente imputación la simple y mera consideración de que el párrafo transcrito de la carta de sanción es un mero encadenamiento de conceptos indeterminados, de conclusiones y valoraciones, es decir, vacíos encadenados con más vacíos:

"la desproporción existente entre lo formalmente reivindicado y la actual situación laboral y convencional" (sin saber cuál es esa "situación" difícilmente puede el Juzgador valorar la existencia de desproporción, que tampoco se concreta).

"la calificación de la huelga como claramente abusiva",



(claridad que debe estar presente en la mente de quien redacta la carta, pero que no se transmite al Juzgador para que la pueda revisar).

"calificación que se acentúa tras valorar la real intención del conflicto" (que parece ser apodíctica o para iniciados, pero que no se explicita al Juzgador).

"abiertamente propagado y explicado por los convocantes y miembros de la representación legal, sindical y Comité de Huelga" ( a qué se refiere ¿al conflicto o a la intención?. El uso del masculino alude a que lo propagado es el conflicto y ello es evidente un derecho legítimo implícito en el derecho de huelga consagrado en el Decreto Ley 17/77 de 4 de marzo, art 6.4).

"en tanto que entraña una intención política, fraudulentamente amparada en una inocua convocatoria laboral" (qué intención política, por qué inocua la convocatoria laboral).

"que, además, ataca frontalmente el contenido del Convenio Colectivo vigente y evidencia una pretensión de modificación del mismo" (en qué puntos lo ataca y cuál es la pretensión modificatoria o acaso se pretende una revisión judicial ex officio).

Concluye el galimatías con una imputación directa y personal al actor: "su actuación significa una participación activa, una concurrencia en la convocatoria y una individualización de su conducta respecto de terceras personas, miembros del servicio de seguridad, directivos, compañeros, etc.", (que resulta absolutamente incomprensible para el Juzgador. Máxime cuando ha sido incapaz de entender todo lo anterior).

La doctrina judicial es clara, pacífica, unánime y constante en la interpretación de que la carta de despido es un documento riguroso y formal, que constituye el título del procedimiento de Despido que versa, sustancialmente, sobre el contenido de la misma. De manera que lo que consta en ella existe en el procedimiento y lo que no consta no puede introducirse en el juicio. El art. 105, 2 de la LPL, establece que "para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de despido". Con gran habilidad la defensa de la demandada introduce en su ramo de prueba decenas de documentos relativos a una plataforma llamada "Salvemos Telemadrid", a un partido de igual nombre, recortes de prensa y artículos de columnistas, etc. que aluden a hechos que no pueden tomarse en cuenta por el simple hecho de que no se contienen en la carta de despido y que su consideración rompería la "igualdad de armas", por permitirse el actuar por sorpresa, y por generar indefensión.

No puede el Juzgador sino lamentar no poderse pronunciar sobre el brillante excursus de dicha defensa





sobre el derecho de huelga, aunque, respetuosamente, no se comparte desde esta sede judicial.

NOVENA IMPUTACION: CONTENIDA EN LA CARTA DE DESPIDO ENTRE LOS HECHOS ACAECIDOS EL DIA 18 DE DICIEMBRE DE 2006.-

"El día 18 de Diciembre de 2006 (celebración habitual todos los años, cuyo objeto es la felicitación navideña de toda la plantilla, en un ambiente festivo, pacífico y acorde a las fechas propias de Navidad) se sucedieron los hechos que se relatan a continuación: Entre las 13.00 y las 14.20 horas encabezó un violento alboroto que interrumpió y perturbó la normal celebración de la copa navideña con el fin de intimidar o expulsar a los Directivos que estaban presentes. Para ello profirió públicamente gritos y expresiones en descrédito de dichos Directivos tales como "sois la vergüenza de la profesión", "fascistas", "Jesulín, fascista así sois los socialistas", "iros de la tele de una puta vez"...etc. Se mantuvo Ud. en la cabeza del grupo que profería los gritos, ejerciendo una especial instigación y privando a la gran mayoría de trabajadores asistentes de una celebración pacífica. Intimidó y maltrató verbalmente a los Superiores de la empresa, Sres. D. Manuel Soriano (Director General), D. Jesús Martín (Director de Operaciones), D. Angel Martín Vizcaíno (Subdirector General) y D. Agustín de Grado (Director de Informativos). Al tiempo que profería los gritos y expresiones citados contra los superiores antedichos, se acompañaba de gestos y expresión violentos, realizaba constantes acercamientos físicos a los citados señores, hasta situarse a escasos centímetros de ellos. Si los destinatarios de su acercamiento intentaban eludirlo, alejándose o dándose la vuelta, les seguía o se acercaba por la espalda en una actitud de acoso permanente".

De la comparación de la imputación recién transcrita con lo declarado probado se infiere que lo realmente acontecido fue el aprovechamiento por los trabajadores de la celebración para efectuar una protesta, en la que ciertamente se corearon frases incorrectas, a las que algunos directivos respondieron con frases igualmente incorrectas, sin que a unas y otras se les pueda dar otro valor que el de mero reproche propio del momento histórico y ámbito en que se desarrolló. Quizás inmediatamente después de celebrada una huelga tras un largo período de conflictividad y en las condiciones que se acreditan en este procedimiento, con un deterioro laboral de varios años de evolución, y en vísperas de "pasar factura" a determinados trabajadores por su participación en la huelga, la pretensión de celebrar una convocatoria lúdica regida por el espíritu de solidaridad y buenos deseos "en un ambiente festivo, pacífico y acorde a las fechas propias de Navidad" no deja de ser un mero ejercicio de ingenuidad o hipocresía. En cualquiera de los casos, la imputación de violencia física se contradice por el propio Departamento de Comunicación de Telemadrid de 19 de Diciembre de 2006, es decir, el día inmediatamente siguiente, en que sólo se





habla de "violencia verbal" (al folio 311 del expediente judicial), aunque ciertamente se califica de "extraordinaria". Y respecto de las expresiones utilizadas no pueden interpretarse por su contenido semántico, ni en un caso ni en otro, ya que como ya apuntara Camilo José Cela los tacos y expresiones gruesas en el lenguaje cotidiano sólo pretenden fortalecer o extremar la expresión, son formas huecas en que su contenido es la propia forma. Es seguro que cuando Don Anastasio de la Calle, por poner un ejemplo, llama "cabrones" a los congregados no está imputando infidelidad a las esposas/esposos de éstos, sino que está afirmando su malestar y lo que considera malicia en éstos. Lo mismo puede extenderse al resto de las expresiones.

**DECIMA IMPUTACION: HECHOS SUPUESTAMENTE ACAECIDOS DURANTE LA TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS:**

"La gravedad de los hechos relatados ha dado lugar o la apertura de dos expedientes, el primero de los cuales- por sus actuaciones del 5 de diciembre- como le consta, se le ha intentado poner de manifiesto, no obstante lo cual se ha negado, reiteradamente, a darse por notificado de las actuaciones, desoyendo además las indicaciones de la Dirección para que recogiera sus copias del expediente abierto, lo cual entraña, además, una manifiesta conducta obstruccionista a la actuación disciplinaria que ha de calificarse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores como transgresora de la buena fe contractual y claramente fraudulenta por su propósito de perjudicar el ejercicio de la facultad disciplinaria de empresa".

La imputación no puede tomarse en cuenta ya que el art. 60,2 del Convenio colectivo establece la obligatoriedad de tramitar previamente el procedimiento que dispone (propiamente expediente disciplinario), sin que la imputación que acabamos de transcribir fuera objeto de pliego de cargos ni de ampliación del mismo.

Pero no sólo, además no se puede calificar como incumplimiento contractual, ni como conducta transgresora de la buena fe contractual o fraudulenta lo que no es otra cosa que el más acertado o desacertado ejercicio de lo que considera su defensa o de su derecho a no colaborar a la actividad sancionadora del empleador. Es reiterada la doctrina con arreglo a la cual en estos supuestos lo procedente es la remisión por cualquiera de los procedimientos fehacientes de la documentación de que se trate, o la notificación ante testigos, etc. pudiendo incluso darse por notificado a quien rehusare hacerlo. Pero pretender hacer sancionable la negativa a colaborar con la empresa en ser sancionado, es un dislate jurídico. Más aún cuando la colaboración implica que el actor, como éste afirma, se ponga en contacto con el Director de Recursos Humanos con el que mantiene acciones penales, que ha sido el instructor de su expediente disciplinario, etc. y del





que afirma que le pegó. Para mayor claridad, el art. 60,4 del reiterado Convenio no tipifica en lugar alguno un incumplimiento de tales características.

**Octavo.- La concurrencia o no de garantías a los efectos de una eventual declaración de improcedencia. Las garantías.-**

Configuran ambas partes sus estrategias sobre la base de máximos: el actor interesa la nulidad y la demandada la procedencia del Despido. Y subsidiariamente, ambas, interesan la calificación del mismo como improcedente. Pero ni en esto coinciden ya que imputan a esta calificación consecuencias distintas que evidencian como los intereses se contraponen en cuanto a la finalidad última de este procedimiento: la demandada interesa la improcedencia con opción del empresario, el trabajador con opción a favor de sí mismo. En definitiva lo que se está discutiendo es la posibilidad rescisoria del contrato por el empleador. El núcleo duro de esta discusión se centra en si el trabajador despedido ostentó la condición de Delegado de la Sección Sindical o Delegado de Prevención, ya que admite en todo momento no haber sido representante unitario o legal de los trabajadores.

Adelantemos que, aunque daremos respuesta adecuada a tales cuestiones en nuestro propósito de resolver exhaustivamente, la pregunta tiene otra respuesta en virtud de la aplicación de otro marco normativo (de acuerdo con el principio jurídico, "dáme los hechos y te daré el derecho"). En efecto, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007 de 12 de Abril establece en su art. 96,2 que "procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave", supuesto que es idéntico al que nos ocupa. Teniendo en cuenta que la Ley se publicó el 13 de Abril pasado y entró en vigor un mes después de su publicación y que se trata de un precepto mixto procesal/material, en cuanto deroga la posibilidad de opción en favor de la indemnización rescisoria, es claro que para el caso de calificación del Despido como improcedente deberá imputarse a esta calificación la obligación de readmitir en sus propios términos sin que quepa su sustitución por la rescisión indemnizada.

A igual conclusión vamos a llegar partiendo del estudio de si el actor ostentó en el último año la condición de Delegado Sindical de la Confederación General del Trabajo y de si ostentó en igual periodo la de Delegado de Prevención.

La terminología de Delegado Sindical "LOLS" o "no LOLS", es desechable por su carácter poco descriptivo y equívoco. La Ley Orgánica de Libertad Sindical contiene una regulación mínima de las Secciones Sindicales y de los





Delegados de Sección, pero también contempla que esta normativa tiene carácter imperativo relativo, lo que permite su mejora por vía de negociación colectiva (art. 10). Utilizar el nombre de Delegados LOLS para unos y no para otros, es meramente polémico. En virtud de esta autorización legal, el Convenio de la demandada y sus Sociedades gestoras, en su art. 59,2 (al folio 607 del expediente judicial) establece tal mejora consistente en una ampliación del número de Delegados sindicales tanto para las Centrales sindicales que hubieren conseguido la representatividad establecida en el ordinal 1 de dicho precepto (especial audiencia con al menos el 10% del Comité de Empresa y Delegados de Personal del Ente y sus Sociedades) como para las Centrales Sindicales que hubieren obtenido la representatividad que se establece en el núm. 2 citado (10% al menos de los miembros del respectivo Comité de Empresa). Y este doble criterio de 10% del total de los representantes en el ámbito del Ente y sus Sociedades ó 10% del total de representantes en el ámbito de cada uno de los integrantes del entramado societario, es esencial para establecer no sólo que el demandante ostentó hasta la fecha de 17 de febrero de 2006 la condición de Delegado Sindical legítimamente, sino que su revocación en dicha fecha a instancias de la Empresa fue ilegítima por fundarse en un argumento incorrecto cual es que el actor no podía ser Delegado Sindical al no haber concurrido su Central, la CGT, a las elecciones sindicales del 2003 para el Comité de Empresa del Ente y no haber obtenido representación en el mismo. Pero el argumento no tiene en cuenta que también procede el nombramiento de Delegados Sindicales por los resultados globales en la representación sindical total de Ente y Sociedades. Y, como hemos declarado probado, la CGT, aunque no se presentara en el Ente, obtuvo un total de 12 representantes de un total de 35 en el ámbito conjunto Ente-Sociedades, que supera, evidentemente, el 10% requerido. No se ajusta a Derecho por consiguiente, el escrito de 26 de Abril de 2006 en que el Director de Recursos Humanos manifiesta que "no habiéndose presentado CGT a las elecciones sindicales del Ente Público RTVM, ni teniendo en consecuencia representación en su Comité de Empresa, no cabe pretender que un trabajador que forme parte de la plantilla del citado Ente Público disfrute de la condición de Delegado Sindical ni de la dispensa prevista en el art. 59,1 a) del Convenio colectivo", ni tampoco el de fecha 17 de Febrero anterior que es objeto de reiteración en el transcrito. A resultas de lo dicho y dado que el actor cesó en fecha 17 de febrero de 2006, es claro que ha sido despedido dentro del año de indemnidad objetiva que determinaría la improcedencia con opción a favor suyo.

De otra parte y como hemos declarado probado, la parte demandada forzó la "revocación" de Don Angel Nicolás como Delegado de Prevención, al pedir su Dirección de Recursos Humanos por escrito de 20 de Septiembre de 2005, la destitución del actor como Delegado actual y el nombramiento de uno nuevo que reuniera la condición de ser representante de personal en el ámbito de los órganos de representación de la empresa. A este respecto acontece lo





propio. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 35,2 que los "Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal", como sostiene la Empresa, pero el art. 35,4 establece que en los Convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores". Pues bien, hay dos indicios claros de que esta posibilidad ha sido utilizada en el ámbito de la demandada. El primero es que la Empresa solicita la "destitución", que implica el reconocimiento del nombramiento previo. El segundo, que el art. 52,6 del Convenio de la Empresa demandada establece textualmente que "Los miembros del Comité de Seguridad y Salud que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito mensual de 10 horas para el ejercicio de sus funciones". Este precepto debe ponerse en relación con el art. 52,4 de la misma norma en que se dice que los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores, pero también "y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical", alusión clara a los Delegados sindicales, y con el Reglamento del funcionamiento del Comité que define a los Delegados de Prevención como "los representantes de los trabajadores [y por tanto legales o unitarios y sindicales] con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo" (folio 527). Evidentemente, si ligamos la condición de Delegado de Prevención a la condición de Delegado Sindical, que antes hemos argumentado, nuevamente ha de considerarse no ajustada a Derecho la actuación empresarial. Sin embargo, dado que el cese antecedió en más de un año al despido, el trabajador no disfrutaría, por este concepto, de la garantía de indemnidad anual y objetiva.

Desde el punto de vista de las garantías, es claro que el Despido del actor se ha producido dentro del año a contar desde la fecha en que fue cesado como Delegado Sindical, que es la más reciente, y, por tanto, caso de declararse la improcedencia la opción entre indemnización/readmisión le correspondería a él.

Como argumento de cierre y subsidiario de los anteriores, y dando hipotéticamente por buena la tesis de la Empresa de que el actor nunca fue Delegado por carecer de los requisitos establecidos en la LOLS, la conclusión debería mantenerse. Y ello porque, a criterio del Juzgador, no resultaría de recibo que a un trabajador se le reconozca el estatus de representante de los trabajadores, se le permita el ejercicio de las funciones correspondientes, se le dote de las garantías instrumentales (crédito sindical, etc.) y, sin embargo, se le retire, por el contrario, la garantía objetiva de indemnidad por tal actuación, otorgando al empleador la posibilidad de optar por la rescisión contractual en caso de despido improcedente. Sería tanto como, permitir a alguien columpiarse en el trapecio y a mitad de actuación retirarle la red





protectora. No pueden equipararse todas las garantías.

#### **Noveno.- Estudio de la nulidad del despido.**

Los derechos fundamentales que se invocan por el demandante son el de indemnidad, el de libertad sindical y huelga, el de igualdad de trato, dignidad e integridad moral y a la formación y promoción profesionales.

Como ya hemos dicho consideramos que no debemos pronunciarnos sobre el derecho a la dignidad e integridad moral que parece vincularse a las lesiones físicas y psicológicas. Tampoco hallamos la precisa conexión entre los hechos objeto de esta litis y el derecho a la formación y promoción profesionales.

Respecto del principio de igualdad de trato (art. 14 CE) creemos que hay una defectuosa conceptualización por el demandante que aunque se refiere literalmente a éste, alude implícitamente al principio de no discriminación por razón de condición social (afiliación sindical), aunque en cualquiera de los casos esta causa de discriminación es subsumible en la protección de libertad sindical. Finalmente, el Juzgador no considera posible diferenciar entre libertad sindical y el derecho de huelga por cuanto dentro de la primera se incluye el derecho a la libertad sindical entendida sincrónicamente (derecho de organización) o diacrónicamente (derecho a la actividad sindical), dentro de la cual habría que incluir, desde el punto científico, aunque no desde el sistemático legal, el derecho a la huelga. Finalmente el derecho a la indemnidad, se integra en el contenido del art. 24 de la CE.

Desde la perspectiva que acabamos de señalar aparecen suficientes indicios para concluir la vulneración de los derechos fundamentales que acabamos de expresar, sin que se nos ofrezca por la demandada una justificación suficiente y proporcional de la medida adoptada.

Sorprende en primer lugar, el vacío profundo de la carta de despido de causas reales e imputaciones sostenibles, que se completa con imputaciones genéricas y prolijas valoraciones subjetivas. Y ello contrasta especialmente con la especial extensión de la carta. Si el Derecho no fuese una ciencia sino un arte apto para el desempeño de la intuición se diría que la carta extintiva ya anunciaba, reconocía implícitamente cuando menos la improcedencia del despido. La procedencia, ordinariamente, no requiere de cartas especialmente extensas ni complejas. Y al revés, este tipo de cartas insinúa la injustificación del Despido, ordinariamente.

Sorprende también del desarrollo de las actuaciones la especial insistencia en individualizar, quizás demonizar, en una sola persona todo un desarrollo de actuaciones esencialmente colectivas, de larga duración y en la que ha estado implicada una parte importante de la



plantilla, las tres centrales sindicales implantadas en la misma, etc. El pleito que nos ocupa evoca el proverbio romaní de que "todos los pájaros comen trigo, pero todas las culpas son del gorrión".

Y todo ello debe vincularse desde el punto de vista de que efectivamente el actor es persona especialmente significada sindicalmente en Telemadrid desde hace años habiendo estado implicado en cuantas acciones críticas se han emprendido contra la actual Dirección: es el padre de la petición al Parlamento Europeo en materia de manipulación informativa, es uno de los promotores de la plataforma "Salvemos Telemadrid", es claramente un líder sindical vinculado a un Sindicato, del que es Secretario general, que ha crecido de manera importante en la Empresa y que, según manifiestan, está radicalizando la vida sindical en el ámbito de la Empresa, etc.

Pero también, la larga serie de medidas adoptadas por la Empresa para restringir la actividad sindical del demandante en ocasiones de manera ilegítima, como hemos dicho: su destitución como Delegado de Prevención, su no reconocimiento como Delegado Sindical...

Finalmente han de considerarse las conductas de injerencia empresarial en la huelga: sometiendo a restricciones la libertad de actuación del Comité de Huelga, irrazonables y faltas de proporcionalidad; impedirles el acceso a los emplazamientos en que se estaba trabajando; la falta de información; la sustitución de huelguistas; la utilización de una Empresa de Seguridad privada para funciones interdictas en la Ley de Seguridad privada, con actuación de vigilantes de seguridad de paisano, o a los que se facilitan planillas de fotos para el reconocimiento de los miembros del Comité en las actuaciones penales; descalificar la convocatoria de huelga intimidando a los trabajadores con invocación de una supuesta ilegalidad de la huelga; o descalificar el ejercicio del derecho de petición, contestando a la efectuada con respuestas individuales a los domicilios de los trabajadores firmantes (922) calificando la petición como "conminatoria".

Considera el Juzgador por tanto vulnerados los derechos fundamentales a la indemnidad, por cuanto considera que el despido es una represalia por las denuncias efectuadas al Parlamento europeo y la libertad sindical/derecho de huelga por el resto de conductas descritas.

#### Décimo.- Los salarios dejados de percibir.-

La doctrina laboralista tradicional y que todavía se mantiene, más a resultas de la inercia que de la racionalidad, viene declarando la incompatibilidad de los salarios de tramitación con las prestaciones de Incapacidad Temporal percibidas por el trabajador durante la





sustanciación del juicio de Despido. Esta doctrina, que tiene su origen en estadios predemocráticos, carente en todo momento de soporte directo en la Ley, se fundaba en los siguientes razonamientos:

1) La Incapacidad temporal es causa de suspensión del contrato de trabajo.

2) Los salarios de tramitación, originalmente, estaban conceptuados como salarios en sentido propio.

3) Las prestaciones por IT son sustitutivas de los salarios.

4) Por tanto, durante la situación de IT no se devengan ni salarios ni salarios de tramitación, sino las prestaciones de Incapacidad Temporal.

La situación originaria que hemos descrito ha sufrido profundas transformaciones: Los salarios de tramitación han perdido su conceptualización salarial originaria. Tras una etapa en que se distinguieron los supuestos de nulidad, en que se consideró que los salarios de tramitación tenían naturaleza salarial como "salarios dejados de percibir", de los supuestos de improcedencia, en que se afirmaba la naturaleza indemnizatoria de los mismos; hoy en día se afirma el carácter indemnizatorio de los mismos, en todo caso.

Y ello es trascendente porque, sin darnos cuenta, nos hemos introducido en una situación contradictoria y paradójica: las prestaciones de IT han dejado de ser prestaciones sustitutivas de salarios para pasar a serlo de una indemnización por incumplimiento contractual culpable del empresario (despido improcedente) o aún vulnerador de derechos fundamentales (despido nulo). Si lo primero no es posible, lo segundo menos aún. Y la configuración final de un Sistema Público de Seguridad Social asumiendo, financiando por tanto, rentas sustitutivas de indemnizaciones de daños y perjuicios por incumplimientos culpables, contradice los principios constitutivos de la Seguridad Social.

Pero además, quizás vaya siendo hora de plantearse en serio la eficacia suspensiva de la Incapacidad Temporal, que se viene aplicando de manera indiscriminada e irreflexiva. Nadie cuestiona que la Incapacidad Temporal es causa de suspensión del contrato de trabajo, art. 45,1 c) de la LET. Lo que es cuestionable es la posibilidad de compatibilizar las causas de suspensión del art. 45 de la LET con las causas extintivas del art. 49 LET. Es decir, si no hay despido es posible la suspensión del contrato por todas las causas legales previstas, y entre ellas la Incapacidad Temporal; pero si concurren causas extintivas, y entre ellas de manera destacada el Despido, no hay eficacia suspensiva posible de un contrato de trabajo muerto, extinto, porque la suspensión presupone la vigencia del contrato de trabajo.

Y esto tiene sus consecuencias en materia de salarios de tramitación. Porque estos se devengan a partir





de la extinción del contrato por Despido, de manera que, por pura tautología, no puede suspenderse el contrato de trabajo, ni el devengo de los salarios, ni la prestación de servicios,,, Si el trabajador percibe durante la sustanciación de un despido prestaciones de IT no lo hace en sustitución de los salarios, sino en virtud del carácter contributivo de la prestación y del cumplimiento de los requisitos establecidos en la LGSS.

Corolario de todo lo anterior: la situación de IT no excusa al empleador de satisfacer los salarios de trámite y si el trabajador percibe éstos, en virtud de la incompatibilidad de la prestación de IT, debe restituir ésta al Sistema. Lo que por cierto no es nuevo, ya que esto es justamente lo que se prevé legalmente desde la Ley 45/2002, en materia de desempleo, cuyas prestaciones son también sustitutivas de rentas salariales, a efectos de analogía legis.

#### **Undécimo.- Las costas procesales.**

Es criterio de este Juzgado que la reparación integral de las consecuencias derivadas del acto vulnerador a que obliga el art. 180 de la LPL, comprende el resarcimiento de las costas y gastos procesales derivados de la impugnación jurisdiccional de la vulneración de derechos fundamentales.

Por tanto procede la condena en costas, como obligación resarcitoria que no punitiva, siendo el fundamento el reiterado art. 180 de la LPL y no el 97,3 del propio cuerpo legal.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, de acuerdo con las facultades y responsabilidad que me reconocen las leyes,

**FALLO** que debo estimar íntegramente la demanda interpuesta por DON ANGEL NICOLAS GONZALEZ FERNANDEZ contra ENTE PUBLICO RADIO TELEVISION MADRID y a su tenor y, previa declaración nulidad del Despido practicado por vulneración de los derechos fundamentales de tutela judicial efectiva (indemnidad), libertad sindical y huelga, debo condenar a la expresada Empresa a que cese inmediatamente en la conducta vulneradora y readmita con igual inmediatez y en los términos legales al trabajador despedido, salvo que se hallase en situación de Incapacidad Temporal en cuyo caso la readmisión deberá tener lugar con motivo del Alta médica, en las mismas condiciones vigentes con anterioridad al acto extintivo y con abono de los salarios dejados de percibir desde el día siguiente al despido a aquél en que tenga lugar la readmisión, sin perjuicio del reintegro por el trabajador a la Seguridad Social de las prestaciones por Incapacidad Temporal percibidas durante la tramitación de





este procedimiento. Con expresa imposición de las costas procesales.

Se notifica esta Sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual deberá anunciarse ante este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o su representante al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de las partes, de su abogado, o de su representante dentro del plazo indicado.

Por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

DILIGENCIA.- Madrid a, quince de junio de dos mil siete.

La anterior sentencia me ha sido entregada en el día de la fecha por S.S<sup>a</sup>. ANTONIO SEOANE GARCIA , quedando la misma testimoniada en Autos y quedando el original unido al Libro de Sentencias. Doy fe.

EL SECRETARIO JUDICIAL

