



**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
GUADALAJARA**

SENTENCIA: 00194/2016

SENTENCIA 194/2016

En Guadalajara a nueve de junio de dos mil dieciséis

Vistos por la Ilma. Sra. D^a Inmaculada Lova Ruiz, Magistrado-juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Guadalajara y su Provincia, los presentes autos nº 513/2015, seguidos a instancia de D^a. PILAR [REDACTED], frente a la UNION PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS DE GUADALAJARA, INDUSTRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS, INDUSTRIA ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS, y D. ANGEL [REDACTED] sobre reclamación por despido ante fin de contrato y vulneración de derechos fundamentales, en los que constan los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora D^a. PILAR [REDACTED], frente a la UNION PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS DE GUADALAJARA, INDUSTRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS, INDUSTRIA ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS, y D. ANGEL [REDACTED], en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, éstos tuvieron lugar el día 18-02-2016, compareciendo todas las partes, como consta en Acta.

La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando se dictase sentencia conforme al suplico de su demanda, oponiéndose las demandadas, por las razones de hecho y derecho que estimó pertinentes. Se practicaron a continuación las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes alegaron lo que estimaron pertinente y obra en las actuaciones solicitando se dictase una sentencia de conformidad con sus pretensiones.

Como Diligencia Final, y con suspensión del plazo para dictar sentencia, se acordó recabar Informe del Ministerio Fiscal acerca de la excepción de Incompetencia de Jurisdicción alegada, y de la posible vulneración de derechos fundamentales, y evacuado el mismo sin informar nada al respecto, y dado traslado de ello a las partes a fin de que alegasen lo que estimasen pertinente, presentados escritos por ambas partes, por diligencia de ordenación de fecha 24-05-2016 se declararon los autos conclusos para dictar sentencia. Habiéndose acordado, igualmente, la presentación de sucintas



conclusiones por escrito, conforme a lo establecido en el artículos 87.6 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales, excepto el plazo para dictar sentencia, debido al cúmulo de trabajo que pesa sobre este juzgado.

HECHOS PROBADOS

1º.- Que la actora **Dª. PILAR [REDACTED]**, mayor de edad, con DNI nº [REDACTED], que ha venido prestando servicios para **INDUS TRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS**, mediante contrato de obra o servicio determinado desde el 1 de febrero de 2013 hasta el 17 de febrero de 2015, figurando en alta en el Régimen General de la Seguridad Social con código de contrato :401 (correspondiente a contrato de duración determinada por obra o servicio determinado a jornada completa) .El 18 de febrero de 2015 se produce un cambio en CI en el Régimen General de la Seguridad Social (de D04 A 5NW) , en el GC (DE 05 A 03) Y EN EL CODIGO DE CONTRATO ,DESAPARECIENDO LA REFERENCIA AL CONTRATO 401). Siendo su categoría profesional sindicalista, y su salario mensual con prorrata de pagas extras de 2.019,90€.

2º.- Que la demandante, siempre ha desarrollado sus funciones en la actividad habitual y permanente de las codemandas como sindicalista, careciendo la prestación de servicios de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad sindicalista de las codemandadas, pero a pesar de que en su vida laboral figura el código de contrato 401(contrato temporal por obra y servicio) no prestó servicios en obra o servicio alguno dentro del organigrama de las demandadas.

3º.- Que la actora en el año 2014, soltera y través de un proceso de inseminación artificial quedó en situación de embarazo, y así se lo comunica a su superior D. Angel [REDACTED], Secretario General de CCOO de Industria de Castilla la Mancha , comenzando el correspondiente permiso de maternidad el día 21.09.2014, finalizando el mismo en fecha 10.01.2015. Solicitando antes de su incorporación, la concesión de la acumulación de lactancia (en base al convenio colectivo que consideraba de aplicación, el III Convenio Colectivo de CCOO de Castilla la Mancha , el cual señalaba un plazo de 30 días desde la baja por maternidad) , así como, seguidamente, el disfrute de las vacaciones pendientes , contestándole su empleadora, que dado que era sindicalista y pertenecía a los órganos de dirección del Sindicato, su relación no era laboral, sino de carácter asociativo , estando regulada en la ley 37/2006, comunicándole que solo tenía derecho a una acumulación de lactancia de 14 días completos, así como a 30 días de vacaciones, tal y como viene recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

4º.- Que demandante, en fecha 16 de febrero de 2015, procedió a solicitar de sus superiores reducción de jornada por guarda legal, contestándole, mediante su superior D. Angel [REDACTED] que la relación que le unía era de carácter asociativo no siendo de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y que dada la condición de Secretaria General

de Guadalajara, tenía capacidad y competencias necesarias para organizar su trabajo, distribuyendo su jornada según sus necesidades conciliadoras.

5º.- Que la actora, presento nuevo escrito de fecha 1 de marzo de 2015, explicando las necesidades de atender a su hijo por las tardes, y , al objeto de estar dispensada de acudir al centro de trabajo en la parte de jornada realizada de tarde, sin disminuir sus responsabilidades (ya que mucho de ese trabajo lo podía realizar de forma telemática), solicitando la reducción de salario en 400€ brutos, durante seis meses para favorecer la contratación del tercero, siendo esta solicitud denegada.

6º.- Que en fecha 05.03.2015, se convocó a la ejecutiva de **CCOO INDUSTRIA DE GUADALAJARA**, en la que se iba a discutir la contratación de D. Javier [REDACTED] y la petición de reducción de jornada. En dicha ejecutiva, la actora puso su cargo a disposición de dicha ejecutiva, si en el ejercicio de sus derechos para el cuidado de su hijo, hiciera que se perdiera la confianza en ella como Secretaria, o porque se entendiera que no iba a poder desarrollar eficazmente sus funciones; sin que ninguno de sus miembros en ese momento hiciera manifestación alguna, aprobándose también por unanimidad, y a propuesta de D. Angel [REDACTED] , la contratación de Javier [REDACTED] como adjunto a la Secretaria General de Guadalajara.

7º.- Que el 17.06.2015, se convocó a la actora a una reunión con los responsables de **CCOO INDUSTRIA DE GUADALAJARA**, (Ángel [REDACTED], Secretario General de CCOO Industria de CLM, y D.Luis [REDACTED], Secretario de Organización de CCOO Industria Estatal), proponiéndole como solución, a la necesidad de conciliar vida laboral y familiar, su dimisión como Secretaria General.

8º.- Que la demandante, recibió en fecha 19.06.2015, dos días después de que se le propusiera su dimisión, escrito firmado por Ángel [REDACTED], por el que se le comunica su cese como Secretaria General del siguiente tenor literal, *"...Estimada Pilar, mediante la presente carta te comunico que he recibido cartas de dimisión de cuatro miembros de la Ejecutiva Provincia de CCOO de INDUSTRIA de Guadalajara, cuyas copias te acompaño. Dado que el número de miembros que la componen son siete encontramos ante el supuesto de autodisolución del órgano que regula el artículo 22 de los Estatutos Confederales, así como también de los Federales.*

Como sabes, las consecuencias de dicha autodisolución son el cese inmediato de sus responsabilidades de todos los miembros que componen la Comisión Ejecutiva, incluido su Secretario o Secretaria General, como es el caso, y el nombramiento por parte de la Comisión Ejecutiva Regional, órgano inmediatamente superior, de una Comisión Gestora o Dirección Provisional, lo que procederemos a realizar en el plazo más breve posible.

Desde este momento quedas cesada en tu cargo de Secretaria General y, en consecuencia, queda extinguido el contrato asociativo que te unía al sindicato. Tienes a tu disposición la liquidación de haberes y el certificado de cotización a la Seguridad Social, para que pueda solicitar si así lo deseas, las prestaciones por desempleo en virtud de lo prevenido en la ley 32/2006..." (folio 19).



9º.- Que las empresas demandadas, actúan en el tráfico jurídico bajo la dirección común subordinada de CCOO INDUSTRIA ESTATAL, FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO Y CCOO INDUSTRIA DE CASTILLA LA MANCHA, bajo la apariencia unitaria, ante el tráfico de CCOO o CCOO INDUSTRIAL, publicitándose en el mismo sitio Web, siendo sus Estatutos comunes para todos, y dedicándose las empresas codemandas a la misma actividad sindical.

10º.- Que existen servicios comunes para todas las empresas cofinanciadas por las mismas, como los relativos a formación, a salud laboral, a asesorías jurídicas, a coadministración y contabilidad, a elecciones sindicales, etc.

11º.- Que las codemandadas, comparten o han compartido el centro de trabajo de Guadalajara, sito en Paseo Fernández Iparraguirre, 12, contribuyendo todas ellas en la financiación de gastos comunes: luz, agua, teléfono, servicio de limpieza, etc.

12º.- Que existen confusión de plantilla entre las codemandadas, siendo frecuente el trasvase de trabajadores de una a otra empresa.

13º.- Que la parte actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

14º.- Que la parte actora presentó papeleta de conciliación impugnando el cese al considerarlo un despido el 16/07/2015, celebrándose el preceptivo acto de conciliación en el SMAC el día 29/07/2015, que finalizó sin avenencia con respecto a las empresas que comparecieron, e intentado sin efecto con respecto a Ángel [REDACTED] (Acta obrante al folios 17 y 18 de autos).

15º.- Que acciona la parte actora, a fin de que se dicte Sentencia reconociendo la nulidad del despido, con abono de una indemnización de 40.000€, en concepto de daños y perjuicios, y subsidiariamente la improcedencia, con las consecuencias legales a ello inherente, con abono de la indemnización de daños y perjuicios reclamados en demanda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que han quedado probados en esta resolución son el resultado de la valoración conjunta de la prueba documental que aportada por la parte actora obra en autos, del Interrogatorio de las empresas demandadas que a instancia de la parte actora se practicó en el Acto de Juicio, de la Testifical que a propuesta de ambas partes, tuvo lugar en el referido Acto, y de la prueba de audio practicada en el citado Acto, de conformidad con lo establecido en el **art. 97 LRJS**.

SEGUNDO.- Alegaron las empresas demandadas, con carácter previo, las siguientes excepciones:

1. **INCOMPETENCIA DE JURISDICCION**, al considerar que la relación que une a la actora con las demandadas, es de carácter asociativo, y no laboral.

Aunque resulta muy difícil considerar que quepa aceptar como actividad laboral por cuenta ajena, en sentido técnico jurídico, la de "sindicalista", nada impide a un sindicato la contratación de trabajadores en determinadas circunstancias. Al respecto, hemos de señalar, en relación con esta materia, como puso de manifiesto la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, ha resuelto el recurso 2857/2012, de 7 de noviembre de dos mil doce, que ha de partirse de que los contratos no son lo que dicen, sino lo que realmente son o, si se prefiere, que la calificación jurídica que las partes hubieran podido atribuirles -nomen iuris- carece de relevancia, pues lo trascendente es desentrañar el contenido material de las mutuas obligaciones y derechos que de ellos traen causa, para, así, poder dilucidar su auténtica naturaleza jurídica. Por otro lado, como ya ha declarado de forma reiterada dicha Sala (entre otras sentencia 24 de junio de 2005, recurso 2501/2005) es a quien alega la existencia de contrato de trabajo al que incumbe demostrar la existencia del mismo...; y esta carga probatoria ni siquiera llega a ser atenuada por el art. 8.1, dado que el precepto ni siquiera contiene propiamente una presunción iuris tantum de laboralidad (al modo de la que contenía el art. 3), sino más bien una definición de la relación laboral (doctrinalmente se la califica como una «redefinición» del contrato de trabajo), de manera que para que actúe la indicada presunción del art. 8-1 ET, es preciso que la actividad se preste «dentro del ámbito de organización y dirección del otro» y que el servicio se haga «a cambio de una retribución» (SSTS de 23-1-90 , 5-3-90 , 23-4-90 y 21-9-90), o lo que es igual, la operatividad de la presunción impone el acreditamiento de la prestación de servicios bajo las notas de ajeneidad, dependencia y carácter retribuido de aquélla..., que son precisamente las notas características del contrato de trabajo en su configuración por el art. 1 ET .

Pero si estamos ante un cargo electo del Sindicato, la relación existente entre dicha persona y el Sindicato nunca sería laboral, sino de naturaleza sindical, orgánica, puesto que su causa no se encuentra en ningún contrato de trabajo, sino en la elección para un cargo conforme a las previsiones estatutarias. Tal pronunciamiento ya viene siendo reiterado desde el extinguido Tribunal Central de Trabajo (ss. del TCT de 26.2.82, 12.3.82, 6.10.83, 22.11.83, 14.11.84, 12.6.85 y 29.1.86) en las que se señalaba, se trata en este caso de una naturaleza asociativa y frente a esta realidad no puede prevalecer la apariencia buscada de relación laboral mediante la suscripción de un contrato de trabajo y el alta en Seguridad Social, no siendo tampoco indicativo en este caso el pago de una remuneración, que no puede interpretarse como un indicio de existencia de relación laboral, sino una retribución por la especial o completa dedicación del cargo electo al sindicato.

Tales pronunciamientos fueron reiterados posteriormente por el Tribunal Supremo que en sentencia de 7 de abril de 1987 declaró que *"...el nexo determinante de los servicios que el ahora recurrente prestó al sindicato en el que está afiliado, de su dedicación exclusiva a los mismos (que es la significación atribuible al término liberado) y de la retribución percibida, no es otro que el nacido de su designación de dirigente político; y de esta condición derivan todos los trabajos, de índole representativa o administrativa que, durante su mandato realizó, lo que, como con acierto lo entiende el Magistrado, priva a la relación hoy litigiosa de la nota o requisito esencial de ajeneidad que ha de concurrir*



para que a ella le sea atribuible la condición o naturaleza de laboral". En el mismo sentido hemos necesariamente de mencionar las STS de 7 de octubre de 2005, y la de 11 de diciembre de 2007, particularmente la primera, ya que en la segunda el TS no entra a resolver sobre el fondo por no apreciar contradicción. Y así en la sentencia del 7 de octubre de 2005, se reconoce la competencia de la jurisdicción social para conocer del cese del actor, miembro de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO de Andalucía, con el argumento de que ha simultaneado contratos de trabajo con el ejercicio de cargos de responsabilidad en el sindicato, y así recoge *"En todos estos periodos el demandante vino desempeñando labores sindicales compaginándolas con las de administrativo, como redactar escritos, informes, realizar balances, rendimiento de cuentas, asesoramiento, existiendo un Secretario General como Jefe inmediato, no teniendo responsabilidad en su labor de sindicalista, no siendo responsable de ningún área del sindicato de hostelería, estaba bajo las órdenes del Sindicato, cumpliendo las tareas que le encomendaban los cargos de responsabilidad del Sindicato, entre otros el responsable de organización y personal de la Unión Provincial de CCOO"*. Argumenta el TS, que el simultanear tales labores no afecta al carácter laboral de la relación contractual establecida ya que ni hubo acuerdo de las partes sobre tal extremo, ni el desempeño de tales cargos constituye causa lícita de extinción del contrato de las que contempla el art. 49 ET ni cabe entender tampoco que el ejercicio de tales cargos suponga una situación forzosamente incompatible con la relación de trabajo de modo que extinga esta última por novación (art. 1204 del Código Civil).

Ya por último, nos referíamos, a tres pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia; el primero es la Sentencia del TSJ de Castilla León (sede Valladolid) de 18 de septiembre de 2006, rec. 1446/2006 en la que se diferencian dos periodos prestacionales distintos: uno de ellos en que el actor es cargo electivo orgánico del Sindicato, y con respecto al cual el TSJ se pronuncia de forma contundente a favor de una relación no labora *"puesto que las exigencias de democracia interna que el artículo 7 de la Constitución y la Ley Orgánica de Libertad Sindical dirigen a los sindicatos hacen imposible que se configure como relación laboral el desempeño de cargos orgánicos sindicales electivos, ya que tales cargos son por naturaleza electivos y no pueden quedar blindados ni protegidos por derechos laborales frente a la democracia interna de la organización manifestada en la voluntad mayoritaria de los afiliados expresada por los procedimientos estatutarios"*, y otro segundo periodo en el que la prestación del actor no aparece justificada por el desempeño de cargo orgánico alguno, pronunciándose el TSJ en el sentido de que la relación es laboral señalando que *"no obsta a ello el que fuese contratado para realizar funciones como sindicalista, puesto que tales funciones tienen un contenido propio y específico (asesoramiento de trabajadores, participación en la negociación colectiva y en los conflictos colectivos, promoción de elecciones sindicales, etc.) y no hay obstáculo jurídico (salvo lo que puedan disponer los estatutos del correspondiente sindicato) para que sean desempeñadas por personas reclutadas como trabajadores por el sindicato, con independencia de la consideración que ello pueda merecer a sus afiliados o simpatizantes"*.

Los otros dos pronunciamientos que mencionábamos, son la sentencia del TSJ de Galicia de 24 de septiembre de 2004, recurso de 3111/2004 y la del TSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2009, rec. 4395/2009 en los que se concluye que a lo que ha de estarse

es al examen de las funciones o tareas que los demandantes hubieran venido realizando para el Sindicato, y si las mismas se encuadran de las propias de un trabajador común u ordinario, que presta sus servicios en régimen de ajeneidad y retribución o si, por el contrario, las funciones desempeñadas son las típicas de la representación sindical, prestadas en el marco de una relación asociativa y ajenas a toda vinculación de naturaleza o carácter laboral, y ello con independencia de que ostentasen, o no, un cargo ejecutivo, remitiéndose ambas a su vez a la STJ de Galicia de 23 de septiembre de 1997 en la que se indica: *"... los autores y los Tribunales distinguen claramente -respecto de las personas que prestan servicios para un sindicato- entre los sindicalistas y los asalariados, y aunque no falten supuestos límite en los que la diferenciación entre una y otra categoría resulte un tanto difusa, de todas formas "a priori" es clara la diferenciación, siendo así que por "sindicalista" (con dedicación exclusiva, con crédito horario o como simple colaborador) habrá de entenderse aquella persona elegida para desempeñar funciones de representación sindical y en el marco de una relación asociativa (medie o no compensación económica), en tanto que por trabajador habrá de considerarse a quien presta servicios en régimen de ajeneidad y retribución, sin -nota negativa- la existencia de responsabilidad sindical".*

Debemos tener en consideración, que (el art. 8.1 del ET establece una presunción de laboralidad y «el contrato de trabajo se presumirá existente (...) entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél» (art. 8.1 ET), en este sentido incumbe la carga de la prueba a quien niega dicha existencia o a quien afirma la existencia de una relación distinta. En casos de duda razonable, la presunción legal juega a favor de la aplicación de la regulación laboral, tal y como señalan numerosas sentencias por ej. la sentencia del TSJ Navarra de 01.09.2000.

Partiendo de ello, esta parte considera que ha quedado acreditada la existencia de una palmaria relación laboral y no una asociativa. El silogismo es claro, una relación asociativa para definirla, en contra de la parte demandada que acude a artículos de régimen de seguridad social (se refiere a la Ley 37/2006, relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales, no a la Ley de Asociaciones que debía regir su relación contractual según sus propias palabras de carácter asociativo) solo se puede encontrar en la Ley Orgánica de Asociaciones de 2002, y relacionando el contenido del artículo 11 de dicha normaron el artículo 4 de la LO Libertad Sindical, resulta claro que una relación asociativa se caracteriza por su carácter representativo que deriva de la asamblea general de los asociados, en este caso afiliados, que gestiona los intereses de la asociación de acuerdo con las directivas y directrices de la asamblea y que puede percibir retribuciones siempre que conste en los estatutos y en las cuentas anuales aprobadas en asamblea y siempre bajo principios democráticos.

De la prueba practicada resulta que la relación de la actora (la actora no tiene naturaleza asociativa alguna puesto que fue elegida por sus superiores con firma de un contrato; estando el acta de nombramiento de la actora sólo rubricado por una persona, quien además no constaba como responsable, sin ratificación en Asamblea de



Trabajadores, y sin un acta conformada por todos los participantes. En la vida laboral de la actora, consta la realización de un contrato por obra o servicio (código 401).

La actora en las decisiones de su cargo, no tiene autonomía, sino que dependía de sus superiores para llevar empresas blancas (empresas sin afiliación o sin delegados de CCOO), firmar convenio (Ángel ██████ reconoció que sólo se firmaba bajo su autorización), para cursos de formación (participa en la formación organizada por Industria y la de la propia Unión), cobrar a los afiliados.

Sus retribuciones no se recogían en los estatutos, ni eran aprobadas en Asamblea, tal, como se reconoció por los testigos que depusieron, a propuesta de la actora que dijeron desconocer dicho extremo.

A mayor abundamiento, la actora vio reducido su salario en aplicación del Expediente de Regulación de Empleo planteado por CCOO, no por estar incluida en el mismo, sino por decisión de sus responsables, de acuerdo con la situación económica del sindicato.

2. FALTA DE LEGITIMACION PASIVA, la cual procede acogerla únicamente respecto del codemandado **D. ANGEL ██████**, ya que actuaba no en nombre propio, sino de **INDUSTRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS**. Debiendo ser llamados a Juicio las demandadas, **UNION PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS DE GUADALAJARA, INDUSTRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS,** e **INDUSTRIA ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS,** al postularse por la parte demandante, que constituye grupo de empresas a efectos laborales

Por todo lo dicho, hemos de concluir que en el caso de autos, concurren las notas típicas de dependencia y ajeneidad en la prestación que permite calificar la relación como laboral, lo que lleva a calificar el cese de la actora, llevado a cabo el 19 de junio de 2015, como despido.

TERCERO.- Solicita el demandante, la nulidad del acto extintivo, al considerar que existe vulneración de la garantía de indemnidad, como garantía del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art.24 CE), alegando la actora que la causa del cese que responde exclusivamente a la petición de reducción de jornada y su solicitud de conciliación de la vida familiar y laboral .

En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo (art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores ; SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2 ; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3 ; y 182/2005, de 4 de julio , FJ 2)", para

añadir a continuación, respecto a la carga de la prueba, que "Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del "onus probandi" no basta que **el demandante** tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que **ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción** a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3 ; 17/2003, de 30 de enero, FJ 4 ; 49/2003, de 17 de marzo, FJ 4 ; 171/2003, de 29 de septiembre, FJ 3 ; 188/2004, de 2 de noviembre, FJ 4 ; y 171/2005, de 20 de junio , FJ 3)". En este sentido podemos citar entre otras, la Sentencia nº 14/13 de catorce de enero de dos mil trece dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación nº 4465-12.

De la prueba practicada, se desprende, que el cese de la demandante, responde exclusivamente a la petición de reducción de jornada, y a su solicitud de conciliación de la vida familiar y laboral. Lo cual conduce, a declarar el despido como nulo, con las consecuencias legales a ello inherente. Establece el artículo 108 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en cuanto a la calificación del despido por la sentencia, que, "*1. En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo...*

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador...". Señalando el artículo 113 de dicho cuerpo legal, en relación a los efectos de la declaración de nulidad del despido, que, "Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador".

CUARTO.- En cuanto a la indemnización de daños y perjuicios, la actora reclama la suma de 130.000€.

Es de suma relevancia, la cualificación de la empleadora un sindicato que lejos de ser una entidad con ánimo de lucro, y defensora a ultranza de los derechos de los trabajadores, vulnera derechos tan fundamentales, y defendidos por los demandados, como la no discriminación de la mujer trabajadora, y la conciliación de la vida familiar y laboral. Siendo numerosos, las demandas presentadas por dicho sindicato, en defensa de los derechos de la mujer trabajadora, que ahora ha vulnerado a la demandante.



Teniendo en cuenta lo anterior, y el perjuicio ocasionado a la actora, procede fijar una indemnización de daños y perjuicios en cuantía de 60.000€.

QUINTO.- Por último, alega la parte actora que las demandadas constituyen grupo de empresas a efectos laboral.

Al respecto hemos de señalar, en primer lugar, que ello no se puede predicar respecto del codemandado **D. ANGEL [REDACTED]**, ya que no actuaba en nombre propio, sino en el de la demandada **INDUS TRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS**.

En cuanto a las demandadas, **UNION PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS DE GUADALAJARA, INDUS TRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS, INDUS TRIA ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS**, de la prueba practicada, se desprende, que actúan en el tráfico jurídico bajo la dirección común subordinada de **CCOO INDUSTRIA ESTATAL, FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO Y CCOO INDUSTRIA DE CASTILLA LA MANCHA**, bajo la apariencia unitaria, ante el tráfico de **CCOO** o **CCOO INDUSTRIAL**, publicitándose en el mismo sitio Web, siendo sus Estatutos comunes para todos, y dedicándose las empresas codemandas a la misma actividad sindical.

Llevándonos lo anterior, a la conclusión de que estamos ante un grupo de empresas a efectos laborales, de las referidas demandadas.

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

Vistos los preceptos citados y demás de general observancia, en nombre de **S.M el Rey, y por la autoridad que le confiere el Pueblo Español**.

FALLO

Desestimando la excepción de INCOMPETENCIA DE JURISDICCION alegada por las demandadas, y estimando la de FALTA DE LEGITIMACION PASIVA, únicamente respecto de D. ANGEL [REDACTED] y no respecto al resto de demandados; estimo en parte la demandada formulada por D^a. PILAR [REDACTED], frente a la UNION PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS DE GUADALAJARA, INDUS TRIA CASTILLA LA MANCHA DE COMISIONES OBRERAS, INDUS TRIA ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS, declaro nulo el despido de que ha sido objeto la actora con efectos de 19-06-2015, condenando a dichas demandadas, de forma solidaria, a estar y pasar por esta declaración, a readmitir a la actora, con abono de los salarios dejados de percibir, y a abonarle en concepto de indemnización de daños y perjuicios la suma de 60.000€. Absolviendo al demandado **D. ANGEL [REDACTED], de la pretensión contra el deducida por la parte actora.**

Se advierte a las partes que en caso de interponer Recurso de Suplicacion ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha frente a la sentencia dictada en los



presentes autos deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros (artículo 229-1-a Ley 36/2011 de 10/10), en la cuenta abierta en la entidad bancaria Santander Banesto, Oficina Principal de Guadalajara, C/ Mayor 12, a nombre de este Juzgado con el núm. 1808 0000 65 0513 15 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta el momento final del anuncio del recurso, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado en la misma entidad bancaria con el núm. 1808 0000 69 0916 13 cantidad objeto de condena, o formalizar aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento por entidad de crédito por dicha cantidad (art 230 Ley 36/2011), incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por La Ilma. Sra. Magistrado-Juez que la suscribe el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el artículo 56 y concordantes de la LRJS. Doy fe.