Administración de Justicia

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 45 DE MADRID

AUTOS: 932/2023

ASUNTO: TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES

En la ciudad de Madrid, a veintiocho de octubre de 2024.

La Ilma. Sra. Dª. Arancha Martín de la Cruz, Magistrada-juez del Juzgado de lo Social Nº 45 de Madrid ha visto los presentes autos de tutela de derechos fundamentales seguidos con nº. 932/2023, siendo parte demandante [redacted] asistido por el letradoD. Lois Manuel García Cacheiro; y parte demandada la CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR DE LA CAM representada y asistida por el letrado D. Marcos Madridejos Velasco y el Ministerio Fiscal, en la persona de Dª. Encarnación Ortiz Parralejo; dicto la presente,

S E N T E N C I A Nº 235/2024

Con base en los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 20 de septiembre de2023 se presentó demanda ante el Registro general de los juzgados de lo Social, que correspondió a este juzgado por reparto, y admitida a trámite por decreto en el que se convocó a las partes a los actos de juicio y de conciliación previa .

SEGUNDO.- En el acto del juicio comparecieron todas las partes, ratificándose la actora en su escrito de demanda y oponiéndose la demandada en los términos que constan en el acta del juicio. A continuación, se practicaron las pruebas propuestas y admitidas y elevando cada parte sus conclusiones a definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

1)- [redacted] ha venido trabajando para la empresa demandada con una categoría de técnico de mantenimiento, especialidad en apoyo a la extinción de incendios forestales, con una antigüedad desde julio de 2004 y con un salario mensual bruto de 2.3663,19 euros.

[redacted]

La autenticidad de este documento se puede compr
mediante el siguiente código seguro de verificació

Madrid

2)- En fecha 28-4-23 los trabajadores del servicio de prevención y extinción de incendios convocaron una huelga indefinida a partir del 12-5-23 en el tramo de 12h a 14h.

3)-Por resolución de la CAM de fecha 12-5-23, se fijaron los servicios mínimos.

4)-En la Nota interior de 12 de mayo de 2023 se acordó que no se podía sustituir con personal funcionario la ausencia de un trabajador laboral.

5)- El actor ejercitó el derecho a la huelga el día 11-09-23, si bien la CAM cubrió su plaza, que no estaba en servicios mínimos, por otro trabajador, el funcionario con número operativo 6478, que no presta servicios en exclusiva para el INFOMA, a fin de completar el equipo de 5 personas del PIF 11.25.

6)- La CAM manifiesta que la sustitución fue debida a que la empresa creía que el trabajador estaba de baja médica ese día.

7)-Previa denuncia a la Inspección de Trabajo, por informe de fecha 19 de mayo de 2024, aquélla hace constar que que la unidad PIF quedó constituida por cinco trabajadores el y que podía haber actuado sin el trabajador que sustituyó al actor.

8)-La empresa descontó al actor la cantidad de 78,85 euros por el ejercicio del derecho a la huelga.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte actora ejercita una acción por la vía de la tutela de derechos fundamentales en la que solicita que, habiéndose vulnerado el derecho fundamental a la huelga por parte del demandado, se declare la nulidad del acto que ha vulnerado su derecho fundamental, solicitando además una indemnización por daños morales y perjuicios por cuantía de 78,85 euros que le fueron descontados. A dicha pretensión se opone la demandada alegando que la sustitución del trabajador fue por error.

A los efectos del art. 97.2 de la L.RJS, debe resaltarse que los hechos declarados probados no han sido controvertidos entre las partes.

SEGUNDO.- A estos efectos el art. 28 de la CE establece el carácter fundamental del **derecho de huelga,** pero no lo define, como tampoco lo hace el RD Ley 17/77 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo. De ahí que la STC de 8 de abril de 1981 establezca una definición amplia, configurando la huelga como una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, **pudiendo tener por objeto reivindicar mejoras en**

La autenticidad de este documento se puede compr
mediante el siguiente código seguro de verificación

las condiciones económicas, o, en general, en las condiciones de trabajo, consistiendo el contenido esencial del derecho de huelga en una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que puede revestir.

Tal cesación, no obstante, puede llevarse a cabo con objetivos muy variados y puede organizarse de muy distintas maneras. No solo merecen el calificativo de huelga las motivadas por cuestiones laborales o profesionales, sino también las que se hacen como protesta contra determinadas actuaciones empresariales, como puede ocurrir, por ejemplo, para protestar respecto de las condiciones de seguridad en que se verifica el trabajo (STS 25-1-11).

Respecto a la ilicitud de la huelga, el art. 11 del citado RD Ley 17/77 señala que la huelga es ilegal: en los siguientes supuestos: a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados; b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte *directamente* al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan. (l*a expresión «directamente» de la letra b) del artículo 11 declarada inconstitucional por Sentencia TC (Pleno) de 8 de abril de 1981);* c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por laudo; y d**)** Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

En concreto, respecto al supuesto de ilicitud de la huelga que regula el art. 11.c) del RD Ley 17/1977, a tenor del cual es ilegal la huelga cuando tenga por objeto alterar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo, dicha norma, que establece la ilicitud de las denominadas huelgas novatorias, fue examinada por la STC 11/1981 que rechazó la tacha de inconstitucionalidad. Señala la sentencia que si bien la vigencia del convenio colectivo es normalmente un periodo de paz laboral, el precepto citado no ha establecido una conexión absoluta entre la huelga y el convenio colectivo. Lo que se prohíbe es: "la huelga para alterar lo pactado en un convenio durante la vigencia del mismo". Pero esto -dice la sentencia- **no impide la huelga durante el período de vigencia del convenio colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el convenio, como cuando se reclama una interpretación del mismo o cuando se formulan reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio**. En concreto, se admite la huelga para reaccionar contra un incumplimiento de la parte empresarial o cuando se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula «rebus sic stantibus».

De esta forma, pueden plantearse huelgas durante la vigencia del convenio colectivo, pero no con la finalidad de modificar lo establecido en él; y en esto consiste el deber de paz, cuyo incumplimiento sanciona el art. 11.c) del ET (STS 15-10-09).

Respecto a la exigencia de implantación de **servicios mínimos**, el art. 10 de del RDL 17/1977 dispone en su segundo párrafo: " *Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el*

La autenticidad de este documento se puede comprobar mediante el siguiente código seguro de verificación

funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas ".

Por su parte, el art. 6,7 señala: " El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquiera otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa..."

En relación con el ejercicio del derecho de huelga y con la prestación de servicios durante la misma, la STS 18-4-12 señala que cabe hablar de dos supuestos claramente diferenciados, aun cuando se trata, en ambos casos de una limitación al derecho de huelga: De un lado, en empresas prestatarias de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad cuando, además, concurran circunstancias de especial gravedad (STC 26/81), habrá de designarse a los trabajadores adscritos a los servicios mínimos esenciales -si es que éstos han sido previamente fijados-, a los que se refiere el art. 28.2 CE in fine CE (y se concreta en el art. 10 RDL 17/77). Se trata de supuestos de colisión de derechos, en donde el límite al derecho de huelga lo pone la satisfacción de necesidades vitales de los usuarios del servicio. Y por otro lado, con independencia de la esencialidad del servicio, en cualquier huelga habrán de ofrecerse las garantías del art. 6,7 RDL 17/77, lo que puede suponer la designación de trabajadores para ser adscritos a tales salvaguardas de seguridad y mantenimiento.

En todo caso, hay que recordar que **la delimitación del concepto de servicio esencial es facultad de la autoridad gubernativa**, cuestión que puede ser objeto de impugnación en vía contencioso-administrativa, teniendo en cuenta que en la STC 33/1981 de 5 de noviembre, el TC precisó que no quedan excluidos del concepto de autoridad gubernativa los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas, integrantes del Estado y dotados de potestades de gobierno; y esta doctrina ha sido reiterada por las SSTC 27/1989, 122/1990 y 233/1997, según las cuales la autoridad gubernativa puede serlo del Estado o de una Comunidad Autónoma, dependiendo de quién disponga de las competencias sobre los servicios afectados.

TERCERO.-Sentado lo anterior, procede examinar el reparto de **la carga probatoria** en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, doctrina esencialmente creada para los pleitos de despidos discriminatorios, pero de perfecta validez genérica.

A este respecto debe recordarse que el art. 17 ET y el art. 14 CE prohíben las discriminaciones y la jurisprudencia constitucional interpretativa del despido nulo por discriminación, desde la STC 14-2-92 reiterada con posterioridad, ha entendido que:" *el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes, serias y reales para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria la decisión extintiva y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción deducible claramente de las circunstancias. Ahora bien, para imponer al empresario la carga probatoria descrita, no basta la mera afirmación de discriminación o de lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de*

La autenticidad de este documento se puede compro
mediante el siguiente código seguro de verificación:

reflejarse en unos hechos de los que resulten una presunción o apariencia de discriminación o lesión". En este sentido: STS 19-7-90, 18-6-91, entre otras.

En el caso presente, consta probado que en fecha 28-4-23 los trabajadores del servicio de prevención y extinción de incendios convocaron una huelga indefinida a partir del 12-5-23 en el tramo de 12h a 14h.

Consta además que por resolución de la CAM de fecha 12-5-23, se fijan los servicios mínimos y el horario del ejercicio de la huelga; y por resolución de la CAM de 13-7-23 se designan a los trabajadores en servicios mínimos y el actor no era un de ellos.

En concreto, consta probado que el actor ejercitó el derecho a la huelga el día 11 de septiembre de 2023, si bien la CAM cubrió su plaza por otro trabajador a fin de completar el equipo de 5 personas del PIF 11.25; siendo el trabajador que sustituyó al actor bombero funcionario de la CAM que no prestaba servicios en el INFOMA con exclusividad, de modo que la empresa además descontó al actor la cantidad de 78,85 euros por el ejercicio del derecho a la huelga.

Por la CAM se alega que la sustitición del trabajador se hizo sin intención, en la creencia de que el trabajador demandante se encontraba de baja por incapacidad temporal. Sin embargo, dicha falta de intención no se corresponde con el hecho, no controvertido, de que al trabajador se le descontase de su nómina la cantidad de 78,85 euros por el ejercicio del derecho de huelga, siendo que, además, consta, y así lo informa la Inspección de trabajo, que la unidad podía haber actuado sin el trabajador que le había sustituido.

Por lo expuesto, no cabe duda de que la sustitución del trabajador en el ejercicio del derecho a la huelga constituye una clara vulneración de tal derecho fundamental, tal como también reconoce el Ministerio Fiscal en el acto del juicio.

CUARTO.- Constatada la vulneración de derechos fundamentales, hemos de referirnos ahora a la pretensión indemnizatoria, que se cifra en 78,85 euros por el importe descontado por el día de huelga del trabajador que, al ser sustituido, careció de toda efectividad, lo que se constata como perjuicio indemnizable; más 7.501 euros reclamados en concepto de daño moral.

Procede la indemnización por el importe del salario reclamado. Respecto de la segunda cuestión, establece la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia 24 julio 2020:

"*Partiendo de tales datos hemos de recordar que la regla general para que prospere la reparación de daños y perjuicios causados es que quien lo alega tiene que acreditar dichos perjuicios, cuantificar o concretar los mismo o al menos fijar las bases o las medidas que puedan contribuir a dicha reparación así como la proporcionalidad y el ajuste de la media solicitada para conseguir la efectividad de dicha tutela resarcitoria. Dicha regla general tiene una excepción, primero de configuración jurisprudencial y posteriormente positivizada por el legislador en el art. 183 LRJS*

La autenticidad de este documento se puede compro
mediante el siguiente código seguro de verificación:

(EDL 2011/222121), en una de esas manifestación de la tutela resarcitoria, en concreto la indemnización de daños y perjuicios causados.

Con base a tal regulación legal necesariamente hemos de rechazar los argumentos de la Xunta que se basan en jurisprudencia sustentada en el derogado art. 181 de la LPL (EDL 1995/13689) y con un pronunciamiento no tan contundente como el actual art. 183.2 LRJS (EDL 2011/222121). Pero el actual art. 183.2 de la LRJS (EDL 2011/222121) establece que el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa , para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible , en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño . Precepto que según la jurisprudencia actual obliga a esa fijación de indemnización por daño moral atribuyendo a dicha indemnización no solo una función resarcitoria sino también la de prevención general de forma tal que , la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente ; así se recoge en STS 19 de diciembre de 2017, rec. 624/2016, 6 de junio de 2018,rec 149/2018 y 8 de mayo de 2019, rec. 42/2018, las cuales además reconocen como pauta válida que se utilice como criterio orientador el de las sanciones previstas en la LISOS. Este el criterio que ha utilizado la demandante para cuantificar su pretensión indemnizatoria (art. 40 c) de la LISOS (EDL 2000/84647) en relación a los artículos 7 y 8 de la misma norma) , y es el que ha seguido la Juzgadora a quo, haciendo referencia a la gravedad del derecho lesionado y a la capacidad económica de la demandada, criterio con el que la Sala muestra su conformidad por entenderlo ajustado a derecho."

Llegados a este punto debe indicarse que el artículo 183 de la LRJS establece que "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.". Añadiendo que "2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. (…).

Como indica el Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, en Sentencia de 5 Feb. 2013, Rec. 89/2012, la STC 247/2006, de 24 de julio, en su fundamento jurídico séptimo indica que es válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida el montante de la sanción establecida para la infracción del

La autenticidad de este documento se puede compro
mediante el siguiente código seguro de verificación:

derecho fundamental en cuestión por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), revalidando así la doctrina del TS también en este punto (un ejemplo de aplicación de ese instrumento referencial de la LISOS en STS de 15/2/2012, Rec. Cas. 67/2011).

La LISOS, en su artículo 40 c) prescribe para las sanciones muy graves, como las vulneradoras de derechos fundamentales, la sanción de multa que, en grado mínimo irá desde 7.501 a 30.000 euros.

Pues bien, en este caso entendemos que es ajustada a derecho la indemnización por importe solicitado por 7.501 euros, por hallarse en la parte más baja de la horquilla considerada. A los que, recordemos, hay que sumar el importe de 78,85 euros de salario no percibido por el ejercicio de derecho de huelga que devino ineficaz al ser el trabajador sustituido. Así, el total de la indemnización ascenderá a

QUINTO.- En cuanto a la reclamación de costas por la parte actora, no apreciamos la temeridad que se alega en la demanda, no concurriendo el presupuesto necesario, por tanto, para su imposición.

Vistos los anteriores preceptos y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por D. Antonio Peces-Barba Martínez frente a CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR DE LA CAM debo **DECLARAR Y DECLARO** vulnerado el derecho fundamental a la huelga, así como la nulidad del acto de sustitución del actor durante el ejercicio de su derecho y se **CONDENA** a la parte demandada a abonar al actor la cantidad de 7.579,85 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios sufridos. Sin especial pronunciamiento en costas.

Se advierte a las partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta con nº IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 del BANCO DE SANTANDER y aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si las cantidades van a ser ingresadas por transferencia bancaria, deberá ingresarlas en la cuenta número ES55-0049-3569-9200-

La autenticidad de este documento se puede compro
mediante el siguiente código seguro de verificación:

Administración de Justicia

0500-1274, indicando en el campo beneficiario Juzgado de lo Social nº 45 de Madrid, y en el campo observaciones o concepto se consignarán los siguientes dígitos 5514-0000- 69-0932-23 (sin guiones ni espacios).

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

La autenticidad de este documento se puede compro
mediante el siguiente código seguro de verificación:

Madrid

Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria. firmado electrónicamente por ARANCHA MARTIN DE LA CRUZ