

CCOO CLM consigue la readmisión de una trabajadora despedida por secundar la Huelga General del 29M

La empresa tendrá además que abonarle los salarios dejados de percibir desde que fue despedida

La sentencia recuerda que "el Derecho Fundamental de Huelga implica la posibilidad no solo del ejercicio del derecho, sino también, y precisamente, el no sufrir consecuencias perjudiciales por el uso de la facultad que establece el Ordenamiento Jurídico"

CCOO considera esta sentencia "tan justa como necesaria". El propio fallo advierte que "poco alcance tendrá un derecho que no es protegido respecto a las consecuencias perjudiciales que del mismo pudieran irrogarse por sanciones, represalias o menoscabos en su ejercicio."

El juzgado de lo social número 3 de Ciudad Real ha declarado nulo el despido de una trabajadora de la tienda de ropa infantil que la empresa Milla Med SA tiene en Puertollano (Ciudad Real), por haberse acreditado que el despido se produjo como represalia por la participación de la trabajadora en la huelga general del pasado 29 de marzo. El juzgado atiende así la demanda por vulneración del derecho fundamental a la Huelga presentada por CCOO en nombre de la trabajadora despedida; y condena a la empresa Milla Med SA a readmitir a la trabajadora O.J.C. y a pagarle los salarios que ha dejado de percibir desde que fue despedida.

La sentencia, contra la que cabe recurso en suplicación ante el TSJ, declara probado que O.J.C., fue contratada a tiempo parcial el 6 de febrero de 2012 para "colocación y venta de producto inicial" de la campaña de primavera-verano, y que durante el periodo en que prestó sus servicios como dependienta en la tienda de Milla Med en Puertollano "se superaron las expectativas de ventas realizadas por la propia empresa".

Igualmente, quedó acreditado que O.J.C. secundó la huelga general del 29 de marzo, y que inmediatamente después, Milla Med SA comenzó una serie de actos tendentes a la sustitución de la trabajadora despedida. De hecho, el mismo 30 de marzo colgó en el escaparate de la tienda de Puertollano una "oferta de empleo", y el 31 de marzo publicó la oferta en su página web.

Posteriormente, contrató para realizar el mismo cometido que venía desempeñando O.J.C. a otra persona que jamás había tenido relación con Milla Med SA.

La sentencia señala que "la trabajadora ha acreditado la existencia de indicios más que suficientes para acreditar que el despido realizado ha tenido su razón de ser en el hecho de haber secundado la huelga general convocada el día 29 de marzo, sin que frente a dichos indicios la empresa haya realizado prueba alguna que los desvirtúe".

La magistrada argumenta que la explicación -empresarial- al hecho de ofrecer en la Web, el día 31 de marzo, un puesto de trabajo que coincide con el desem-



peñado por la trabajadora, "ha sido cuando menos difícil de creer, pues no es posible estimar como razonable que en su política de 'búsqueda activa de personal', justo al día siguiente de la huelga general sea necesario cubrir el puesto de trabajo que ya ocupaba la trabajadora".

Y concluye la resolución judicial "...desprendiéndose de todo lo indicado que la razón por la cual la empresa prescindió de los servicios de la demandante fue el hecho de haber secundado la huelga general convocada el día 29 de marzo, lo que en definitiva no es otra cosa que una represalia frente al ejercicio de un derecho fundamental y comporta en consecuencia la declaración de nulidad del despido realizado con las consecuencias que para ello prevé el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores".

Milla Med SA es una empresa del grupo Charanga, dedicada al sector de la moda infantil, con sede central en Málaga y con más de 230 tiendas, tanto en España y como en el extranjero. Según su web, es "una de las marcas de moda infantil de referencia en España" que pone "especial atención en cuidar la imagen, la ubicación y el personal" de sus tiendas.

Para CCOO CLM, esta es una sentencia que avala el libre ejercicio del derecho fundamental de huelga, protege a la trabajadora frente a la represalia de la empresa y restablece el derecho al trabajo de quién injustamente fue despedida, no dando opción a la empresa de indemnizar a la trabajadora, sino que obligatoriamente tiene que readmitir, lo cual es un plus de protección y seguridad para los trabajadores que, como en el caso de O.J.C., decidan libremente ejercitar su derecho fundamental de huelga.