

en las empresas públicas, pues puede permitir la corrección de deficiencias o anomalías, “pero la valoración de los límites de la libertad de expresión debe hacerse de acuerdo con el principio de buena fe” (STS de 11 de octubre de 1.990). Por el contrario, también ha estimado la ausencia de amparo por el artículo 20 CE de expresiones vejatorias e insultantes para el empresario (STC 204/1997, de 25 de noviembre).

En tercer lugar, en relación a la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, debe señalarse que es un concepto jurídico indeterminado que exige la oportuna individualización en cada caso, si bien el Tribunal Supremo ha venido matizando los elementos básicos constitutivos de tal concepto jurídico:

1º) Es requisito imprescindible que ha de concurrir para configurar la deslealtad, que el trabajador cometa el acto con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato, consistiendo esa trasgresión en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone.

2º) La significación y alcance del acto u actos concretos determinantes del despido han de situarse entre todas las demás circunstancias concurrentes para que pueda prevalecer el equilibrio, presupuesto de la justicia, atendiendo al momento en que se producen los hechos y a los efectos que causan.

3º) Es imprescindible conjugar la conducta y sus antecedentes con la trasgresión y gravedad del despido para que exista adecuación entre el acto y la sanción.

4º) Entre los datos a tener en cuenta a estos efectos, cobra especial relieve la naturaleza dolosa o culposa de la infracción, pues si bien la expresión «culpable» del artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores es un término genérico que abarca a una y otra, es fundamental para calificar de grave la conducta, aquella naturaleza, para que de esta forma pueda hacerse efectivo el valor constitucional de la justicia que exige, a su vez, como uno de sus principales presupuestos, la proporcionalidad y el equilibrio (SSTS de 24 y 25 de febrero de 1.984 y de 26 de septiembre de 1.984).

Por otro lado, como señala la STS de 27 de febrero de 1.987, debe recordarse que el despido disciplinario exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea grave, culpable y tipificada por la normativa laboral; requisitos para cuya apreciación han de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas que definen la relación laboral como una relación continuada en el tiempo.

SÉPTIMO. Proyectando tales criterios al caso presente, la cuestión controvertida, por tanto, versa por determinar, en primer lugar, la realidad de los hechos que se imputan al actor en la carta de despido, y, en segundo lugar, si los mismos pueden calificarse en las faltas señaladas por la empresa en su carta de despido.

Para ello, deben analizarse por separado cada uno de las conductas imputadas al trabajador:

En primer lugar, se alega por la empresa:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, que se describe en la carta en las siguientes actuaciones:

- Ignorar reiteradamente las instrucciones de trabajo dirigidas a usted por todas las vías posibles, a través del Equipo de RRHH y Cuidados, de la responsable de Cumplimiento Normativo y del propio Comité de Seguridad y Salud de los trabajadores. A su vez, esta conducta se concreta en cuatro episodios ocurridos los días 19 de febrero, 11, 13, 16, 20 y 21 de abril de 2.018, que se detallan en la carta.



En relación a la realidad de tales conductas, si acudimos a los elementos de prueba que obran en las actuaciones, en primer lugar, y, en relación a un supuesto requerimiento efectuado al actor por la empresa acerca de que mantuviera la menor relación con las trabajadoras y trabajadores adscritos a las tareas del grupo Parlamentario, únicamente consta acreditado documentalmente el hecho de que el 21 de febrero de 2.018 desde la Comisión de Cumplimiento normativo se remite correo electrónico al Grupo Parlamentario Podemos La Rioja en el que se les informa que se han recibido varias denuncias en las que se relatan una serie de conductas llevadas a cabo por uno de los miembros del Grupo Parlamentario Podemos La Rioja hacia los trabajadores y las trabajadoras que prestan servicios para el citado grupo, que se consideran graves desde un punto de vista laboral y penal. Se desconoce, puesto que no se señala expresamente en ese correo, quién es ese miembro del Grupo Parlamentario autor de las supuestas conductas denunciadas por los trabajadores del Grupo Parlamentario, habiendo sido despedidos por los mismos hechos tanto el actor como la otra parlamentaria de Podemos La Rioja, Ana Carmen Sainz. Asimismo, se señala en dicho correo que a raíz de dichas denuncias, el 19 de febrero, mediante correo electrónico, *“rogué a Ana Carmen Sainz Álvarez, miembro del grupo parlamentario mencionado que procurase mantener la menor relación posible con los citados trabajadores y trabajadoras”*. A continuación, en el correo remitido al Grupo se indica que se inste a los miembros del Grupo parlamentario a que *“adopten las medidas necesarias para garantizar el derecho a la integridad y dignidad de los trabajadores”*.

Es decir, al margen de las referencias de la empresa, no existe constancia alguna de que el actor recibiera requerimiento alguno en tal fecha para que mantuviera la menor relación con las trabajadoras y trabajadores del grupo parlamentario, lo cual, por otra parte, resulta complicado tratándose, en cualquier caso, de trabajadores por cuenta ajena del propio Grupo parlamentario y no de Podemos La Rioja hasta el 1 de marzo de 2.018, fecha en la que se subrogó por Podemos a dos de las trabajadoras del Grupo. Asimismo, y, en relación al despido de otro trabajador del Grupo, Luis Illoro, se trata, en cualquier caso, de una medida adoptada por el Grupo parlamentario, para quien dicho trabajador prestaba servicios hasta esa fecha, siendo el Grupo parlamentario órgano soberano para tomar cuantas decisiones estime oportunas en relación a sus trabajadores. Dicha medida extintiva, en su caso, habrá de ser valorada en el procedimiento correspondiente, desconociendo en este proceso cuáles fueron los motivos o causas que llevaron a adoptar dicho despido.

De otra parte, y en relación a los hechos referidos a incumplir las instrucciones de trabajo concretas dadas por el Comité de Seguridad y Salud en relación a mantener contacto con las trabajadoras fuera del grupo de telegram creado para ello, comunicándose con ellas por otros medios, siendo requerido para que corrija su conducta e ignorando dicho requerimiento, deben realizarse las siguientes consideraciones:

Consta como efectivamente, con fecha de 13 de abril de 2.018 por el Equipo de RRHH y Cuidados de Podemos se emite comunicación al actor informándole de que, como medida preventiva provisional y hasta que se resuelva de forma definitiva el actual proceso abierto por el Comité de Seguridad y Salud, la Organización ha decidido gestionar las comunicaciones con las trabajadoras Raquel Moreno y Miriam González adscritas a las tareas del Grupo Parlamentario Podemos La Rioja, de manera que las comunicaciones a dichas trabajadoras deberán realizarse siguiendo las siguientes instrucciones:

“1. La solicitud de tareas concretas, asistencia a eventos y cualquier tipo de comunicación necesaria será realizada a través del grupo de telegram, creado por la Delegada de Prevención asignada, llamado “Instrucciones de Trabajo La Rioja”.

2. En caso necesario, se utilizará el email, poniendo en copia la dirección de la Delegada de prevención churtado@podemos.info.



3. *El uso del chat se realizará en horario laboral debiendo evitar cualquier otro horario, siendo el siguiente en: 9:00 h a 18:00 h.*

4. *Cualquier incidencia en la prestación de servicios será comunicada a la Delegada de Prevención a través de email, con el fin de tomar las medidas que procedan.*

5. *No se realizarán llamadas telefónicas ni se enviarán mensajes privados a través de ninguna aplicación de mensajería instantánea.*

Esta medida preventiva temporal se toma con carácter excepcional y provisional, debido al proceso llevado por el Comité de Seguridad y Salud de Podemos en el centro de trabajo al que perteneces y con el fin de evitar cualquier situación de riesgo, por tanto, la comunicación con las trabajadoras deberá llevarse a cabo de la forma descrita en esta comunicación, sin que suponga alteración de las tareas a encomendar, ni de los ritmos y cargas de trabajo habituales”.

Y, efectivamente, consta un requerimiento al actor realizado por el Equipo de RRHH y Cuidados de Podemos mediante correo electrónico de 16 de abril de 2018 en el que se le solicita que *“cese en su conducta en el grupo de telegram “Instrucciones de trabajo La Rioja” debido a que no se están siguiendo las instrucciones descritas para el mismo. Las situaciones con los diputados y los protocolos de trabajo que habéis acordado no deben ser volcadas en ese chat, ya que debe limitarse a la demanda de tareas concretas y su planificación”.*

Sin embargo, y pese a la existencia de dicho requerimiento, no existe en las actuaciones constancia alguna de que por parte del actor se ignoraran las instrucciones de trabajo dadas por la dirección de Podemos. Así, como único elemento de prueba que aporta la empresa en tal sentido, consta la declaración testifical de las dos trabajadoras afectadas, Miriam González, asesora del grupo parlamentario, y Raquel Moreno, responsable de finanzas del grupo, ambas subrogadas por Podemos el 1 de marzo de 2018. Ambas testigos coinciden en manifestar que había un ambiente de trabajo “muy tóxico”, y que por parte del actor y de Ana Carmen se les encargaban trabajos fuera de horas, y recibían de parte de ambos un trato muy desagradable, con “insultos y faltas de respeto”, los cuales no se concretan por ninguna de ellas ni en el tiempo ni en las concretas palabras o expresiones que en su caso profería el actor hacia ellas. Ambas coinciden igualmente en manifestar que han estado de baja médica por motivos psicológicos por tales hechos, pero dicha circunstancia no consta acreditada en las actuaciones. La testigo Miriam González manifiesta que el día 16 de abril el demandante le amenaza con la apertura de un expediente sancionador y con el despido, y que le prohíbe la entrada a su puesto de trabajo, pero tales manifestaciones, por sí solas no acreditan esas ofensas o malos tratos denunciados, desconociendo, puesto que la otra parte lo niega, si tales expresiones son ciertas y cuáles eran los motivos de las mismas. De hecho, consta acreditado, por un lado, que el día 23 de marzo de 2018 por el actor, como portavoz del Grupo Parlamentario Podemos La Rioja, se remite correo electrónico al Equipo de RRHH y Cuidados de Podemos en relación a una discrepancia con una trabajadora que tienen resuelta desde hace semanas, pero que no pueden solucionar al haber subrogado Podemos a dicha trabajadora. Y, por otro, que el actor en fecha de 21 de mayo de 2018, ante un nuevo requerimiento por parte del Equipo de RRHH y Cuidados de Podemos, refiere que su trato hacia las trabajadoras es correcto, y que tales trabajadoras han desobedecido de manera constante y conscientemente las instrucciones de trabajo dadas por la Dirección del Grupo parlamentario, negándose a realizar las labores de su ámbito y a entregar información. Del mismo modo, el testimonio de Marta Flor Núñez, Secretaria del Comité de Seguridad y Salud de Podemos, que llevó a cabo la investigación iniciada a raíz de la denuncia formulada por la cuarta diputada del grupo parlamentario, no puede ser objeto de valoración a tales efectos, pues se trata de un mero testimonio de referencia. Así la testigo manifiesta en el acto del juicio que mantuvo una entrevista con los cuatro diputados del grupo y con las trabajadoras afectadas y “que se describía un ambiente muy tóxico de trabajo procedentes del actor y de Ana Carmen con gritos



por su parte y que se obligaba a los trabajadores a trabajar fuera de horario”, sin concretar ningún episodio concreto.

Asimismo, y, en relación a las malas formas utilizadas por el demandante en el grupo de telegram, no consta en las actuaciones ningún documento que acredite las mismas, tratándose de meras referencias señaladas por la testigo Raquel Moreno, que no concreta ni fechas ni expresiones en su caso proferidas.

Tampoco se aportan por la empresa demandada las supuestas conversaciones mantenidas por el actor dentro del grupo de telegram con tales trabajadoras que supongan un incumplimiento de las instrucciones pautadas desde la dirección del partido, ni las conversaciones a las que se refiere en la carta de despido de los días 20 y 21 de abril con unas supuestas “amenazas”, que, en su caso, y a tenor del texto literal señalado en la carta se refieren más que amenazas en sentido estricto a la existencia de un evidente conflicto y lucha de poder existente entre tres de los cuatro miembros del Grupo Parlamentario de Podemos de La Rioja y la Dirección del partido en la Rioja, al cual, posteriormente haremos referencia.

En segundo lugar, señala la empresa en su carta de despido una transgresión de la buena fe contractual que ha sido observada en diversas afirmaciones y comportamientos por su parte:

- Incumplimiento de la diligencia y buena fe derivada de su cargo como portavoz del Grupo Parlamentario y por tanto responsable de la salud y cuidados de las trabajadoras y los trabajadores adscritos a dicho grupo, señalando, en concreto que “el día 16 de abril, y debido a la asistencia a la reunión de Coordinación Parlamentaria celebrada con el CCA de La Rioja, usted amenaza con la apertura de un expediente sancionador a la trabajadora Miriam G., que ante la tensión de dicho momento causa baja médica, comunicando tener miedo de acudir a las siguientes reuniones de Coordinación Parlamentaria, tal y como ella misma comunica el día 14 de mayo en el grupo de trabajo habilitado para ello.

El día 20 de abril, incumpliendo la medida cautelar indicada de mantener el menor contacto con las trabajadoras, usted se comunica por privado con esta trabajadora en su periodo de incapacidad temporal”. Dicho hecho no consta acreditado.

Tales hechos ya han sido analizados anteriormente.

- Transgresión de la privacidad y el derecho a la intimidad de las trabajadoras mediante la difusión pública de determinadas situaciones personales, señalando que el “14 de febrero mediante rueda de prensa usted difunde el estado del conflicto laboral iniciado por la demanda de la trabajadora Raquel M. sin su consentimiento”. Ninguna constancia documental consta aportada acerca de la realidad de tales afirmaciones. Por el contrario, tal como se describe en el relato de hechos probados, constan aportadas a las actuaciones distintas informaciones publicadas en diferentes medios sobre ese conflicto y lucha de poder existente entre los tres miembros del Grupo Parlamentario y la Dirección del Partido, a instancia de una y otras parte, mediante distintas ruedas de prensa convocadas por las dos partes objeto del conflicto.

- Ignorar los protocolos de actuación del Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores de Podemos.

“El 15 de mayo, usted abandona el grupo de trabajo de Telegram y se niega a volver a pesar de las reiteradas órdenes dadas por el Equipo de RRHH y Cuidados”. Ninguna constancia documental existe de dicha afirmación.

“El 27 de junio usted presenta alegaciones sobre la propuesta de resolución enviada por el Comité de Seguridad y Salud de los trabajadores enviándolas a varios órganos de la organización pero sin ponerlo en conocimiento del órgano competente para ello y violando por tanto la confidencialidad del expediente que se ha llevado a cabo en el seno del comité de Seguridad y Salud”. Acerca de tales hechos, consta como, efectivamente, con fecha de 27 de junio de 2.018, por el actor se remite correo electrónico a “Personas@podemos.info,



cumplimiento normativo@podemos.info, y gerencia.estatal@podemos.info”, en el que se acompañan unas Alegaciones al acuerdo de solicitud de expediente sancionador a la comisión de Garantías Democráticas Estatal notificado en fecha de 19 de junio de 2.018, documento a los folios 353 y siguientes, cuyo contenido se da por reproducido. Asimismo, consta acreditado igualmente que Con fecha de 19 de junio de 2.018, en reunión extraordinaria del Consejo Ciudadano de La Rioja en funciones de Consejo de Coordinación, se acuerda el inicio de Expediente Disciplinario a Germán Cantabrana González, Ana Carmen Sainz Álvarez y Juan Calvo García, con el número ES-02-2018, acordándose la remisión a los interesados y a la comisión de Garantías Democráticas competente. Mediante Resolución del Consejo Ciudadano de La Rioja en funciones de Consejo de Coordinación de dicha fecha se acuerda trasladar el expediente a la Comisión de garantías Democráticas estatal para que proceda a la apertura del procedimiento disciplinario correspondiente; y suspender cautelarmente los derechos de la afiliación contra Germán Cantabrana González por ser máximo responsable de los hechos denunciados. La medida cautelar de suspensión de militancia será durante el tiempo necesario para el esclarecimiento de los hechos o conductas objeto del expediente y se entenderá fijada por periodos anuales prorrogables en tanto no hayan sido aclaradas las responsabilidades que pudieran o no derivarse. En dicho expediente se imputan a los tres diputados los siguientes hechos:

- Deslealtad grave, expresa y reiterada en relación con las legítimas decisiones del Consejo Ciudadano Autonómico y de la comisión Extraordinaria de Coordinación Parlamentaria:
 1. Designación de portavocías y presidencia del Grupo Parlamentario en manifiesto desacato a la legítima decisión de los órganos democráticos de Podemos La Rioja.
 2. Exclusión de Natalia Rodríguez del espacio de toma de decisiones del grupo Parlamentario con graves insultos y descalificaciones proferidas por Juan Calvo.
 3. Despido del asesor Luis Illoro con motivación fraudulenta, mediante usurpación de funciones a la dirección parlamentaria e incumplimiento de los más elementales procesos de toma de decisiones de Podemos.
 - 3.bis. Proceso de contratación irregular de un responsable de redes para el Grupo Parlamentario.
 4. Desobediencia a la comisión de garantías Democráticas Estatal de Podemos.
 - Vulneración de los derechos de los trabajadores con graves consecuencias legales y situación de acoso laboral.
 - Uso fraudulento e inapropiado de los fondos de Podemos y realización de facturas falsas. Mantenimiento de privilegios y prebendas.
 - Boicot de la acción política de Podemos, incomparecencias continuas e injustificadas:
 1. Boicot a las iniciativas promovidas por Podemos a nivel estatal y autonómico.
 2. Ausencia injustificada en los espacios legítimos de coordinación.
 3. Ausencias y pobre trabajo institucional.
 - Declaraciones públicas incompatibles con el respeto debido a los compañeros y a las decisiones democráticas de Podemos.

Y que, con fecha de 20 de junio de 2.018 el actor remite un correo electrónico a la Comisión de Garantías Democráticas estatal en relación a la apertura del Expediente Sancionador ES-02-2018 por parte del Consejo de Coordinación de Podemos La Rioja en el que se propone la suspensión de militancia del Sr. Cantabrana, solicitando la anulación de dicha suspensión y denunciando una persecución a la que está siendo sometido por parte del CCa. Por la Comisión de Garantías Democráticas estatal se dicta resolución firme por la que estima el recurso presentado por Germán Cantabrana González y exhorta al Consejo de Coordinación de La Rioja a fin de que motive el *periculum in mora* de la suspensión cautelar, de un inscrito que



no ostenta cargo orgánico, superior al tiempo necesario para el esclarecimiento de los hechos o las conductas objeto de los expedientes incoados.

En definitiva, se trata de una serie de alegaciones realizadas por el actor frente a la incoación de un nuevo expediente sancionador por parte de la Dirección del Partido al actor, en las que, como no puede ser de otra manera, el actor trata de dar su versión sobre los hechos que se le imputan, entendiendo que dichas alegaciones en ningún caso pueden tener la consideración de violación de confidencialidad de un expediente sobradamente conocido por todos los órganos de la dirección del partido, dada la evidente repercusión del mismo y la evidente situación de conflicto existente entre ambas partes.

A la vista de todo ello, debe concluirse que no constan acreditados los hechos y supuestos incumplimientos imputados por la empresa al actor en la carta de despido, más allá del hecho acreditado de la existencia de un ambiente o situación de conflicto, por la evidente discrepancia y lucha de poder que existía entre la Dirección de Podemos La Rioja y tres de los cuatro diputados que integran el grupo Parlamentario de Podemos en La Rioja, que, en su caso, deberá resolverse internamente, o, incluso, en su caso, un defectuoso ejercicio de la facultades empresariales de dirección en relación a las dos trabajadoras que fueron subrogadas por Podemos, pero en ningún caso pueden entenderse acreditadas las conductas que se imputan al actor.

Por ello, y en aplicación de lo dispuesto con anterioridad, teniendo en cuenta que la sanción de despido, al ser la última en trascendencia y gravedad de entre las que pueden imponerse, ha de ser reservada para los supuestos de incumplimiento contractual del trabajador dotado de gravedad y culpabilidad en términos de violación trascendente de un deber de conducta, y atendiendo a que las conductas descritas no han sido objeto de prueba, sin que en ningún caso las conductas que constan como acreditadas evidencien una acción u omisión del trabajador que sea grave, culpable y tipificada por la normativa laboral; procedería estimar la demanda planteada, declarando la improcedencia de la decisión extintiva acordada mediante carta de 2 de julio de 2.018.

Ahora bien, al haberse solicitado por la parte actora, con carácter principal, la declaración de nulidad del despido realizado, alegando la existencia de un conflicto no laboral, sino ideológico, entre la Dirección del partido y el actor, de manera que el despido es una reacción empresarial al desarrollo de su libertad ideológica dentro de Podemos, siendo la única causa del despido una discriminación ideológica, procede, a continuación, entrar a conocer sobre dicha pretensión.

SÉPTIMO. A este respecto señalar que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha declarado que “la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial”.

Por otro lado, y en relación a las normas sobre carga de la prueba, debe recordarse que el Tribunal Constitucional, desde su sentencia 38/91, resalta la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba y declara (SSTC 90/97 y 87/98) que cuando se alegue que una decisión o práctica empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental, y que para imponer la carga probatoria expresada no es suficiente con que el trabajador efectúe la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que ha de aportar un indicio razonable de que el acto o



práctica empresarial lesiona sus derechos fundamentales para poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto o práctica.

La inversión o distribución de la prueba trae su fundamento en el hecho de que la prueba de la discriminación para quien la sufre es difícilmente practicable dado que la empresa en uso de su poder de organización puede ocultar cualquier motivación discriminatoria y presentar una apariencia de licitud de actuación. Por ello, ante los ataques que puedan sufrir los derechos fundamentales, se libera a los titulares de una prueba exhaustiva del daño y de la motivación discriminatoria. Pero, para que opere tal inversión en la carga probatoria, no basta que el actor califique la medida de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato. Es entonces cuando corresponde al demandado asumir la carga de probar que los hechos que motivan su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo, la no vulneración del derecho fundamental, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

En los casos de alegada discriminación o vulneración de derechos fundamentales, acreditada ésta de forma indiciaria, se invierte la carga de la prueba (SSTC 114/1989, de 22 de junio). Pero para que opere este desplazamiento al empresario del “onus probando” no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una “prueba verosímil” (STC 207/2001, de 22 de octubre) o “principio de prueba” revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razón de sexo, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (SSTC 308/2000, de 18 de diciembre, y 1/2002, de 25 de febrero).

Presente la prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, 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.

De otra parte, consolidada jurisprudencia ha establecido que desde la entrada en vigor del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por R. Decreto legislativo 521/1990, de 27 de abril, nuestro ordenamiento jurídico no admite la calificación de nulidad de los despidos realizados en fraude de Ley (SSTS de 19 de enero [RJ 1994\352] y 15 de diciembre de 1.994 [RJ 1994\10707], 28 de febrero de 1.995 [RJ 1995\1263], 23 de mayo [RJ 1996\4612] y 10 de julio de 1.996 [RJ 1996\6102], y 30 de diciembre de 1.997 [RJ 1998\447]), siendo también criterio jurisprudencial unánime el de que procede la declaración de improcedencia en todo caso de despido sin causa (SSTS 5/5/04, [RJ 2004\4102], 31/5/04 [RJ 2004\4894], 23/03/05 [RJ 2005\3576]).

Así, tal y como señala la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de fecha de 6 de octubre de 2.009, rec. 1401/2009, “(...) Existe una abundante jurisprudencia (que por reiterada es ocioso citar) que viene rechazando la posibilidad de que se declare la nulidad del despido por inexistencia o ilicitud de la causa.

Es cierto que durante los años 80 tanto los Juzgados de lo Social como el Tribunal Supremo admitieron la nulidad de los despidos sin causa, pero a raíz de una reforma legal del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral el Tribunal Supremo sentó el



criterio contrario que ha sostenido de forma reiterada desde entonces. La Ley 45/2002 no significó ningún cambio en lo relativo a la calificación del despido, sino que reguló el mecanismo de paralización de los salarios de tramitación.

Y así, en la práctica pudiera decirse que nuestro ordenamiento jurídico consagra “de facto” un despido libre indemnizado, de tal forma que si no se vulnera ningún derecho fundamental el empresario puede prescindir de un trabajador cuyos servicios no le interesen a través del abono de la indemnización correspondiente y sin necesidad de motivar el despido.

Ello resulta del examen sistemático de los artículos 54 a 56 del Estatuto de los Trabajadores, y de los artículos 101 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social donde, en suma, se enumeran de forma cerrada los supuestos de despido nulo, y se reconducen cualquier otra forma de despido que no sea procedente al despido improcedente (...).”

OCTAVO. En el presente caso, sostiene el actor la existencia de una vulneración de su derecho fundamental a la libertad ideológica, reconocido en el artículo 16 de la Constitución Española, poniendo de manifiesto una situación de persecución política siendo el despido una reacción empresarial al desarrollo de su libertad ideológica dentro de Podemos y, especialmente, el conflicto latente suscitado entre la Dirección regional de Podemos La Rioja y el Grupo Parlamentario Podemos en La Rioja.

El art. 16.1 de la CE garantiza entre otros derechos la “ libertad ideológica,... de los individuos... sin más limitación, en su manifestación, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la Ley...”; norma que a su vez debe ser puesta en conexión con el artículo 14 CE, en cuanto que prohíbe la discriminación por razón, entre otras, de «opinión»; y con el artículo 17.1 ET cuando entiende nulas y sin efecto las decisiones unilaterales del empresario, que contengan discriminaciones por razón, también entre otros supuestos, de ideas políticas. Para completar el marco normativo, tampoco se ha de olvidar la relación de tales preceptos con el artículo 20.1.a CE, relación que asume el propio TC, en su sentencia 20/1990, al subrayar que el campo de acción se amplía aún más en el supuesto de que el ejercicio de la libertad de expresión afecta al ámbito de la libertad ideológica; tal como confirma la posterior sentencia 214/1991.

En este sentido, la Sentencia del TC 120/1990 (RTC 1990, 120), en su fundamento de derecho décimo, señala que la libertad ideológica: «... no se agota en una dimensión interna del derecho a adoptar en determinada posición intelectual ante la vida y cuanto le concierne y a representar y enjuiciar la realidad según personales convicciones. Comprende, además, una dimensión externa de “agere licere”, con arreglo a las propias ideas sin sufrir por ello sanción o demérito ni padecer la compulsión o la injerencia de los poderes públicos...»; para continuar indicando, que: «... ahora bien, para que los actos de los poderes públicos puedan ser anulados por violaciones de la libertad ideológica... es cuando menos preciso de una parte, que aquellos perturben o impidan de algún modo la adopción o el mantenimiento en libertad de una determinada ideología o pensamiento y simplemente que se incida en la expresión de determinados criterios... De otra, se exige que entre el contenido y el sostenimiento de éstos y lo dispuesto en los actos que se combatan quepa apreciar una relación de causalidad suficiente para articular la imputación del ilícito constitucional...».

Haciendo aplicación de la anterior normativa y doctrina jurisprudencial al presente caso, corresponde al demandante la aportación de los indicios que fundamenten sus alegatos de que el despido, en este caso, obedece a móviles contrarios a los derechos fundamentales y, corresponde al demandado probar que su actuación posee una justificación objetiva y razonable ajena a la intención de vulnerar derechos fundamentales.

Y, en el presente caso, por un lado, constan acreditados los siguientes indicios:



- En primer lugar, consta acreditado que, en el año 2.017 y desde el mes de enero, al actor se le han incoado por parte de la Dirección regional del partido hasta siete expedientes disciplinarios, de los cuales uno ha sido declarado nulo por la Dirección estatal del partido, desconociendo el estado en el que se encuentran tales expedientes puesto que por parte de la demandada no se ha atendido al requerimientos efectuado a través del Juzgado por la parte demandante de que se aportaran a las actuaciones la documentación relativa a tales expedientes. Así, con fecha de 23 de enero de 2.017 desde la Comisión de Garantías Democráticas de La Rioja se remite al actor un correo electrónico relativo al Inicio Instrucción Expedientes 72803/72804/72805/72945, en el que se le comunica el inicio de la instrucción de tales expedientes, desconociendo las causas u origen de los mismos puesto que nada consta en las actuaciones.

Con fecha de 2 de febrero de 2.017 por la Comisión de Garantías Democráticas de La Rioja se remite nueva comunicación al actor relativa al Expediente 92402 (31-1-2017), en la que se le informa de la apertura del expediente 92402 con fecha 31 de enero en el que su compañero Kiko Garrido le acusa de comportamientos agresivos, difamatorios, sexistas o xenófobos. Se desconoce el estado o tramitación de dicho expediente.

Con fecha de 20 de febrero de 2.017 por la Comisión de Garantías Democráticas de La Rioja se remite nueva comunicación escrita al actor relativa al Expediente 92832 (2-2-2017), en la que se le informa de una denuncia presentada contra el actor por su compañera Amaia Castro relacionada con el hecho de que el parlamentario Germán Cantabrana González está recibiendo un exceso de retribuciones y no está donando ese exceso, con lo que incumple el código ético de Podemos. Se desconoce el estado o tramitación de dicho expediente.

Con fecha de 20 de junio de 2.017 por la Comisión estatal de Garantías se remite un correo electrónico al actor, en relación al expediente sancionador 4/2017, expediente que la Comisión de Garantías Democráticas de La Rioja ha abierto contra él y por la que se solicita a la Comisión de Garantías Democráticas estatal su expulsión del partido a fin de realizar alegaciones.

En contestación a dicho correo, con fecha de 18 de julio de 2.017 por el actor se remite otro correo adjuntando los documentos aportados como pruebas al citado expediente ES-04-2017. Dentro de dichos documentos, se incluye una declaración jurada de Patricia Mateos Cantabrana remitida a la Comisión de Garantías Democráticas estatal el día 17 de julio de 2.017, en la que expone:

“En el primer Pleno en Logroño de composición del Órgano y en los que estuvimos presentes D. Enrique Orduna, D. Luis Irazábal, Dña. Piedad y Dña. Patricia Mateos, donde yo misma voto que D. Diego Fernández que sea presidente de la Comisión y tras dar por finalizada la reunión, Diego y yo de vuelta a Nájera y a Haro nuestras respectivas localidades me dice literalmente:

“Me he metido en garantías con el apoyo de Kiko (secretario general de La Rioja), para acabar de una vez con Germán Cantabrana y ya me pude recusar que no va a poder conmigo me lo cargo si o si”.

Una vez comprobada esta afirmación en el desarrollo, tanto de las Comisiones como en los Plenos donde es palpable que existe una manifiesta inquina del Presidente D. Diego Fernández hacia D. Germán Cantabrana, nos vemos obligados a dimitir después de intentar en varias ocasiones encauzar el Organo y solicitar a D. Diego Fernández que cese en el brutal hostigamiento contra D. Germán Cantabrana y misma le pedí más consideración dada la situación médica que atravesaba nuestro Diputado”.

Con fecha de 5 de diciembre de 2.017 se dicta resolución firme por la Comisión de Garantías Democráticas estatal en relación al expediente sancionador ES-4-2017 abierto contra



el actor, en la que se decreta la Nulidad de todas las actuaciones, actos y derivados dentro del proceso de instrucción seguido contra el afiliado D. Germán Cantabrana González y en consecuencia restituirle todos los derechos adquiridos que pudieran haber sido modificados a raíz del proceso de instrucción.

Con fecha de 8 de enero de 2.018 por el Consejo de Coordinación de Podemos La Rioja se solicita a la Comisión de Garantías Democráticas estatal que inicie un nuevo proceso sancionador por los mismos hechos que constan en el expediente contra el señor Cantabrana González.

Ante dicha solicitud, con fecha de 1 de febrero de 2.018 se dicta resolución por la Comisión de Garantías Democráticas estatal por la que se resuelve no dar trámite a la solicitud de sanción aprobada por el Consejo Coordinador Autonómico de La rioja hasta tanto no se subsanen los vicios de forma que invalidan dicha acción. Invitar al Consejo Ciudadano Autonómico de la Rioja para que efectúe, de conformidad con las normas Estatutarias las adecuaciones necesarias a las normas aprobadas en Vistalegre2 y de ser posible estimule la elección de una Comisión de garantías Democráticas que permita sintonizar con los procedimientos organizativos.

- En el año 2.018, con fecha de 19 de junio de 2.018, en reunión extraordinaria del Consejo Ciudadano de La Rioja en funciones de Consejo de Coordinación, se acuerda el inicio de otro Expediente Disciplinario a Germán Cantabrana González, Ana Carmen Sainz Álvarez y Juan Calvo García, con el número ES-02-2018, acordándose la remisión a los interesados y a la comisión de Garantías Democráticas competente. Mediante Resolución del Consejo Ciudadano de La Rioja en funciones de Consejo de Coordinación de dicha fecha se acuerda trasladar el expediente a la Comisión de garantías Democráticas estatal para que proceda a la apertura del procedimiento disciplinario correspondiente; y suspender cautelarmente los derechos de la afiliación contra Germán Cantabrana González por ser máximo responsable de los hechos denunciados. En dicho expediente se imputan a los tres diputados hechos muy similares a los hechos que motivaron el despido disciplinario del trabajador el 2 de julio de 2.018. En concreto, se les imputan los siguientes hechos:

“- Deslealtad grave, expresa y reiterada en relación con las legítimas decisiones del Consejo Ciudadano Autonómico y de la comisión Extraordinaria de Coordinación Parlamentaria:

1. Designación de portavocías y presidencia del Grupo Parlamentario en manifiesto desacato a la legítima decisión de los órganos democráticos de Podemos La Rioja.

2. Exclusión de Natalia Rodríguez del espacio de toma de decisiones del grupo Parlamentario con graves insultos y descalificaciones proferidas por Juan Calvo.

3. Despido del asesor Luis Illoro con motivación fraudulenta, mediante usurpación de funciones a la dirección parlamentaria e incumplimiento de los más elementales procesos de toma de decisiones de Podemos.

3.bis. Proceso de contratación irregular de un responsable de redes para el Grupo Parlamentario.

4. Desobediencia a la comisión de garantías Democráticas Estatal de Podemos.

- Vulneración de los derechos de los trabajadores con graves consecuencias legales y situación de acoso laboral.

- Uso fraudulento e inapropiado de los fondos de Podemos y realización de facturas falsas. Mantenimiento de privilegios y prebendas.

- Boicot de la acción política de Podemos, incomparecencias continuas e injustificadas:

1. Boicot a las iniciativas promovidas por Podemos a nivel estatal y autonómico.

2. Ausencia injustificada en los espacios legítimos de coordinación.



3. Ausencias y pobre trabajo institucional.

- *Declaraciones públicas incompatibles con el respeto debido a los compañeros y a las decisiones democráticas de Podemos*”.

Por el actor se solicita la anulación de dicha suspensión, denunciando una persecución a la que está siendo sometido por parte del CCA; y por la Comisión de Garantías Democráticas estatal se dicta resolución firme por la que estima el recurso presentado por Germán Cantabrana González y exhorta al Consejo de Coordinación de La Rioja a fin de que motive el *periculum in mora* de la suspensión cautelar, de un inscrito que no ostenta cargo orgánico, superior al tiempo necesario para el esclarecimiento de los hechos o las conductas objeto de los expedientes incoados.

Constan aportadas a las actuaciones, dos publicaciones de los días 18 y 19 de junio de 2.018 en el Diario La Rioja con los siguientes titulares: “Podemos acusa a tres de sus cuatro diputados de dar <<un golpe de estado>> contra el partido”; y “La dirección de Podemos exige la entrega del acta a Cantabrana, Calvo y Sainz”.

Posteriormente, con fecha de 2 de julio de 2.018 consta la apertura de otro expediente disciplinario contra el actor por sus declaraciones ante los medios de comunicación.

Según certificado emitido por la Dirección del partido, a fecha de 14 de noviembre de 2.018 constan dos expedientes disciplinarios incoados contra D. Germán Cantabrana González y en trámite, el expediente ES-02-2018 incoado el 19 de junio de 2.018, y el expediente ES-03-2018 incoado el 2 de julio de 2.018 en el que se imputan al Sr. Cantabrana diversas infracciones por sus declaraciones ante los medios de comunicación.

- Con fecha de 27 de septiembre de 2.018, la Dirección de Podemos notifica a Dña. Ana Carmen Sainz su despido disciplinario, con efectos de la misma fecha, motivado, en esencia, en las mismas causas que originaron el despido del actor.

- Con fecha de 20 de febrero de 2.017 el actor remite correo electrónico a Patricia Mateos, de Podemos, en relación al asunto Irregularidades en dirección del Grupo Parlamentario, y una serie de documentos adjuntos, a los folios 156 a 163 de las actuaciones, en el que el actor adjunta la impugnación al proceso de selección de la Dirección del Grupo Parlamentario, “tras haber intentado una mediación y haber propuesto una alternativa a las decisiones incorrectamente tomadas”.

- Con fecha de 18 de marzo de 2.017 se produce la dimisión de Patricia Mateos Cantabrana, miembro electo de la Comisión de Garantías Democráticas de La Rioja, decisión motivada “*ante los recientes acontecimientos que se están sucediendo en nuestra organización en La Rioja. La filtración intencionada de un Expediente Sancionador a la prensa, el acoso que sufre el compañero Germán Cantabrana (Diputado Regional), el acoso sobre mi persona y sobre todo la utilización partidista que se está haciendo de esta comisión en todos estos procesos. (...)*”.

En esa misma fecha, 18 de marzo de 2.017, se produce la dimisión de Luis Irazabal Gacia, como miembro de la Comisión de Garantías Democráticas de La Rioja, decisión motivada “*ante los recientes acontecimientos que se están sucediendo en nuestra organización en La Rioja. La filtración intencionada de un Expediente Sancionador a la prensa, el acoso que sufren dos compañeros de nuestra organización y que ocupan cargos públicos (Diputado regional y Concejala municipal) y la utilización partidista que se está haciendo de esta comisión en ese proceso. (...)*”.

- En el mes de octubre de 2.018, D. Germán Cantabrana González y Dña. Ana Carmen Sainz, encabezan la candidatura de “Ganar La Rioja” en las primarias de Podemos para concurrir a las próximas elecciones autonómicas de La Rioja.



Con fechas de 17 de octubre de 2.018, 20 de octubre de 2.018 y 23 de octubre de 2.018 por Podemos se acuerda la exclusión de la citada candidatura y la privación de D. Germán Cantabrana González de su condición de elegible.

Por el actor se insta mediante demanda de tutela de derechos fundamentales ante la Jurisdicción Civil de fecha de 30 de octubre de 2.018, solicitud de medida cautelar consistente en la suspensión de la ejecución de los acuerdos de exclusión de la candidatura y de la privación del actor de su condición de elegible, de fecha de 17 de octubre, 20 de octubre 23 de octubre, así como cualquier otro acto o acuerdo dictado entre los referidos días encaminado a efectuar la exclusión del actor de las primarias; y la suspensión de la primarias de podemos Partido Político en La Rioja. Y con fecha de 6 de noviembre de 2.018 se dicta Auto por el Juzgado de Primera Instancia nº 6 de Logroño en virtud del cual se acuerda la medida interesada consistente en la suspensión de los acuerdos de exclusión de la candidatura del Comité Electoral de La Rioja de fecha de 17 de octubre y de la resolución de la comisión de garantías estatal de fecha de 20 de octubre de Podemos; así como la suspensión de las primarias de Podemos, suspendiendo la misma desde el momento de la presentación de las candidaturas.

Frente a tales indicios acaecidos desde el mes de enero de 2.017, que evidencian, no sólo un evidente conflicto ideológico entre la Dirección del partido y el actor, como diputado del Grupo parlamentario, sino un ataque constante por parte de la Dirección regional del partido a la autonomía política del actor como miembro del grupo parlamentario de La Rioja, el despido disciplinario del actor carece de justificación suficiente al no haberse acreditado por parte de la empresa las causas y conductas que se imputan al trabajador en la carta de despido, tal y como se ha puesto antes de manifiesto. Por ello, el despido del actor sólo puede interpretarse como el desenlace de aquellos sucesivos actos acaecidos desde el mes de enero de 2.017 con los continuos conflictos internos y luchas de poder por controlar el grupo parlamentario, vinculados a la libertad ideológica del actor, y su autonomía política como diputado del grupo parlamentario, al no haberse aportado una justificación causal de la decisión que resultara suficiente, explicando objetiva, razonable y proporcionadamente tal decisión y eliminando la sospecha de la conexión de la medida extintiva con el derecho fundamental del trabajador.

En consecuencia, procede estimar la pretensión principal del actor declarando la nulidad del despido efectuado mediante carta de 2 julio de 2.018, y efectos de la misma fecha, con las consecuencias previstas en los artículos 53 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, y 113 de la LRJS, y habiéndose declarado nula la decisión extintiva, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la Sentencia, deberá proceder a la readmisión del trabajador.

Respecto a los salarios dejados de percibir, ex artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y 113 de la LRJS, como principio procede así mismo y en cualquier caso el abono de una cantidad igual a la suma de los mismos desde la fecha del despido, 2 de julio de 2.018, hasta que la readmisión tenga lugar, a razón de 103'44 euros al día.

NOVENO. Por aplicación del artículo 66.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y dada la incomparecencia de la empresa demandada al acto de conciliación administrativa, sin que haya alegado ni acreditado causa justificativa, procede, según lo solicitado por la parte actora, la condena en costas a la empresa demandada, incluidos los honorarios del Letrado del actor, y hasta el límite de 600 euros (art. 97.3 LRJS).

DÉCIMO. Por último, en aplicación de lo establecido en el artículo 97.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se indica que frente a la presente Resolución cabe interponer Recurso de Suplicación. Además se advertirá a las partes en el momento de la notificación de las demás prevenciones legales.



Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Estimando la demanda formulada por D. Germán Cantabrana González frente a Podemos, el Ministerio Fiscal y el Fogasa, debo efectuar los siguientes pronunciamientos:

1. Declarar la nulidad del despido decretado por PODEMOS respecto del actor en fecha de 2 de julio de 2.018.
2. Condenar a PODEMOS a estar y pasar por la anterior declaración y a readmitir al actor en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, y a abonarle los salarios dejados de percibir desde el 2 de julio de 2.018, hasta que la readmisión tenga lugar, a razón de 103'44 euros al día.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes.

Contra la presente Sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 227 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

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

PUBLICACIÓN: Dada, leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por el Magistrado-Juez que la dicta, leyéndola en audiencia pública en el lugar y fecha antes indicados, de lo que doy fe.

