

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1704/2023 de 27 Mar. 2023, Rec. 7/2023

Ponente: Rabanal Carbajo, Pedro Francisco.

Nº de Sentencia: 1704/2023

Nº de Recurso: 7/2023

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: ES:TSJGAL:2023:2015

CC.OO condenado a pagar 375.000 euros por vulnerar el derecho de huelga de sus abogados

HUELGA. Abogados del sindicato Comisiones Obreras que recibieron un requerimiento amenazante e intimidatorio del sindicato para que volvieran a trabajar, imponiendo unos servicios mínimos que no habían sido pactados y advirtiéndoles de posibles responsabilidades profesionales colegiales, laborales y civiles, para lo que no es competente. Tuvieron que volver a los juzgados para realizar tareas administrativas. La situación no está justificada porque toda huelga produce daños a terceros. No se vulnera adicionalmente ni la libertad sindical, ni la dignidad e integridad moral, porque son derechos afectados inescindibles del derecho de huelga. Por la actuación reiterada y contumaz del sindicato, teniendo en cuenta además la labor que cumplen, lo que le da un matiz agravante, se acuerda una indemnización disuasoria de 25.000 euros para cada uno de los letrados.

El TSJ Galicia estima en parte la demanda y declara vulnerado el derecho de huelga.

TEXTO

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIALA CORUÑA

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

SENTENCIA: 01704/2023

Equipo/usuario: ML

NIG: 15030 34 4 2023 0000007

Modelo: N02700

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000007 /2023 SG

Procedimiento origen: /

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

DEMANDANTE/S D/ña: Gonzalo, Gumersindo , María Inés , María Virtudes , Adela , Inocencio ,
Alejandra , Jaime , Ana , Ángeles , Justino , Asunción , Leovigildo , Blanca , Camino

ABOGADO/A: CATARINA CAPEANS AMENEDO

DEMANDADO/S D/ña: SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS

ABOGADO/A: JUAN CARLOS MENDEZ LORENZO

PROCURADOR/A: MARCIAL PUGA GOMEZ

MINISTERIO FISCAL: D. CARLOS VARELA

ILMO. SR. D. LUIS F. DE CASTRO MEJUTO

PRESIDENTE

ILMO. SR. D. JORGE HAY ALBA

ILMO. SR. D. PEDRO F. RABANAL CARBAJO

En A CORUÑA, a veintisiete de marzo de dos mil veintitrés.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española (LA LEY 2500/1978),

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

Vistos por la Sala los presentes autos en materia de Derechos Fundamentales, vulneración del Derecho de Huelga entre las siguientes partes:

Como parte demandante Gonzalo, Gumersindo, María Inés, María Virtudes, Adela, Inocencio, Alejandra, Jaime, Ana, Ángeles, Justino, Asunción, Leovigildo, Blanca, Camino con asistencia letrada de Ldos. Dña. Catarina Capeans Amoedo y D. Jaime.

Como parte demandada SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS, representada por procurador D. Marcial Puga Gómez, asistido de Ldo. D. Juan Carlos Méndez Lorenzo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 17 febrero 2023 se presentó la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase Sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado, tras no haberse producido avenencia en el acto de conciliación. Hechas las alegaciones que a su derecho convenía y practicadas las pruebas, las partes y el MINISTERIO FISCAL elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO. - Previamente a la presentación de la demanda, la parte actora había presentado solicitud de medidas cautelares, turnadas con el nº 4/2023, en que recayó Auto respecto del que se dictó in voce su parte resolutive, de 9 de febrero de 2023 que resolvió "dejar sin efecto el requerimiento emitido a los actores con fecha 24 enero 2023, todo ello bajo la responsabilidad de los demandantes en el bien entendido que de no presentarse la correspondiente demanda en el plazo de 20 días que señala el art. 730.2 LEC (LA LEY 58/2000) quedará sin efecto la medida adoptada sin más trámite".

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. Los actores prestan servicios para la demandada, todos ellos con anterioridad al 23 enero 2023, con las siguientes categorías profesionales:

Gonzalo, Técnico superior

Gumersindo, Técnico superior

María Inés, Técnico superior

María Virtudes, Técnico superior

Adela, Técnico superior

Inocencio, Técnico medio

Alejandra, Técnico superior

Jaime, Técnico superior

Ana, Técnico superior

Ángeles, Técnico superior

Justino, Técnico superior

Asunción, Técnico superior

Leovigildo, Técnico superior

Blanca, Técnico superior

Camino, Técnico superior

SEGUNDO. Los demandantes D. Leovigildo, D. Inocencio, Dña. María Virtudes, Dña. Adela y Dña. Ana tienen la consideración de delegados de personal por el sindicato CC.OO. en sus centros de trabajo y todos los actores son afiliados del Sindicato, encuadrados en la Federación de Servicios integrada en el Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, según el art. 17 de sus Estatutos (hecho conforme).

TERCERO. Fue convocada huelga por los trabajadores de CC.OO. en Galicia con inicio el 23 enero 2023 (hecho conforme).

CUARTO. Por correo electrónico de 20 enero 2023, la demandada instó a los demandantes a solicitar las suspensiones los señalamientos previstos (doc. 10 de la demandada, acontecimiento 56 Expediente Xudicial Electrónico -EXE-).

QUINTO. Los actores remitieron por correo electrónico entre los días 20 y 23 de enero listados de asuntos pendientes o en trámite comunicando que secundarían la huelga convocada (Doc. 13 demandada, acontecimiento 59 EXE).

SEXTO. La demandada por su parte instó asimismo la suspensión de procedimientos (doc. 11 de la demandada, acontecimiento 57 EXE). Obtuvo respuesta de los Juzgados de lo Social 3 y 4 de Lugo de que no concurría causa de suspensión; de que se daba traslado al resto de las partes para alegaciones en el Juzgado social 1 de Vigo, y de que se daba un plazo de cinco días para designar nuevo letrado en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo 2 de Coruña (doc. 12 de la demandada, acontecimiento 58 EXE).

SÉPTIMO. EL 24 enero 2023 la demandada remitió a cada uno de los demandantes por burofax requerimientos que obran en el doc. 15 de la demandada (acontecimiento 61 EXE) y se dan por reproducidos, en los siguientes términos, en lo que interesa:

"cabe precisar el alcance de sus obligaciones profesionales en relación con los asuntos en que los que Ud. como persona integrante de los servicios jurídicos intervienen, y han sido designados:

1. Las personas integrantes de los servicios jurídicos tienen la obligación profesional, en los asuntos en que han sido designados para llevar a cabo su intervención, que tuvieran fijado un

señalamiento, vista o comparecencia, durante el ejercicio del derecho de huelga, de solicitar de forma urgente a los órganos judiciales que conocen del procedimiento, la petición expresa de suspensión del trámite procesal. La misma comunicación se deberá realizar a cada uno de los clientes o personas afectadas por esos señalamientos.

2. En caso de no haber decidido expresamente el órgano judicial la suspensión del trámite con carácter previo a la fecha prevista de su celebración, o, en su caso, hubiera desestimado dicha petición, las personas integrantes de los servicios jurídicos tienen la obligación profesional de comparecer personalmente y realizar las actuaciones profesionales inaplazables e indispensables para la defensa del asunto en el que intervienen.

3. En relación con los asuntos en que ya hubieran sido designados y hubieran asumido su defensa, y estuvieran afectados por un plazo de vencimiento procesal o administrativo, las personas integrantes de los servicios jurídicos tienen obligación profesional de realizar directa y personalmente las actuaciones necesarias, incluyendo el estudio, la redacción de escritos y su presentación, o remisión al interesado para que la lleve a cabo, dentro del plazo de vencimiento.

4. En la medida que estas actuaciones indispensables pueden implicar un tiempo de dedicación, deberán ser asumidas como tiempo de trabajo efectivo, a efectos de retribución y cotización. Por ello, las personas que las realicen deberán indicar el tiempo de ocupación que ha correspondido por la realización de tales intervenciones profesionales, a efectos de su retribución proporcional como tiempo de trabajo.

5. Sobre la base de lo anterior, cuando las personas integrantes de los servicios jurídicos, abogados o abogadas, graduados o graduadas sociales, cuando no se hubiera acordado previamente por el órgano judicial la suspensión del trámite, y que no comparezcan a los actos procesales que afecten a los asuntos en que hubieran sido designados, incurrirán en responsabilidad profesional exigible en el ámbito colegial.

Igualmente incurrirán en responsabilidad laboral en tanto que implica una desatención de sus obligaciones inherentes a su puesto de trabajo vinculados con el ejercicio de las obligaciones profesionales inherentes a esa práctica profesional.

Igualmente incurrirán en responsabilidad civil por los perjuicios que generen a las personas usuarias de sus servicios de defensa que hubieran desatendido de forma intencional y dolosa.

Por todo lo anterior, realizamos el presente requerimiento a los efectos de evitar perjuicios irreparables para los titulares de los procedimientos que Ud., como abogado/a tiene asignados.""

OCTAVO. A raíz de la recepción del requerimiento reseñado en el hecho probado anterior, los actores se reincorporaron en sus puestos de trabajo. Dado que otros compañeros de los actores (administrativos no técnicos en Derecho) permanecían de huelga y no prestaban servicios, los demandantes hubieron de asumir algunas tareas auxiliares indispensables (realización de fotocopias, etc.) para el desempeño de sus tareas (documentos 19 y 20 y 22 de la demandada, acontecimientos 65, 66 y 68 EXE y testifical).

NOVENO. El 2 marzo 2023 la demandante Dña. Blanca remitió, entre otros órganos judiciales, a esta Sala, correo electrónico del siguiente tenor literal en lo que interesa (acontecimiento 20 EXE):

"Con fecha de hoy 02/03/2023 se ha suspendido la huelga del personal laboral o por cuenta ajena del Sindicato Comisiones Obreras de Galicia al haber alcanzado un preacuerdo que permite seguir negociando el resto del Convenio, por lo que desde hoy hemos retomado la actividad laboral".

El preacuerdo alcanzado el 1 marzo 2023 al que se refiere dicha comunicación obra en el acontecimiento 42 EXE y se da por reproducido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El primer hecho probado es conforme para las partes. Objetó la demandada el nivel categoría profesional de Dña. Alejandra (N6 y no N4) y algunos otros datos salariales de los actores, pero tales circunstancias no son relevantes para la litis, por lo que no es preciso resolver sobre ellas y no se llevan a los hechos probados. El resto de los hechos probados se extraen de los medios de prueba que en cada uno se citan y en su caso se identifican por los documentos en que obran.

SEGUNDO. Se ratifican los actores en su demanda en que solicitan que "se declare la vulneración del derecho fundamental de los actores a la huelga del artículo 28.2 de la Constitución española (LA LEY 2500/1978), en relación con su derecho a la libertad sindical, a la dignidad y a su integridad moral contenidos en los artículos 28.1, 10 y 15 del mismo texto legal y en consecuencia, la nulidad radical de la actuación denunciada, y en concreto, del requerimiento efectuado a los actores consignado en el ordinal octavo de este; condenando a

la entidad demandada a estar y pasar por dicha declaración y al cese de la conducta descrita; disponiendo el restablecimiento de los demandantes en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior al producirse la lesión del derecho fundamental, así como al abono, a cada una de las personas demandantes 120.005,00 € en concepto de indemnización de daños morales".

Y frente a ella se opone la demandada planteando previamente la existencia de prejudicialidad contencioso-administrativa, explicando que se está sustanciando en ese orden jurisdiccional el carácter de servicio esencial del que proporcionan los actores y que se trata de una cuestión prejudicial determinante de la cuestión de fondo, cual es -dice- el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva de los usuarios de servicios jurídicos que corresponde conocer al orden contencioso-administrativo de la Jurisdicción, con manifiesto riesgo de contradicción entre las resoluciones de ese orden y el social, por lo que solicita suspensión por prejudicialidad, solicitud que ya fue desestimada en el acto de la vista considerando que en ambos órdenes jurisdiccionales se debaten cuestiones distintas, allí lo relativo a la fijación de servicios mínimos o si se trata de servicios esenciales y aquí si ha existido o no vulneración del Derecho de huelga de los actores, cuestión cuyo conocimiento corresponde al Orden Social de la Jurisdicción en virtud de lo dispuesto en el art. 2.f LJS (LA LEY 19110/2011).

Plantea asimismo falta de acción, aduciendo que la huelga se declaró en el marco de la negociación colectiva y que se ha alcanzado el preacuerdo que ya consta en autos aportado por la propia demandada, de modo que en su opinión el proceso planteado queda vacío de contenido.

Y falta de legitimación activa, aduciendo que se trata de una demanda plural, no planteada por el comité de huelga.

En el fondo del asunto matiza la demandada los salarios y antigüedades de algunos de los actores y reitera que se ha llegado a un acuerdo, relatando que el 16 enero se convocó al comité de huelga a una reunión para el 18 de enero, por correo electrónico, respondiendo el 17 de enero que no asistirían por entender que no había necesidad de servicios mínimos, siendo reiterada la petición y la negativa y la demandada el 19 enero presenta solicitud de establecimiento de servicios mínimos para salvaguardar -insiste- la tutela judicial de los usuarios de los servicios y el día 20 por correo electrónico se instó a los demandantes a suspender los señalamientos y no se obtuvo respuesta. El 23 de enero, día de inicio de la huelga, la demandada instó la suspensión de los procedimientos sin certeza de resultado y en algunos casos se le contestó que no concurría causa de suspensión; que se daba traslado de la petición a las otras partes o que se daba un plazo de cinco días para designar nuevo letrado. Sostiene que los demandantes indicaron que no acudirían a los señalamientos a pesar de que no constaba la suspensión y considera que se van a generar acciones de responsabilidad civil.

Asume que se envió el burofax el 24 de enero, que fue recibido por los actores en distintas fechas del 25 al 30 enero y valora que en dicho burofax sólo se recuerdan las obligaciones deontológicas y las responsabilidades derivadas, ajustadas a su marco legal, haciendo una lectura sosegada del requerimiento y que se intenta evitar un daño irreparable a la tutela judicial efectiva de terceros, tratándose de una medida proporcionada y razonable. Insiste en que de otro modo se producía la conculcación del derecho a la tutela judicial efectiva de los afiliados y pormenoriza el número real de horas que prestaron los actores durante el requerimiento, en función de los correos de los actores y los fichajes horarios que realizaron considerando que no se produjo ni ordenó una actuación general e indiscriminada y que alguno de los demandantes prestó servicios prácticamente todos los días por propia iniciativa según el fichaje horario y durante la huelga comunicó al sindicato el uso de horas sindicales para su retribución de modo que en ese concreto caso, el de Dña. María Virtudes, por actos propios, no procedería indemnización alguna. Insiste en que el requerimiento no es amenazante ni desproporcionado, tratándose de profesionales jurídicos y que sólo se pretendió velar por los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que el ejercicio del derecho de huelga no es causa de suspensión de cómputo de plazos y citando la STS 28 mayo 2003 en relación con los servicios de seguridad y mantenimiento, que pueden ocasionar una limitación legítima del ejercicio del derecho de huelga y los actores han podido ejercer su derecho a la huelga, siendo la petición de daños absolutamente excesiva y siendo elemento importante saber exactamente cuántas horas han prestado servicios en atención de cuestiones realmente necesarias e inaplazables.

El Ministerio Fiscal sostiene que no concurre prejudicialidad, tratándose de procedimientos distintos y sujetos pasivos distintos y que tampoco se dan las excepciones planteadas.

Los demandantes contestan a las excepciones, sosteniendo que no existe prejudicialidad tratándose de identidades y consecuencias diferentes y actos impugnados distintos, pues aquí se trata de tutela por vulneración del derecho de Huelga sin que la pendencia del proceso contencioso-administrativo sea presupuesto lógico del objeto de este proceso, que es la actuación empresarial en situación de facto que no va a ser objeto de subsanación o convalidación por el orden contencioso-administrativo de la jurisdicción; que no hay falta de acción, porque la causa de pedir se mantiene intacta y el preacuerdo alcanzado afecta a condiciones de trabajo pero no desaparece con él el objeto de este proceso, que es la vulneración del derecho de huelga, el cese de esa conducta y su reparación; ni de legitimación, dirigiéndose el requerimiento de la demandada a todos los demandantes de modo que hubieron de dejar de ejercer su derecho a la huelga y prestaron servicios, tratándose de las pretensiones de reparación de la vulneración del derecho.

En conclusiones los demandantes aducen que la conducta de la demandada durante la huelga no puede ampararse en una vulneración de la tutela judicial efectiva de los afiliados que no se prueba y que no hay colisión entre ese derecho y el derecho a la huelga de los demandantes

resultando que solamente en cuatro diligencias de cuatro Juzgados en toda Galicia se produjeron las incidencias que relata la demandada, sin que existiera daño por el hecho de dar traslado a las otras partes, señalar que no había causa de suspensión o requerir que se designase nuevo letrado.

Explica que los actores asumieron actos preparatorios para no causar daño, lo que acredita su buena fe y que en todo caso la huelga consiste en eso, la paralización de la actividad empresarial, siendo inevitables los daños a terceros y el requerimiento de la demandada evidencia su mala fe, siendo premeditado y para evitar que los actores ejercieran su derecho a la huelga y no cabe una vulneración a medias del Derecho de huelga, que éste se vulnera o no, de modo que da igual el tiempo que estuvieran trabajando como consecuencia del requerimiento, porque no es un requerimiento razonable y proporcionado, sin que se produjera daño alguno porque en huelga efectiva estuvieron dos días sólo hasta el requerimiento de la empresa y la vulneración se produce desde el requerimiento hasta el Auto de medidas cautelares. Añade que la demandada pretendió la fijación unilateral de servicios mínimos y la Jurisprudencia es clara en el sentido de que no cabe esa fijación unilateral, máxime cuando en este caso la empresa obtuvo una respuesta de negación de fijación de servicios mínimos por la Administración y que ni siquiera se ha retirado el requerimiento, existiendo clara vulneración del Derecho de huelga y en la vertiente de dignidad laboral y Libertad Sindical, al no haber recibido amparo del sindicato al que los trabajadores además están afiliados. Producida la vulneración, corresponde una indemnización, entienden, que cuantifican por relación a los arts. 8.10 y 40.1.c LISS, en el grado medio de la sanción y teniendo en cuenta la jurisprudencia de STS 11 febrero 2015, rec. 95/2014 (LA LEY 25838/2015) teniendo en cuenta quién lleva a cabo la vulneración y la gravedad del requerimiento que hizo la empresa, pues fue precedido del intento de fijación de servicios mínimos y su tono amenazante e intimidatorio, reiterado en el tiempo -aducen-, hasta la adopción de medidas cautelares, con daño a la imagen personal y profesional de los actores, que hubieron de volver a los Juzgados tras comunicar su ejercicio de huelga y hubieron de realizar tareas de tipo administrativo ante la ausencia de sus compañeros administrativos, también de huelga, de modo que se ha de fijar un quantum indemnizatorio preventivo y disuasorio, existiendo ya anteriores sentencias contra la demandada por vulneración de derechos fundamentales de sus empleados, como citan en su demanda.

Insisten en la vulneración porque sólo la Autoridad a través de acto de imperium puede afectar al ejercicio del derecho de huelga y no puede pensarse que la empleadora desconocía esto y aún así intentó establecer servicios mínimos y los solicitó a la Administración y denegados los impuso de modo intimidatorio y unilateral, dándose también indicios de vulneración de la Libertad Sindical porque la situación de afiliados les ha hecho -dicen- de peor condición, al resultar privados de la protección que el Sindicato dispensa. Que la justificación objetiva que se aporta por la demandada es que es una especie de garante de la tutela judicial efectiva pero ese sujeto garante son los Tribunales y no los Sindicatos, cuya actividad principal es la sindical, no la prestación de servicios jurídicos de modo que se trató de una medida no proporcionada

que además no se corresponde con los servicios mínimos solicitados y que la reparación solicitada no es excesiva dado el atentado a los derechos al honor, huelga, integridad moral y libertad sindical, debiendo tener la indemnización el efecto de reconducir la conducta de realización arbitraria del propio derecho.

La demandada concluye que este supuesto no se encuadra en las Sentencias citadas de contrario pues no se trata de producción de bienes de equipo, sino de obligaciones deontológicas de profesionales, de la desatención voluntaria de un derecho con relevancia para derechos fundamentales de terceros y que ese abandono conlleva el riesgo evidente dilaciones en sí, si no de pérdidas definitivas de Derechos. Vuelve a aludir a los antecedentes que llevan al requerimiento: que se intentó repetidamente la negociación con correos electrónicos de los días 16 y 17 de enero y el 20 enero se requirió la suspensión de las actuaciones procesales y no se enviaron los listados correspondientes resultando que los demandantes que no acudirían al trabajo a pesar de que no constaba la suspensión de procedimientos, según se constató en cinco Juzgados, de modo que es lógico que se alerte al sindicato. Entiende que no hubo prestación plena durante los días siguientes al requerimiento, reiterando el cómputo que extrae de los correos electrónicos y de los fichajes sino que se atendieron los asuntos realmente urgentes, a excepción del caso de Dña. María Virtudes que prestó servicios todos los días e hizo uso del crédito sindical y considera acreditada la real repercusión de la huelga, con paralización de todas las consultas, dejando de facturar una suma que supera los 50000 euros y se imputa además vulneración de la libertad sindical a una federación de servicios que no está codemandada, identificándose la vulneración con la entrega del requerimiento.

El MINISTERIO FISCAL informa considerando que el documento trascendental es el requerimiento en los amplios términos de su redacción, que en realidad supone que no se podría hacer huelga pues se cubren el 100% de los servicios y se trataría de servicios mínimos abusivos por excesivos y no podrían ser impuestos por el sindicato, pues sólo pueden serlo por la Autoridad laboral. Alude a la Jurisprudencia que distingue entre servicios mínimos y servicios de seguridad y mantenimiento, que pueden ser pactados, con cita del art. 10 DLRT y considera en vista de todo ello que se produjo vulneración del Derecho Fundamental de Huelga agravado porque parte de los servicios además fueron externalizados. Considera empero que las cantidades reclamadas como indemnización son excesivas, teniendo como referencia el art. 8.10 LISS, debiendo fijarse una cantidad proporcionada en condena por vulneración del Derecho Fundamental de huelga y derivadamente de libertad sindical.

TERCERO. Resuelto en Sala en el propio acto del juicio lo relativo a la suspensión por prejudicialidad, sin que por tanto tenga ya objeto, sin perjuicio de remitir a los razonamientos entonces vertidos respecto de la diversidad de materias y peticiones planteadas en el orden contencioso-administrativo y en este Social, en que se dilucida en exclusiva la vulneración de derechos fundamentales de los actores en el marco de sus relaciones de trabajo, de modo que

su conocimiento pertenece al orden social de la Jurisdicción sin que sea tal cuestión la que se somete y ventila en el orden contencioso-administrativo, relativa a los servicios mínimos planteados por la empresa y denegados por la Autoridad laboral, procede resolver las dos restantes excepciones, de falta de acción y de legitimación pasiva.

Ambas deben ser desestimadas. En cuanto a la acción, es cierto que estando motivada la huelga por la negociación de condiciones laborales, alcanzado el preacuerdo que la demandada aportó, se debilitaba la razón objetiva del mantenimiento de la huelga y no en vano ésta fue desconvocada reincorporándose los actores a sus ocupaciones. Sin embargo, lo que pudiere quedar vacío de contenido en alguna parte, como se dice, es la huelga por desaparición de sus motivaciones o de parte de ellas, mas ello no borra las conductas de la empresa que se denuncian como vulneradoras del Derecho de huelga y que se identifican en actos anteriores al alcance de ese acuerdo. Por tanto, centrado el procedimiento en la vulneración del derecho de huelga que los actores atribuyen al requerimiento empresarial reseñado en el hecho probado séptimo, no ha habido vaciamiento alguno del objeto del proceso y no existe la falta de acción que se denuncia.

Tampoco existe falta de legitimación activa, volviéndose a confundir, en su invocación, el hecho de la huelga y sus objetivos -en relación con las competencias que sobre ello ostenta el Comité de huelga- con el hecho que por los demandantes se considera concretamente vulnerador de su (ejercicio individual) del derecho de huelga. Y es obvio que, siendo la de autos, ciertamente, una demanda plural y no colectiva, cada uno de los demandantes tiene la legitimación activa precisa para denunciar la vulneración de su Derecho de Huelga, resultando además pacífico que a cada uno de ellos le fue remitido individualizadamente y por burofax el requerimiento empresarial que es precisamente el elemento en que se focaliza la vulneración denunciada.

CUARTO. La resolución de las anteriores excepciones centra el objeto del debate, que no es otro, como también indicó el Ministerio Fiscal, que resolver si el requerimiento empresarial reseñado en el hecho probado séptimo vulneró el derecho de huelga de los actores y, si lo hizo, las consecuencias indemnizatorias de dicha vulneración.

Incluso cabe acotar temporalmente el espacio en que en su caso se produjo, pues el requerimiento se remitió el 24 de enero por la empresa a todos y cada uno de los actores y fue recibido por cada uno de ellos en fechas entre el 25 y el 30 de enero, resultando que, desde su recepción, los actores se consideraron conminados a retomar sus puestos de trabajo -como evidencia el hecho probado octavo-, pero en todo caso ello sucedió hasta el 9 febrero 2023 en que por esta Sala y en adopción de medidas cautelares solicitadas por los demandantes sobre el mismo requerimiento se resolvió dejarlo sin efecto de modo que, desde ese 9 de febrero y sin perjuicio de que lo sucedido desde el 25 de enero al 9 de febrero supusiera o no

vulneración del Derecho a la huelga, los actores pudieron ejercer con plenitud dicho Derecho. Queda así descartado que, desde entonces, la demandada incurriese en vulneración alguna del derecho concernido sin que sea necesario que "retirase" el requerimiento efectuado ni quepa aceptar, como aducen los demandantes, que lo mantuviese, pues es obvio que no es preciso retirar lo que de facto ya está retirado, habiéndolo sido el requerimiento por Auto de esta Sala dictado y notificado in voce el 9 febrero 2023 y formalizado por escrito por Auto de la misma fecha.

Partiendo de todo ello, como se dice, lo que se ha de analizar es si el requerimiento reseñado en el hecho probado séptimo supone o no la vulneración del Derecho de Huelga de los actores y la Sala, coincidiendo asimismo con el criterio del MINISTERIO FISCAL, concluye que en efecto lo vulnera, ateniéndose a las siguientes consideraciones.

El texto del requerimiento, en su conjunto, debe ser considerado una orden empresarial, que no es otra que la de que los actores reanudasen su trabajo, renunciando así a su Derecho de huelga, texto que como se dice no cabe compartimentar en el sentido de que de él se extraiga que la orden empresarial se limita a ordenar a los actores cumplir unos servicios mínimos -por lo demás inexistentes y que la empresa demandada no puede fijar unilateralmente (vgr. por todas, STS 17 marzo 2021, rec. 118/2019 (LA LEY 11830/2021))- y no asumir la totalidad de sus funciones laborales.

Así se desprende ya de los puntos 1, 3 y 4 de la orden empresarial emitida, dado que, en el ámbito de las obligaciones de los actores -la llevanza de asuntos jurídicos ante los Tribunales- la totalidad de los asuntos, por hipótesis, están sometidos señalamientos y plazos, de modo que dudosamente cabe postergar asunto alguno y atender "sólo" a los sometidos al transcurso del tiempo.

En relación con el tiempo de trabajo que habría de ocupar a los actores la asunción de los asuntos como lo indica la orden empresarial en su punto 4, lo cierto es que en el caso de profesionales jurídicos por cuenta ajena, deslindar el tiempo de actuación en los asuntos que lo requieran de su tiempo de trabajo -de su jornada- en términos laborales, resulta implanteable, porque no cabe distinguir entre el tiempo de atención a los asuntos y el tiempo de trabajo, de modo que ambos tiempos son evidentemente los mismos y la orden empresarial, por tanto, evidencia que lo que se ordena es una reincorporación taxativa e incondicional al trabajo de los huelguistas.

En cuanto a las advertencias de incurrir en responsabilidades profesionales colegiales, laborales y civiles del punto 5 de la orden empresarial, la responsabilidad profesional en el

ámbito colegial no es competencia ni potestad de la empresa e imputar como derivada de ella responsabilidad laboral supone en efecto una amenaza de represalia por el ejercicio del Derecho de Huelga que ha de tenerse por vulneradora de éste. Y lo mismo sucede con la responsabilidad civil, competencia obviamente de los Tribunales de Justicia en la que no cabe que la empresa se arrogue facultad o potestad alguna, convirtiéndose así la advertencia en una intimidación cuando menos poco acorde con el respeto al ejercicio del Derecho de Huelga.

De todo ello se ha de concluir que, en lo relativo a las obligaciones derivadas de la prestación laboral en relación con los encargos de servicios concernidos, dada su trascendente finalidad, en la que entran en juego derechos de terceros, como alegó la demandada, los demandantes se vieron conminados a asumir tareas que, en ejercicio legítimo de su derecho de huelga pudieran, cuando menos, no haber sido realizadas en todo o en parte, siendo precisamente dicha no realización, el modo en que se ejerce legalmente el Derecho de Huelga (arts. 6 y 7 DLRT).

No cabe, como plantea la demandada, aducir que su conducta está justificada por la colisión entre dos derechos fundamentales, el de los trabajadores de Huelga y el de los destinatarios de los servicios jurídicos del Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

Para empezar, la empresa demandada no es titular del Derecho a la Tutela Judicial efectiva de los terceros que pudieran verse afectados por la huelga -en términos estrictos, los clientes de la empresa demandada a los que ésta, precisamente por la huelga, no puede dar los bienes o servicios a los que se comprometió- de modo que no puede arrogarse la facultad de ejercitar o salvaguardar derechos de los que no es titular y sobre los que más que dudosamente tiene poder alguno de disposición.

Siguiendo con el argumento anterior, el Sindicato por tanto no puede erigirse en Garante del Derecho a la Tutela Judicial Efectiva, pues sus garantes son evidentemente Jueces y Tribunales y el Sistema de Administración de Justicia, de modo que es ese el ámbito en que cabría determinar la colisión entre ese Derecho y el de Huelga con la consecuencia, en su caso -y como por otra parte se está viendo precisamente en el mismo tiempo de acaecimiento de los hechos con la huelga de Letrados de la Administración de Justicia- de calificación como servicios esenciales y correspondiente fijación de servicios mínimos, aspectos en los que, como se ha razonado supra y en el propio acto de la vista, no cabe entrar aquí estando sub iudice ante el Orden Contencioso-administrativo de la Jurisdicción.

En fin, por hipótesis, toda huelga produce daño a terceros en un sistema como el nuestro de libertad de empresa (art. 38 CE (LA LEY 2500/1978)) pues precisamente su ejercicio busca la

presión al empresario derivada de la pérdida de beneficio que se produce con la paralización de la actividad laboral, traducida con precisión en el cese en la prestación de bienes y servicios de la empresa, cese que, es ocioso decirlo, supone que perjudica no sólo a la empresa, sino a los terceros a quienes van destinados esos bienes y servicios, de modo que no podrán obtenerlos durante la huelga ni aun cuando existieran entre ellos y la empresa (como es el caso) obligaciones contractuales de proporcionarlos, de modo que con la huelga de los trabajadores la empresa incumple o puede incumplir sus obligaciones contractuales con terceros, lo que supone evidentemente una vulneración de los derechos de esos terceros pero esta vulneración -no hace falta razonarlo- no supone ni que la huelga sea ilícita, ni que la empresa esté por ello autorizada a limitar ni mucho menos dificultar o impedir su ejercicio.

Los demandantes consideran que se ha vulnerado asimismo su derecho a la libertad sindical y añaden a ello vulneración de la dignidad e integridad moral con cita de los arts. 28.1 (LA LEY 2500/1978), 10 y 15 CE (sólo el del art. 15 CE (LA LEY 2500/1978), no el 10, es un Derecho Fundamental), aduciendo que al ser afiliados al Sindicato que es su empresario se vieron particularmente desamparados al obstruir este su Derecho a la Huelga y que su dignidad e integridad moral se lesionó porque hubieron de retornar a las actividades ante los Juzgados cuando previamente les habían comunicado y solicitado la suspensión de actuaciones por ejercicio de su Derecho a la huelga. Sin embargo, tales vulneraciones no puede ser deslindadas sino que devienen ínsitas e inescindibles de la vulneración del Derecho de Huelga denunciado con carácter principal, es decir, que la conducta que se describe como vulneradora de la libertad sindical no es sino la vulneradora del Derecho de huelga y los trabajadores afectados no quedan desamparados por razón de su afiliación sindical, sino por razón de su condición de trabajadores en relación con la acción de la empresa sobre la huelga, por lo que no cabe considerar que exista esta vulneración. Ni tampoco -de forma deslinda, como se dice- la de su dignidad e integridad moral porque evidentemente la consecuencia de no proseguir de facto con la huelga -con independencia de su origen subjetivo ilícito o no- es la reanudación de la actividad y en ello no cabe ver más menoscabo a la dignidad que el propio hecho de retomar la actividad laboral es decir, la conculcación, si se produce, del Derecho de Huelga y el daño moral que se produce es derivado en su caso de esa misma vulneración y no de otra que pueda distinguirse en cuanto a la moralidad de los afectados.

Cuestión distinta es que la vulneración del Derecho de huelga producida contiene en si misma dos vulneraciones diferenciadas, una en cuanto al hecho evidente de impedir el ejercicio del Derecho de huelga de cada uno de los trabajadores concernidos a quienes de ese modo individual se les conminó por escrito y por burofax al cese en su conducta huelguística y otro distinto, aun cuando proviene del mismo acto empresarial y por tanto resulta asimismo difícilmente inescindible de la anterior, que consiste en la pretensión de fijar unos servicios (evidentemente no mínimos, y sin ánimo de entrar en la cuestión de si proceden o no dichos servicios y su extensión, cuestión que, como se ha razonado supra, ni corresponde a este orden jurisdiccional ni se va a entrar en ello) unilateralmente por el empresario, acción que por

sí sola es ya una vulneración del Derecho de huelga como recoge, otra vez, la STS 17 marzo 2021, rec. 118/2019 (LA LEY 11830/2021).

En este sentido, como se ha recopilado en la Sentencia de la Sala de 25 octubre 2022, rec. 13/2022, ECLI:ES:TSJGAL:2022:7315 (LA LEY 264686/2022) "Respecto a los límites del derecho de huelga, se ha pronunciado, entre otras, la STC 184/2006, de 19/Junio (LA LEY 70015/2006), que contiene el siguiente razonamiento: «En relación con la fijación de los servicios esenciales el Tribunal Constitucional en sentencia 184/06, de 19 de junio (LA LEY 70015/2006) ha establecido lo siguiente: "a) El derecho de huelga puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio derivadas de su conexión con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, aunque nunca podrán rebasar su contenido esencial, hacerlo impracticable, obstruirlo más allá de lo razonable o despojarlo de la necesaria protección. Una de esas limitaciones, expresamente previstas en la Constitución, procede de la necesidad de garantizar los servicios esenciales de la comunidad (SSTC 11/1981, de 8 de abril (LA LEY 6328-JF/0000), FFJJ 7, 9 y 18; 51/1986, de 24 de abril (LA LEY 10968-JF/0000), FJ 2; 53/1986, de 5 de mayo (LA LEY 10987-JF/0000), FJ 3 ; 27/1989, de 3 de febrero (LA LEY 1243-TC/1989), FJ 1; 43/1990, de 15 de marzo (LA LEY 1440-TC/1990), FJ 5 a); 148/1993, de 29 de abril (LA LEY 2223-TC/1993), FJ 5)"».

Por su parte la STC 33/2011, de 28/Marzo (LA LEY 14195/2011) establece (...): «Por ello, ni el empresario puede imponer a los trabajadores no huelguistas la realización de las tareas que corresponden a los que secundaron la convocatoria, ni los trabajadores que libremente decidieron no secundarla pueden sustituir el trabajo de sus compañeros. Esa regla general admite dos excepciones, conectadas a las previsiones legales sobre el aseguramiento de determinados servicios mínimos esenciales para la comunidad (art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977 (LA LEY 382/1977)), y a las previsiones sobre los servicios de seguridad y de mantenimiento en la empresa (art. 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977 (LA LEY 382/1977)). En estos dos supuestos, si los trabajadores designados para el mantenimiento de los referidos servicios se negaran o se resistieran a prestarlos, quedaría justificada su sustitución a tales efectos. No obstante, en la determinación de cuáles son los servicios mínimos esenciales para la comunidad, o cuáles son los servicios de seguridad y de mantenimiento requeridos, debe atenderse a ciertos límites, que impidan interpretaciones restrictivas del derecho fundamental (SSTC 11/1981, de 8 de abril (LA LEY 6328-JF/0000), FJ 18, y 80/2005, de 4 de abril (LA LEY 1200/2005), FFJJ 5 y 6). Si las cautelas frente a un entendimiento restrictivo del derecho de huelga se proyectan incluso sobre la ordenación de los servicios mínimos, no puede resultar incongruente que, en el ámbito que estamos examinando, la prohibición de la sustitución interna constituya el principal límite al ius variandi empresarial en situaciones de huelga»."

QUINTO. Resuelto pues que la vulneración del Derecho de huelga se ha producido, resta establecer la indemnización que en aplicación de lo dispuesto en el art. 183 LJS (LA LEY 19110/2011) la ley exige imponer al vulnerador.

Los demandantes sostienen en la demanda y en el acto del juicio la petición de una indemnización de 120005 euros para cada uno, acogiéndose a la jurisprudencia y doctrina jurisdiccional que valida como criterio orientativo la cuantía de las sanciones establecidas por la LISS en relación con las vulneraciones que dicha norma contempla, considerando que la actuación empresarial sería encuadrable en una falta muy grave del art. 8.10 LISS y que cabría la imputación de una sanción en su grado medio de 30001 a 120005 euros de conformidad con el art. 40.1.c de la misma norma.

La demandada insiste en que no ha existido vulneración alguna, reitera que su conducta es legal y salvaguardadora de la tutela judicial efectiva de terceros y no ofrece siquiera subsidiariamente un criterio alternativo para la graduación de la indemnización que se propugna de contrario.

La cuantía indemnizatoria propuesta por los actores es excesiva, por cuanto al cabo y como ya se ha dicho supra, cabe acotar temporalmente la vulneración en los días 25 de enero al 9 de febrero, resultando además que con fecha 2 de marzo los propios trabajadores comunicaron a esta Sala la desconocatoria de la huelga y como se ha argumentado por los propios demandantes, a salvo en los cuatro Juzgados a que hace referencia el hecho probado sexto, las consecuencias de la huelga estaban ya previa y prudentemente salvaguardadas en cuanto a daños a terceros por propia y voluntaria iniciativa de los huelguistas, de modo que ni hubo descrédito de los propios huelguistas ni ante los terceros ni ante los órganos de la Administración de Justicia ni una lesión que con respecto a ello pudiera causar en los demandantes unos daños morales de elevada cuantía, más allá de la propia percepción de que su sindicato les impedía el ejercicio del Derecho de Huelga.

Además, el art. 8.10 LISS no establece como infracción muy grave cualquier lesión del Derecho de huelga sino precisamente aquella que consiste "en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento". En el caso de autos, aunque se haya admitido (hecho probado octavo) que "dado que otros compañeros de los actores (administrativos no técnicos en Derecho) permanecían de huelga y no prestaban servicios, los demandantes hubieron de asumir algunas tareas auxiliares indispensables (realización de fotocopias, etc.) para el desempeño de sus tareas" tal circunstancia fáctica no puede ser incluida técnicamente en el concepto de esquirolaje externo.

Ello supone que no quepa la aplicación como criterio orientativo sugerido por los demandantes, de la cuantía de la sanción por falta muy grave en el extremo máximo de su nivel medio establecida en el art. 40.1.c LISS.

Empero, en la ponderación de la conducta empresarial la Sala considera que dado que se trata de una vulneración del Derecho de Huelga (una por cada uno de los trabajadores afectados), con la perspectiva de las SSTS 24/01/17 -rcud 1092/15-; 19/12/17 -rcud 624/16-; 13/12/18 -rco 3/18-; 09/12/20 -rco 92/19-; 03/02/21 -rco 36/19-; y 09/02/21 -rcud 113/19-, la vulneración de un Derecho Fundamental conlleva una indemnización que corresponde fijar a la prudencia de los jueces y, además, debe resarcirse íntegramente todo el daño, por lo que como se dice, se ha de indemnizar a cada uno de los sujetos pasivos del Derecho lesionado. Y en consecuencia, sí resulta útil como parámetro orientativo adecuado el de la infracción muy grave del art. 8 LISS pero, por lo razonado más arriba, no en el arco medio de la graduación sancionadora, sino en el mínimo, en el parámetro que se fija "en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros".

Y para establecer la concreta cuantía sancionadora, la Sala considera que en dicha valoración se han de tener en cuenta, evidentemente, las quince vulneraciones del derecho de huelga que se han producido. Ya se ha razonado supra que la vulneración lo es del Derecho de Huelga, mas no del derecho de Libertad Sindical ni el de integridad moral del art. 15 CE (LA LEY 2500/1978), pues con la conducta de la empresa no se ha pretendido mermar el ejercicio del Derecho de Huelga por la concreta pertenencia de los actores al Sindicato al que están afiliados -que es precisamente el autor de la conducta censurada- ni cabe admitir el razonamiento actor de que, al estar ellos precisamente afiliados a ese Sindicato, se lesiona la libertad sindical porque, por así decirlo, se han visto desamparados sin tener a quién acudir ni por ende su dignidad e integridad moral.

Partiendo de ello, la vulneración se ha producido reiteradamente, pues cabe computar una vulneración por cada uno de los quince trabajadores aquí actores, a quienes individualizadamente les fue enviado el requerimiento conminatorio para que, en suma, se reincorporasen al trabajo. Y no escapa a la percepción de la Sala que la conducta empresarial entronca precisamente con la naturaleza particularmente trascendente de la actividad laboral de los demandantes y sus funciones estratégicas o particularmente influyentes en la proyección y éxito de la demandada como Sindicato, de modo que la conducta vulneradora adquiere así un particular matiz agravante, porque implica la ejecución de una orden empresarial por así decirlo ejemplificadora en su proyección al resto de los trabajadores de la empresa y notoriamente atenuante de los efectos de la huelga no sólo para los huelguistas concernidos, sino para todos los trabajadores de la empresa, es decir, para la huelga en su conjunto.

Por otra parte, como se dijo en el fundamento anterior, aun cuando la vulneración lo es sólo del Derecho a la Huelga, contiene dos aspectos diferentes, uno de impedir el ejercicio del Derecho de huelga de cada trabajador concernido a quienes de ese modo individual se les conminó por escrito y por burofax al cese en su conducta huelguística y que consiste en la

pretensión de fijar unos servicios (no mínimos, sin entrar en si proceden o no como se ha razonado supra) unilateralmente por el empresario, acción que por sí sola es ya una vulneración del Derecho de huelga como recoge, otra vez, la STS 17 marzo 2021, rec. 118/2019 (LA LEY 11830/2021).

A ello se ha de añadir que la actuación de la empresa es contumaz a la vista de lo que ya se resolvió como medida cautelar según se ha recogido en el antecedente tercero de esta resolución, dado que el Auto de esta Sala de 9 febrero 2023 dispuso dejar sin efecto cautelarmente la orden empresarial que ahora se enjuicia, despojado ahora el enjuiciamiento de su condición cautelar, considerando que "el derecho de huelga puede quedar afectado o vaciado de contenido y dado que dicho requerimiento contiene medidas indiscriminadas afectantes a múltiples aspectos de la prestación laboral de los huelguistas" razón por las que ya se resolvió entonces que "se considera que efectivamente por su generalidad e indiscriminación puede poner en peligro o limitar el ejercicio de derecho de huelga que se está ejercitando, en los términos en que lo regula el Real-Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, en la aplicación que de él ha de hacerse conforme a lo dispuesto en la STC 11/1981, de 8 de abril (LA LEY 6328-JF/0000)" de modo es plausible entender que la empresa demandada estaba cuando menos sobre aviso de que su conducta no estaba tan firmemente asentada en la legalidad como siguió empeñada en mantener.

Por tales razones, considera la sala que no basta para la cuantificación de la indemnización la cuantía de la sanción prevista individualizadamente en su grado mínimo, porque para que el perjuicio sufrido como consecuencia de las vulneraciones del Derecho de Huelga cometidas sean efectivamente indemnizadas o reparadas de manera no sólo proporcionada sino también disuasoria, habida cuenta de la particular naturaleza jurídica de la empresa demandada comitente de las vulneraciones, cuando el ordenamiento jurídico establece que dicha reparación ha de ser pecuniaria mediante el pago a la persona que ha sufrido el perjuicio de una indemnización que cubra íntegramente dicho perjuicio comprendiendo, como se dice las vertientes reparadora pero también preventiva del resarcimiento, la Sala establece como indemnización la cuantía de 25000 euros para cada uno de los demandantes, situada en el tercio superior del grado mínimo de la sanción.

En resolución, estimando en parte la demanda, la Sala declara la existencia de vulneración del Derecho de Huelga de cada uno de los demandantes y en consecuencia, declarando la nulidad de la actuación empresarial condenamos a la demandada, repuesto su Derecho, a indemnizar a cada demandante en la cuantía de 25000 euros.

FALLAMOS

Que debemos estimar en parte la demanda interpuesta por Gonzalo, Gumersindo, María Inés, María Virtudes, Adela, Inocencio, Alejandra, Jaime, Ana, Ángeles, Justino, Asunción, Leovigildo, Blanca, Camino y en virtud de ello declaramos la existencia de vulneración del Derecho de Huelga de cada uno de los demandantes y en consecuencia, declarando la nulidad de la actuación empresarial condenamos a SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS a indemnizar a cada demandante, repuesto su Derecho, en la cuantía de 25000 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser preparado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial 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. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 35 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1552 0000 80 ó 35 **** ++).

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.