

SENTENCIA N° 70/13



En Barcelona, a 28 de febrero de 2013

Vistos por mí, **Faustino Rodríguez García**, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 12 de los de Barcelona, los autos núm. 1200/12 del juicio promovido por la empresa **TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.** contra la Sección Sindical del Sindicato **COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS)** en la empresa demandante, el Sindicato **COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS)** y los **COMITÉS DE HUELGA**, integrados por **D. Josep Gargante Closa**, **D. Albert Miguel San Andres**, **Dª Noemí Mora González**, **D. Oscar Juvé Larriba**, **D. Antonio Vicente Escalona**, **D. Vicente Óscar Mellado Martínez**, **D. Benjamín Pérez Pérez**, **D. Carlos Medina Rodríguez**, **D. Jorge Lesaca Olivares**, **D. Juan Casals Crispin**, **D. César Bautista Erustes**, **D. Gabriel Barti Rodríguez**, **D. Antonio Sáez Morales** y **D. Juan Aranda Jiménez**, en materia de conflicto colectivo sobre declaración de ilegalidad e licitud de huelga; y en consideración a los siguientes

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Correspondió a este Juzgado por turno de reparto la demanda promovida por la empresa actora y presentada en el registro del Decanato el 5-12-12, en la que después de exponer los hechos que estimó pertinentes a su derecho solicitó se dictara sentencia en los términos interesados en el suplico de la misma.

Segundo.- Se convocó a las partes al acto del juicio, que tuvo lugar el día señalado, al que comparecieron todas ellas, con asistencia letrada. Fracasado el intento de conciliación y abierto el juicio, en trámite de alegaciones la empresa se afirmó y ratificó en su demanda, oponiéndose a ella los demandados interesando su desestimación por los motivos que constan en el acta registrada en la videograbación del sistema Arconte, cuyo soporte obra en los autos como folio 103, formulando al mismo



tiempo demanda reconvenional –que ya habían anunciado en el acto de conciliación previa administrativa- en los términos que constan en los documentos obrantes a los folios 26 y 27, a la que se opuso la empresa por las razones procesales y de fondo que constan en la referida acta, practicándose a continuación las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que obra en autos. En conclusiones las partes mantuvieron sus puntos de vista, interesando sentencia de conformidad con sus respectivas pretensiones.

Tercero.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo las relativas a plazos, que no han podido cumplirse debido al elevado y creciente número de asuntos que se tramitan simultáneamente en el Juzgado y a la considerable complejidad de algunos de ellos, que exige cada vez más tiempo para su resolución.

II.- HECHOS PROBADOS

1º) La empresa demandante es una sociedad mercantil cuyo capital social pertenece en su totalidad al ente local Entitat Metropolitana del Transport (EMT), que gestiona de forma directa el servicio público de transporte de viajeros en la ciudad de Barcelona y en su área metropolitana. (Es un hecho no controvertido).

2º) La referida empresa rige las relaciones laborales con sus empleados además de por la legislación laboral de carácter general por convenio colectivo propio, en el que se establece el derecho de los trabajadores a percibir 4 pagas extraordinarias al año, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. (Es un hecho pacífico entre las partes. Resulta, además, del documento obrante al folio 164).

3º) El 1-8-12 el trabajador de la empresa Andreu León de Cabo Sindín se encontraba despedido. El despido estaba impugnado judicialmente, no constando en autos el resultado del correspondiente procedimiento. (Resulta de la valoración conjunta de las posiciones de las partes y de los documentos obrantes a los folios 311, 312 y 336, entre otros).

4º) A. El 19-9-12 la Sección Sindical del Sindicato COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS) constituida en la empresa comunicó a la Autoridad Laboral y a la propia empresa la convocatoria de una huelga, con afectación a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma, a celebrar en las siguientes fechas:

- 1-10-12: inicio a la 00:00 h. y duración las 24 horas;
- a partir del 2-10-12 y de manera indefinida: 3 paros de 2 horas diarias (de 2 a 4 h; de 9 a 11 h; y de 16 a 18 h);
- 5-10-12: un único paro desde las 10 a las 14 h;
- a partir del 6-10-12: continuación con los 3 paros diarios antes citados





B. Los objetivos de la huelga eran los siguientes: presionar y exigir a la Dirección:

- la readmisión del trabajador despedido Andreu León de Cabo Sindín
- el cumplimiento de la totalidad de los abonos pactados en el convenio colectivo

C. El Comité de Huelga estaba integrado por los siguientes trabajadores:

- Josep Garganté Closa
- Alberto Miguel San Andrés
- Noemí Mora Gonzalez y
- Óscar Juvé Larriba

(Resulta todo ello del documento obrante a los folios 108 y 433-434)

5º) A. El 11-10-12 la misma Sección Sindical del Sindicato COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS) comunicó de nuevo a la Autoridad Laboral la convocatoria de otra huelga, con afectación igualmente a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma empresa, a celebrar en las siguientes fechas:

- 22-10-12: de 10 a 19 h;
- 31-10-12: de 00 a 24 h; (para el turno de noche la huelga comenzaría a las 22 h del día 30-10-12).

B. Los objetivos de la huelga eran los siguientes: presionar a la Dirección para:

- reconocer y cumplir la totalidad de los abonos pactados en el convenio colectivo;
- rechazar el despido del trabajador Andreu León de Cabo Sindín, y exigir su readmisión

C. El Comité de Huelga estaba integrado por los siguientes trabajadores:

- Josep Garganté Closa
- Alberto Miguel San Andrés
- Óscar Juvé Larriba
- Noemí Mora Gonzalez
- Antonio Vicente Escalona
- Vicente Oscar Mellado Martinez
- Benjamín Perez Perez
- Carlos Medina Rodriguez

(Resulta del documento obrante a los 109-vto-110, 435-436 y 437).

6º) A. El 30-10-12 la misma Sección Sindical del Sindicato COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS) comunicó otra vez a la Autoridad Laboral la convocatoria de una nueva huelga, con afectación igualmente a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, a celebrar en las siguientes fechas y horas:





- del 12 al 16 de noviembre de 2012 (ambas incluidas)
- del 19 al 22 de noviembre de 2012 (ambas incluidas)
- para los conductores y conductoras: de 2 a 4, de 9 a 11 y de 19'30 a 21'30 h;
- para el material móvil, talleres, agentes de centro y mandos: de 3 a 4, de 9'30 a 10'30 y de 21 a 22 h.
- para el resto de colectivos: la última hora de su turno de trabajo
- el día 23-11-12: un paro de 6 horas de 10 a 16, para todos los colectivos

B. Los objetivos de la huelga eran los siguientes: presionar a la Dirección para:

- reconocer y cumplir la totalidad de los abonos pactados en el convenio colectivo;
- rechazar el despido del trabajador Andreu León de Cabo Sindín, y exigir su readmisión

C. El Comité de Huelga estaba integrado por los siguientes trabajadores:

- Josep Garganté Closa
- Alberto Miguel San Andrés
- Óscar Juvé Larriba
- Noemí Mora Gonzalez
- Vicente Oscar Mellado Martinez
- Benjamín Perez Perez
- Jorge Lesaca Olivares
- Juan Casals Crispin
- Cesar Bautista Erustes
- Gabriel Bartí Rodriguez
- Antonio Saez Morales
- Juan Aranda Jimenez

(Resulta del documento obrante a los folios 111 y 438).

7º) Otros sindicatos con implantación en la empresa (CGT, ACTUB y PSA) comunicaron también por esas mismas fechas la convocatoria de otras huelgas por similares motivos. (Resulta de los documentos obrantes a los folios 112-vto-113, 115, 116-vto-117, 118-vto-119, 120 y 121-vto-122).

8º) En varias fechas de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2012 el Departament d'Empresa i Ocupació dictó órdenes fijando los servicios mínimos que tuvo por convenientes, habiendo sido cumplidos todos ellos por los trabajadores. (Resulta de la valoración conjunta de los documentos obrantes a los folios 123 a 143 y 449 a 455 y de las posiciones mantenidas por las partes).

9º) El acuerdo de realizar las referidas huelgas se adoptó en asamblea general de trabajadores de la empresa. (Resulta de la valoración conjunta de las posiciones de las partes y los documentos obrantes a los folios 144, 149-vto, 151-vto).





10º) No obstante lo anterior, la asamblea general de trabajadores que había acordado convocar huelga para llevarla a cabo en las anteriores referidas fechas, acordó después desconvocar la misma en cuanto a las siguientes fechas: 2, 3, 4, 6, 7, 12, 13, 14, 20, 21, 22 y 31 de octubre-2012. En definitiva, la huelga se llevó a cabo en los días siguientes, según los horarios programados en las respectivas convocatorias: 1, 5, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18 y 19 de octubre-2012, y 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22 y 23 de noviembre-2012. (Resulta de la valoración conjunta de las manifestaciones de las partes expuestas en el juicio, coincidentes al respecto, y de los documentos obrantes a los folios 443, 444, 447, 448).

11º) El número de trabajadores que efectuaron la huelga en cada uno de los días osciló entre 844, el que menos, y 1018, el que más. (Resulta del documento obrante al folio 191).

12º) La empresa y los representantes de los trabajadores suscribieron el 17-12-12 los acuerdos que constan en el documento obrante al folio 164, cuyo contenido se da aquí por reproducido, y ello con el objetivo de suavizar para los trabajadores de la empresa los efectos del RD 20/2012. Con ellos se puso fin a las huelgas objeto del presente procedimiento. En contenido fundamental de dichos acuerdos consistía en que la empresa adelantaría el pago de las 4 gratificaciones extraordinarias pactadas en el convenio colectivo propio, que según éste se tendrían que abonar en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, y que con dichos acuerdos el pago de las mismas se adelantaba a los meses de enero, marzo, junio y septiembre, respectivamente, de los años 2013 y 2014. (Resulta de la valoración conjunta de dicho documento y de las posiciones mantenidas por las partes).

13º) Durante varios días del mes de octubre-2012 los trabajadores del Metro de Barcelona realizaron huelgas por motivos, en algunos casos, similares a las de las huelgas del presente procedimiento. Sin embargo las huelgas de los trabajadores de una y otra empresa no coincidieron en ninguna fecha. (Es un hecho no controvertido entre las partes según resulta de la valoración conjunta de sus propias posiciones expuestas en el juicio y de los documentos obrantes a los folios 460 a 462, en contraste con los documentos ya citados en los hechos anteriores).

14º) El Sindicato COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS) no tiene presencia en el Comité de Empresa. (Es un hecho pacífico entre las partes, según resulta de la valoración conjunta de sus propias posiciones al respecto y del documento obrante al folio 466).

15º) Las partes agotaron sin éxito el preceptivo trámite de conciliación administrativa. (Folio 26).





III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los anteriores hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de todas las pruebas practicadas, y especialmente de aquellos elementos de convicción a que se ha hecho expresa referencia en cada uno de ellos (art. 97.2 de la LRJS).

Segundo.- La empresa demandante pretende se declare que: (i) las huelgas convocadas por la Sección Sindical de la COS el 19-9-12 y 30-10-12 son ilegales por su carácter novatorio, al pretender modificar lo establecido en el Convenio Colectivo propio vigente en la regulación resultante de la imperativa aplicación del RD-Ley 20/2012, así como también ilícitas por abusivas al causar perjuicios desproporcionados a la empresa y existir un desequilibrio entre los efectos de la huelga que debió soportar la empresa y los que soportaron los trabajadores; y (ii) las huelgas convocadas por la misma Sección Sindical en fecha 10-10-12 (en realidad la comunicación fue de fecha 11-10-12, según consta en el documento obrante al folio 109-vto) para los días 22 y 31 de octubre de 2012 son también ilegales por su carácter novatorio.

Argumenta para ello, en síntesis, que se trata de huelgas ilegales por tener como objetivo único modificar el convenio colectivo vigente en la empresa en la regulación resultante de aplicar el art. 2.5 del RD-Ley 20/2012, y por causar unos perjuicios desproporcionados a la propia empresa y a los usuarios en relación con los escasos que se derivaron para los trabajadores huelguistas.

Por su parte los demandados se opusieron a las pretensiones de la demandante argumentando, como cuestión previa, la falta de legitimación pasiva de los integrantes del Comité de Huelga demandados. Y en cuanto al fondo, también se opusieron alegando en síntesis que: (i) los paros parciales no coincidían con las horas punta en que resultaba más necesario la utilización del transporte público por la ciudadanía; (ii) se respetaron por los trabajadores los servicios mínimos fijados por la Autoridad Laboral; (iii) no se causó a la empresa más daño que el inherente al propio ejercicio del derecho de huelga; (iv) la empresa pretende acumular el impacto económico de la huelga convocada por otros sindicatos al de la huelga convocada por el sindicato demandado, aunque en cualquier caso éste niega que sean ciertos los perjuicios económicos alegados por aquella; (v) las huelgas no tenían carácter novatorio del convenio, sino que precisamente lo que pretendían era que se cumplieran las condiciones pactadas en el mismo; y (vi) la huelga terminó con un acuerdo entre los trabajadores y la empresa por el que se estableció precisamente el abono adelantado de las pagas extras pactadas en el convenio para paliar los efectos del RD-Ley 20/2012.

Además, los demandados formularon demanda reconvenzional, que ya habían anunciado en el acto de conciliación administrativa previa, dejándola expuestas en los términos que constan en el documento obrante al folio 27, anexo a la propia acta de conciliación administrativa. En ella solicitaron la condena de la empresa a



abonarles la cantidad de 40.000 € en concepto de daños y perjuicios por la vulneración del derecho de actividad sindical, vulneración que, a su criterio, consistiría en la práctica empresarial de utilizar la interposición de la demanda de conflicto colectivo origen del presente procedimiento, junto con amenazas de posteriores reclamaciones económicas por daños. A ella se opuso la empresa, demandante principal, alegando que la pretensión de tutela de derechos fundamentales ejercida en la demanda reconvenicional no podía tramitarse en el presente procedimiento de conflicto colectivo por no ser acumulables las acciones ejercitadas en ambas demandas según lo dispuesto en los arts. 23.1 de la LRJS, debiendo tramitarse, a su criterio, aquella pretensión por el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales previsto en los arts. 177 y siguientes de la misma Ley.

En cuanto a la falta de legitimación pasiva alegada por los miembros del Comité de Huelga demandados, la empresa la rechazó con el argumento de que el objeto de su demanda no es una reclamación por daños y perjuicios, sino la declaración de ilegalidad, o en su caso ilicitud, de las huelgas, razón por la que, a su criterio, están legitimados los miembros del Comité de Huelga.

Tercero.- Planteada la controversia litigiosa en estos términos, por razones de métodos se examinará primero la demanda principal, interpuesta por la empresa. Y ya dentro de este examen es necesario dar respuesta en primer lugar a la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por los miembros del Comité de Huelga demandados.

A este respecto el art. 5 del RD-Ley 7/1977, sobre Relaciones de Trabajo, por el que se regula, junto con la doctrina jurisprudencial a la que se luego se hará referencia, el derecho de huelga, dispone, en lo que toca a este extremo, lo siguiente: *"Corresponde al Comité de Huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto"*.

En este procedimiento no se pretende la solución del conflicto que enfrentó en los meses de octubre y noviembre de 2012 a la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA S.A. con una parte importante, al menos, de los trabajadores de la plantilla. Tampoco se ventila aquí una reclamación patrimonial por daños, ni una responsabilidad disciplinaria, para lo que no estarían pasivamente legitimados los miembros de dicho Comité por el sólo hecho de serlo. El objeto de la demanda principal es la calificación del conflicto, en concreto que las huelgas llevadas a cabo en aquellas fechas convocadas por el Sindicato COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS) sean declaradas ilegales por novatorias e ilícitas por abusivas. Esta cuestión afecta, pues, a la naturaleza del propio conflicto. En consecuencia se ha de entender que el Comité de Huelga, en virtud de las actuaciones que le encomienda el citado precepto, tiene legitimación pasiva para ser demandado y como tal ser oído a fin de poder defender su posición frente a las pretensiones de la empresa. Por ello la excepción debe ser desestimada.





Cuarto.- En cuanto al fondo del asunto, como se ha dicho, la empresa pretende la declaración de ilegalidad de las huelgas convocadas por la Sección Sindical del sindicato demandado COS por ser de carácter novatorio al pretender –según aquélla– modificar lo establecido en el Convenio Colectivo propio de empresa en la regulación resultante de la imperativa aplicación del RD-Ley 20/2012, así como también la ilicitud de las mismas por abusivas al causar perjuicios desproporcionados a la empresa y a los clientes y existir un desequilibrio entre los efectos que debió soportar la propia empresa y los que soportaron los trabajadores.

Pues bien, a este respecto se debe recordar que el art. 28.2 de la CE reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de los intereses que les son propios, siendo el contenido esencial del derecho la cesación del trabajo en cualquiera de sus manifestaciones. Comprende también este mismo derecho las facultades de convocatoria, la elección de la modalidad de huelga, la fijación de los objetivos, la publicidad de la misma, la negociación y la terminación, todos ellos aspectos integrantes del propio derecho de huelga, que tiene una estructura especial puesto que su titularidad es de carácter individual pero su ejercicio es de naturaleza colectiva. Su regulación se contiene, como es sabido, en el RD-Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo, y en la profusa doctrina del Tribunal Constitucional que arranca con la sentencia 11/1981, ya emblemática en la materia, así como en la abundante jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Por lo que se refiere a la huelga novatoria, que es uno de los argumentos alegados por la empresa para pretender que las huelgas objeto de su demanda se declaren ilegales, el art. 11,c) del citado RD-Ley 17/1977 dispone lo siguiente: "*La huelga es ilegal cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo*"

La jurisprudencia constitucional ha dicho a este respecto que la huelga novatoria que sanciona el precepto es la que se refiere "*a la alteración de un convenio colectivo aplicable en la empresa*" (STC 38/1990). Una interpretación estricta del texto de la norma podría llevar a considerar como huelgas ilegales todas aquéllas que se produjeran durante la vigencia del convenio colectivo aplicable en el ámbito del conflicto. Alguna doctrina ha distinguido a estos efectos entre huelga "contra" el convenio colectivo (la que pretende alterarlo) y huelga "durante" el convenio (aquella que se produce mientras el convenio está vigente), sin entrar a dilucidar los motivos que la impulsan. De este modo, la huelga ilícita es sólo la que se lleva a cabo en "contra" del convenio, pero no la que se realiza "durante" el mismo (M.R. Alarcón Caracuel, *Ilegalidad y abusividad de la huelga*; J.L. Monereo Perez y otros, *Derecho de huelga y conflictos colectivos*).

El legislador preconstitucional diseñó, como han dicho también varios autores, un modelo de huelga contractual, y por tanto limitada en razón de la negociación colectiva. No obstante, este diseño de huelga, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico en el momento histórico, social y político en que se encontraba nuestro país en el año 1977, ha sido superado. En primer lugar por la propia jurisprudencia constitucional que arranca, como se ha dicho, con la STC 11/1981 al relativizar esta previsión





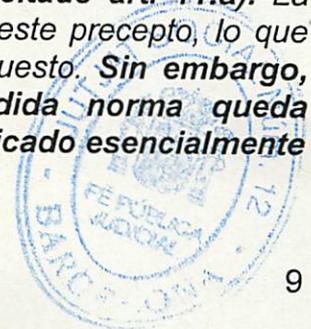
normativa y optar por una interpretación en la que cabe un modelo de huelga profesional y por tanto abierto a otras reivindicaciones laborales al margen de aquéllas consustanciales y limitadas al proceso de negociación colectiva. Esta misma sentencia declaró que no podrían calificarse como ilegales, aunque el tenor literal del art. 11.c) del RD-Ley 17/1977 no sufriese alteración alguna, las huelgas producidas durante la vigencia del convenio colectivo y cuyo objeto fuese la interpretación del mismo o la reivindicación de materias no abordadas en la negociación.

El Tribunal Supremo ha seguido la interpretación marcada por el Tribunal Constitucional sobre esta cuestión. En relación al modelo de huelga adoptado por la Constitución, considera que *"el derecho de huelga es de carácter autónomo, no vinculado a los Convenios Colectivos (...) y puede ejecutarse desbordando en sus exigencias el contenido propio de estos convenios, en una actuación de autotutela que permiten los artículos 28.2 y 37.2 de la Constitución"* (STS 9-3-98, Ar 1998, 2372).

También el propio Tribunal Constitucional tuvo ocasión de examinar en su sentencia de 21-4-87 (RTC 1987\9080) si merecían protección constitucional al amparo del derecho de huelga unos trabajadores sancionados por su empresa por haber participado en la huelga, ya histórica, convocada por determinados sindicatos el 20-6-85 para manifestar la oposición al entonces proyecto de ley sobre medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, convertido más tarde en la Ley 26/1985, de consecuencias tan desfavorablemente trascendentales en este campo de la protección social para los derechos de los trabajadores. En dicha sentencia, que viene como paradigma al caso que nos ocupa, se dijo:

"Lo hasta ahora razonado no da respuesta todavía a si la huelga litigiosa, convocada para expresar la oposición de los Sindicatos convocantes -que actuaban en la representación institucional a que se refiere el artículo 7 de la Constitución- al proyecto de ley de que antes se ha hecho mención, es o no incardinable en el citado artículo 11.a) (del RD-Ley 17/1977).

*No parece dudoso que el interés definido con tal huelga deba merecer el calificativo de profesional, dado que el régimen de pensiones que se proyectaba implantar, desde la perspectiva de los Sindicatos convocantes y de quienes atendieron su convocatoria, incidía desfavorablemente en los derechos pasivos de la categoría de trabajadores. Tal consideración permite deducir, al menos en principio, que la repetida huelga no rebasa los límites del derecho de huelga que reconoce la Constitución y que regula, en su ejercicio, el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977; el carácter profesional del interés por ella defendido sitúa tal huelga en áreas propias del «modelo profesional» antes indicado. **No obstante, al ser destinatarios de aquélla los poderes públicos, resulta necesario analizar si la expuesta circunstancia «politizó» la misma, situándola en el campo de la ilegalidad a que se refiere el tantas veces citado art. 11.a).** La sentencia de 8 de abril de 1981 no tiene examen específico de este precepto, lo que impide encontrar en ella doctrina que clarifique el problema expuesto. **Sin embargo, entiende la Sala que la ilegalidad que declara la aludida norma queda exclusivamente contraída a las huelgas que ofrezcan un significado esencialmente***



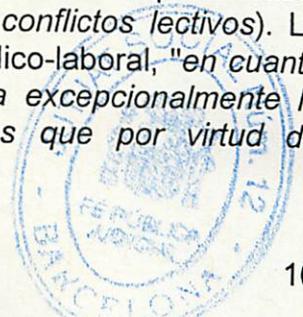


político, por presentar finalidad ajena a los intereses que son propios de la categoría de trabajadores. Consiguientemente, el hecho de que la huelga obedezca al móvil de protestar contra decisiones de los poderes públicos, cuando éstas afectan de manera directa al interés profesional de los trabajadores, no produce como consecuencia necesaria que tales huelgas sean ilícitas, salvo, naturalmente, que en su manifestación se lesionen otros intereses que sean vitales en una sociedad democrática. Tal conclusión encuentra apoyo en diversas decisiones del comité de libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T.; así, en su 139 informe, casos 737 a 744, afirma que la huelga de carácter puramente política no cae dentro del ámbito de los principios de libertad sindical; declaración la expuesta que obliga a conclusión distinta cuando la finalidad perseguida sea de entidad profesional. En su segundo informe, caso 23 -en declaración que reitera en múltiples informes posteriores- afirma que la prohibición de huelgas que no revisten un carácter profesional o que tienen por objeto ejercer presión sobre el Gobierno en materia política o que van dirigidas contra la política del Gobierno sin que su objeto sea un conflicto de trabajo, no constituye una violación de la libertad sindical; doctrina que «a sensu contrario» viene a significar que sí se atenta tal libertad sindical cuando la prohibición afecte a huelgas que, aun manifestada en la forma expuesta, se convoca con el fin de defensa de intereses profesionales".

Termina esta referida sentencia del TC diciendo que "**Las consideraciones que preceden fuerzan a entender que es improcedente calificar de ilegal la huelga litigiosa**", que había sido convocada -debe recordarse- para protestar contra decisiones de los poderes públicos en materia de Seguridad Social que afectaba desfavorablemente a los trabajadores.

Se da así plena cobertura y amparo constitucional a la huelga que desbordando el marco meramente contractual -el limitado al campo de la estricta relación laboral- trasciende al ámbito profesional de los trabajadores, entendiéndose por tal aquel en que resultan afectados intereses profesionales de los mismos, incluso cuando dicha afectación provenga de los poderes públicos. Siempre, lógico es y así hay que decirlo, que no incidan otros elementos que condicionen la ilegalidad de la huelga. En una acepción estricta sólo merecerían, pues, reputarse políticas -y por tanto ilegales de acuerdo con el art. 11,a) del RD-Ley 17/1977- las huelgas que persiguieran torcer la voluntad de los titulares de los poderes públicos con fines u objetivos ideológicos, o de determinar el gobierno de los asuntos públicos (STSJ de las Islas Baleares 27-11-98, rec 380/1998).

Cabe añadir incluso que justificarían el recurso a la huelga el incumplimiento del convenio colectivo por el empresario y la concurrencia de las circunstancias que legitiman la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*. Así se puede apreciar en las SSTC 38/1990, 332/1990 y 333/1990 y ha sido considerado por doctrina cualificada (J.L. Monereo Perez y otros, *Derecho de huelga y conflictos lectivos*). La operatividad de esta cláusula se ha admitido en la disciplina jurídico-laboral, "en cuanto como excepción del principio *pacta sunt servanda*, se autoriza excepcionalmente la revisión o resolución del contrato en aquellos casos en los que por virtud de





acontecimientos posteriores e imprevisibles, resulta extremadamente oneroso para una de las partes mantenerlo en su inicial contexto" (STS 4-7-94, RJ 1994\6335).

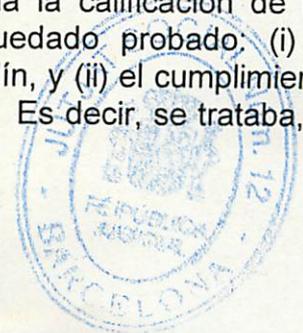
Conviene recordar que los requisitos para poder aplicar la referida cláusula, que justifica el cuestionamiento de lo pactado, son los siguientes: a) debe tratarse de un contrato de tracto sucesivo, o referido a un momento futuro; b) la alteración de las circunstancias ha de revestir carácter extraordinario; c) esta alteración debe provocar una desproporción desorbitante y fuera de todo cálculo entre las prestaciones convenidas; d) se debe carecer de otro remedio jurídico para subsanar el desequilibrio prestacional sobrevenido; e) las circunstancias sobrevenidas han de ser imprevisibles en el momento de celebración del contrato. Cuando concurren estas circunstancias la pretensión de modificar el convenio colectivo vigente se encuentra plenamente justificada y, por supuesto, la huelga que persiguiera la consecución de esta alteración convencional no podría ser tachada de ilícita.

Igualmente el propio Tribunal Constitucional viene aceptando reiteradamente, desde la citada STC 11/1981, que la alteración sustancial de las circunstancias que concurrían en el momento de la negociación del convenio colectivo que pretende modificarse es una causa de legitimación del recurso a la huelga novatoria, que en estos casos no podría calificarse como ilegal. Se trataría del único supuesto, en puridad, en el que la huelga puede perseguir lícitamente la alteración del convenio colectivo vigente (STS 3-4-91, Ar 1991, 3248); (y de nuevo M.R. Alarcón Caracuel, "*ilegalidad y abusividad de la huelga*").

Quinto.- La empresa argumenta, como se ha dicho, para pretender la calificación como ilegal de la huelga que nos ocupa su carácter novatorio, al pretender modificar lo establecido en el Convenio Colectivo de empresa vigente en la regulación resultante de la imperativa aplicación del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Ciertamente, como sostiene la empresa, este RD-Ley 20/2012 es de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales de la misma, en tanto que por tratarse de una sociedad mercantil cuyo capital social pertenece en su totalidad al ente local Entitat Metropolitana del Transport (EMT), es una empresa del sector público, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 22.1,f) de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. Y en virtud de ello las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo propio de empresa quedaron afectadas por lo dispuesto en los arts. 2.5 y 16 del citado RD-Ley.

Ahora bien, siendo ello así, también lo es que los motivos de las huelgas acordadas por la asamblea de trabajadores de la empresa y convocadas, en virtud de ello, por el sindicato demandado COORDINADORA SINDICAL OBRERA –también por otros sindicatos, aunque en este procedimiento sólo se ventila la calificación de las convocadas por aquél– fueron en todas ellas, como ha quedado probado: (i) la readmisión del trabajador despedido Andreu León de Cabo Sindín, y (ii) el cumplimiento de la totalidad de los abonos pactados en el convenio colectivo. Es decir, se trataba, el



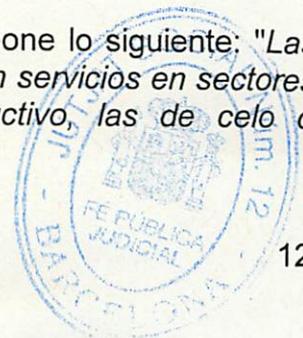


primero, de un motivo plenamente lícito, que no desvirtúa el carácter legal de la huelga como ya se dijo en las SSTs 23-10-89 (RJ 1989\7533) y 24-10-89 (RJ 1989\7422) (también en la STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 22-4-97, AS 1942), y ajeno al convenio: presionar a la empresa para conseguir la readmisión de un compañero que había sido despedido; y el segundo consistía en exigir precisamente el cumplimiento del propio convenio, en concreto en lo referente al abono de las pagas extraordinarias pactadas en el mismo. En lo que hace al primer punto, hoy se sabe –por ser ya público, aunque no conste en autos y por eso no se ha dejado consignado como hecho probado en esta resolución- que el despido del referido trabajador acordado por la empresa el 15-6-12 ha sido declarado nulo por sentencia del Juzgado de lo Social nº 20 de los de Barcelona de 15-2-13, recaída en los autos 702/12. En alguna ilicitud debería haber incurrido la empresa en el referido despido cuando el mismo ha sido declarado nulo judicialmente, aun cuando la sentencia pueda ser recurrida. Por tanto la huelga llevada a cabo con la finalidad de presionar a la empresa para que readmitiera al trabajador despedido no puede ser ilegal (pues como dice la citada STS de 24-10-89 "con tal objetivo se defendía no sólo el interés particular de los despedidos sino el general de toda la plantilla"). Y en lo que hace al segundo extremo –la presión a la empresa para que cumpliera la totalidad de los abonos pactados en el convenio colectivo-, se ha de tener en cuenta que era precisamente el cumplimiento de lo pactado en el convenio lo que pretendían los trabajadores con la huelga, y esta exigencia, aún considerando la afectación del convenio por el citado RD-Ley 20/2012, no es ajena al carácter profesional –y no sólo meramente contractual- que al derecho de huelga ha dado el Tribunal Constitucional, entre otras, en la citada STC de 21-4-87 (RTC 1987\9080), en la que como se ha dicho se declaró ilícita la sanción a unos trabajadores aplicada por su empresa por haber participado en una huelga convocada para presionar a los poderes públicos a rectificar una medidas que afectaban desfavorablemente al ámbito profesional de la generalidad de los trabajadores.

Y a estos argumentos cabe añadir, además, que la huelga cuya ilegalidad pretende la empresa demandante terminó precisamente con un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la propia empresa en los que se pactó una forma de hacer efectivas las pagas extraordinarias, que sin incumplir las disposiciones del citado RD-Ley 20/2012 suponía que los trabajadores percibirían dichas pagas adelantadamente durante los años 2013 y 2014. Todos estos motivos justifican, a criterio de este juzgador, que no pueda calificarse la huelga como novatoria y por lo tanto no pueda acogerse la pretensión de la empresa referida a que se declare la ilegalidad de la misma.

Sexto.- Pretende también la empresa que se declare que la misma huelga fue ilícita por abusiva. Basa tal pretensión en que la huelga fue intermitente y con ello se buscó por los convocantes causar un daño desproporcionado y mucho mayor a la propia empresa y a los clientes de la misma en relación con el escaso que tuvieron que soportar los propios trabajadores huelguistas.

A este respecto el art. 7.2 del RD-Ley 17/1977 dispone lo siguiente: "Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o





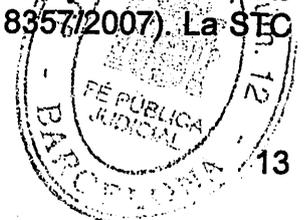
reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos".

Las huelgas intermitentes se desarrollan dividiendo su ejecución en varios momentos dentro del día o en espacios temporales superiores. Se concretan, pues, en una serie o secuencia de interrupciones del trabajo que se alternan con otros de actividad provocando una desorganización de la actividad productiva. Se trata de un tipo de huelga no incluida expresamente en la relación de actos ilícitos o abusivos del citado art. 7 del RD-Ley 17/1977 y por ello ha tenido un tratamiento diferenciado en la Jurisprudencia, que parte de aceptar la presunción de licitud de las mismas. Ya la STC 11/1981 estimó que el referido precepto debía ser interpretado restrictivamente ("*el artículo 7 RDLRT debe ser objeto de una interpretación restrictiva*", FJ 17). Posteriormente, la STC 72/1982, de 2 de diciembre, precisó que la presunción del carácter abusivo alcanzaba únicamente a las modalidades incluidas en el art. 7.2 del citado RD-Ley 17/1977, no siendo aceptable equiparar por analogía esta modalidad de huelgas –las intermitentes– a otras formas de huelga que de forma expresa merezcan el reproche de ilicitud. De este modo se estimó que sobre las huelgas intermitentes no recaía la presunción de ilicitud por no estar incluidas –se insiste– en el citado art. 7.2.

La calificación de abusividad procede, y así lo han ratificado los Tribunales, cuando se pueda demostrar la concurrencia de una desproporción manifiesta entre los daños producidos a la empresa y los soportados por los propios trabajadores huelguistas (STC 41/1984 y STS de 6-7-90, Ar 6072). También los mismos Tribunales han dicho que este daño cualificado existe cuando se provoca un "*efecto multiplicador*" de los "*normales*" efectos "*nocivos*" de la huelga, ocasionando una desorganización de la empresa o de su capacidad productiva que entrañe un perjuicio manifiestamente "*desproporcionado*" y "*grave*", o desencadene una desorganización de los elementos de la empresa y de su capacidad productiva que sólo pueda ser superada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado (SSTC 11/1981, 72/1982 y 41/1984, y SSTS de 25-2-81, Ar 747; 6-7-82, Ar 4556; y 30-6-90, Ar 5551).

Debe tenerse en cuenta también que la declaración de ilegal de una huelga intermitente por la desproporción de sus efectos exige la aportación de elementos persuasivos que lo hagan evidente y además acotar los efectos de la ilegalidad. El ejercicio de un derecho fundamental no puede quedar jurídicamente desautorizado por la interpretación más o menos rigurosa de quien como el empresario tiene un deber específico de soportarlo, ya que el derecho de huelga no supone sólo ampliar el campo jurídico del trabajador, sino simultáneamente restringir el del empresario con la idea de compensar, al menos en parte, la desigualdad que ineludiblemente origina una relación de subordinación (SAN de 7-1-03, AS 43, FJ 20).

Además, la base fáctica de la "*gravedad*" y de la "*desproporción*", que han de concurrir para que la huelga sea ilícita y abusiva, entre los daños producidos al empresario y los sacrificios asumidos por los trabajadores huelguistas ha de ser aportada por aquél (STC 11/1981; SSTS 14-2-90, RJ 1990\1088; 30-6-90, y 17-12-99, RJ 2000\522; y SSTSJ de Catalunya 17-12-97, AS 5182; y 4-3-08, rec 8357/2007). La STC





41/1984 dijo, también a este mismo respecto, que "puesto que la huelga constituye un instrumento de presión que pretende modificar la correlación de fuerzas existentes entre las partes, es consustancial a ella la producción de daños a la empresa, que han de ser superiores a los soportados por los trabajadores". De este modo la existencia de daños o perjuicios superiores para la empresa a los soportados por los trabajadores es una consecuencia inevitable del ejercicio mismo de la huelga, "que no por ello permite calificar la misma de abusiva o ilegal, siendo natural que la empresa sufra mayores daños que los trabajadores, puesto que es inevitable que en cierta medida la huelga afecte no sólo a la producción misma sino también al proceso productivo, y a la relación de la empresa con sus proveedores y clientes" (STSJ de Navarra de 4-7-07, rec 193/2007).

En similar sentido la STSJ de Galicia de 26-4-05, rec. 4398/2002, en la que se dijo: "Los problemas se multiplican entonces, ya que si en este marco no cabe aplicar pura y simplemente la doctrina civilista de que toda conducta que origina un daño es antijurídica, se hace preciso indagar en qué medida el uso de la fuerza ha podido conducir a sus autores o inductores a traspasar la siempre insegura frontera del uso abusivo del derecho; o, lo que es lo mismo, acudiendo de nuevo a los parámetros utilizados por nuestro Tribunal Constitucional, se hace preciso determinar en qué medida existe una desproporción efectiva del daño causado por la huelga, que unida a la intencionalidad del autor nos proporcione la evidencia (a veces, sólo el indicio) de que ese uso abusivo ha tenido efectivamente lugar. En palabras del TC, «no basta con que la huelga origine un daño a la empresa, sino que es preciso que el daño sea grave y que haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica» (SSTC 41/84, de 21/marzo, y 72/82, de 02/diciembre; y SSTS 17/12/99 [RJ 2000, 522], 17/1/00 [RJ 2000, 1429] y 28/05/03 [RJ 2003, 4210])".

Y para terminar las referencias a la doctrina judicial conviene traer a colación la reciente sentencia de la Audiencia Nacional de 13-6-12, procedimiento 95/2012 (AS 2012\1771), en la que se enjuiciaba una huelga también de carácter intermitente. En ella se contienen los siguiente razonamientos: "Esta Sala ha asumido como principio general un hipotético menor daño causado por las huelgas intermitentes frente a las continuas, en sentencia de 10-5-05 (AS 2005, 2548), trayendo a colación la de 7-1-03 (AS 2003, 43), según la cual la huelga intermitente "es una alternativa a la clásica huelga continua con frecuencia menos dañina para la empresa, o los usuarios de los servicios al permitir la negociación y consiguiente reconsideración de posturas en los períodos intermedios, haciendo más previsibles y evitables las disfuncionalidades al añadir al preaviso de su inicio, el aviso de cada activación."

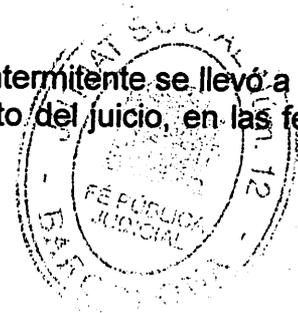
Sin embargo, es evidente que deben analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso para verificar si ese daño hipotéticamente menor es tal o bien queda multiplicado por otros factores, como pudiera ser la elección de los concretos días de paro. Así, en ese mismo pronunciamiento de 10-5-05 dijimos igualmente que "la jurisprudencia considera que a su través puede producirse también un ejercicio abusivo, y por tanto no amparable por los tribunales, del derecho de huelga. Y que este abuso lo determina una desproporción jurídica, un plus sobre el perjuicio que todo ejercicio de la huelga busca





del lado empresarial, de valoración ineludiblemente empírica, al suponer que los trabajadores causen daños innecesarios o incoherentes con su acción, utilizando pues la intermitencia bien para conseguir de hecho una paralización que comprometa a trabajadores que quieran ejercitar su derecho al trabajo, bien un daño a la estructura productiva que conlleve también, reflejamente, una incidencia coactiva superior a la ordinaria, completándose la presión económica con la presión de terceros que resultan gravemente afectados por tales sucesos." En el mismo sentido, el Tribunal Supremo mantiene que la "alternancia o sucesión de horas o jornadas de huelga con horas o jornadas de trabajo dentro de un conflicto colectivo único, no constituye en principio un supuesto de huelga abusiva, pero que puede calificarse como tal cuándo el desarrollo de los paros intermitentes, produce un daño desproporcionado a la otra parte de la relación de conflicto", siendo el empresario quien debe aportar la base fáctica de "la desproporción entre los daños producidos al empresario y los sacrificios asumidos por los huelguistas" [STS 17-12-99 (RJ 2000, 522), haciéndose eco de la jurisprudencia constitucional contenida en SSTC 72/1982 (RTC 1982, 72) y 41/1984, y de su propia doctrina -STS de 14-2-90 (RJ 1990, 1088) y 30-6-90 (RJ 1990, 5551)]. En concreto, las Sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 y 41/1984 aceptan la calificación de abusiva de la huelga intermitente que origina un daño "grave" a la empresa, "buscado" por parte de los que se encargan del desarrollo de la huelga "más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica" (STS 17-12-99). Es clave para la apreciación del carácter abusivo de la huelga la gravedad desproporcionada de los daños conscientemente provocados, que no puede presumirse en una huelga intermitente. Porque es consustancial a la huelga "la producción de daños a la empresa, que han de ser superiores a los soportados por los trabajadores" (STC 41/1984), "sin que la sola desproporción merezca ser considerada más que en el supuesto de que pueda ser calificada también de abusiva. Se consideran huelgas abusivas, de conformidad con el art. 7.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, y las de celo o reglamento, conforme se concreta claramente en las SSTC 11/1981, de 8 de abril, 72/1982, de 2 de diciembre y la 41/1984, de 21 de marzo, con la consecuencia de que en todas las demás debe de presumirse su validez, aunque no pueda excluirse que las circunstancias concurrentes la conviertan en abusiva (correspondiendo a quién invoca el abuso no solo la prueba de la generación de un daño desproporcionado a la empresa, sino el propósito buscado intencionalmente de su desproporcionalidad)" (STSJ Navarra de 4-7-07 (AS 2008, 319)). "La huelga, en definitiva, es un derecho que tiene sus limitaciones y una de ellas es la de que no puede ejercerse de forma abusiva, pero con la particularidad de que recae sobre quien alega su carácter abusivo (en este caso a las Asociaciones que actúan en representación de los empresarios afectados) la carga de la prueba de aquellos elementos básicos necesarios para que la huelga pudiera ser calificada de abusiva por desproporcionada" (SSTS 22-11-2000 (RJ 2001, 1430), 9-6-05 (RJ 2005, 5851), 10-11-06 (RJ 2007, 464))".

Séptimo.- En el caso que nos ocupa la huelga intermitente se llevó a cabo, según manifestaron de forma coincidente las partes en el acto del juicio, en las fechas





siguientes, según los horarios programados en las respectivas convocatorias: 1, 5, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18 y 19 de octubre-2012, y 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21 y 22 de noviembre-2012, ya que la asamblea general de trabajadores que había acordado convocar huelga para llevarla a cabo también en los días 2, 3, 4, 6, 7, 12, 13, 14, 20, 21, 22 y 31 de octubre-2012, acordó después desconvocar la misma en cuanto a estas últimas referidas doce fechas. De esta forma decae ya el apartado segundo del suplico de la demanda referido a la declaración de ilegalidad de la huelga por su carácter novatorio –según la empresa- convocada el 10 de octubre (en realidad fue el 11, tal como se aprecia en el documento obrante al folio 109-vto, aunque este cambio de fecha sea intrascendente a los efectos de que aquí se trata) para los días 22 y 31 de octubre de 2012, dado que en estas fechas no se llevó a cabo la huelga.

El día 1 de octubre se realizó huelga durante las 24 horas. El día 5 de octubre el paro tuvo una única duración: de 10 a 14 h. Y a partir del día 8 siguiente y durante los días de octubre en que se hizo huelga ésta se realizó en tres paros diarios, uno por cada turno de trabajo, de 2 horas cada uno: de 2 a 4 h, de 9 a 11 h. y de 16 a 18 h. (tal como resulta de la valoración conjunta de las manifestaciones de las partes en el juicio y del documento obrante al folio 108). En los días de noviembre en que se hizo efectiva la huelga ésta se llevó a cabo de la siguiente forma: (i) para los conductores y conductoras: de 2 a 4 h, de 9 a 11 h y de 19'30 a 21'30 h; (ii) para los trabajadores de material móvil, talleres, agentes de centro y mandos: de 3 a 4 h, de 9'30 a 10'30 h y de 21 a 22 h.; y para el resto de colectivos: la última hora de su turno de trabajo. No obstante el día 23 el paro fue de 6 horas, de 10 a 16 h, para todos los colectivos.

Se trató por lo tanto de una huelga intermitente, llevada a cabo en la mayoría de las fechas en tres paros diarios, uno por cada turno de trabajo, de 2 horas cada uno. En las tres fechas restantes, el paro fue de 24 horas un día; de 4 horas otro; y de 6 horas otro. Y para un pequeño colectivo de trabajadores el paro de los días del mes de noviembre fue de sólo una hora: la última de su turno de trabajo. Las horas de paro, en los días en que se hizo éste dos horas por turno, no se hicieron coincidir con horas punta en que la ciudadanía necesita más el transporte público para sus desplazamientos. Además, no se hicieron coincidir los días de huelga de los trabajadores de la empresa demandante con los días de huelga de los trabajadores del Metro, lo cual permitió sin duda paliar a la propia ciudadanía los efectos de las huelgas en ambas empresas al poder disponer todos los días al menos de un medio de transporte público urbano. Los perjuicios tanto para la propia empresa como para los ciudadanos sin duda que fueron menores con el diseño de huelga elegido por la asamblea de trabajadores (en casi todas las jornadas de huelga 2 horas diarias por turno de trabajo, como se dice, por tanto 6 horas por día, ninguna de ellas coincidente con horas punta), que si la huelga hubiera sido de mayor duración. Se respetaron por los trabajadores los servicios mínimos fijados por la Autoridad Laboral. Y además la huelga terminó con un acuerdo entre los trabajadores y la empresa por el que se establecían precisamente para los años 2013 y 2014 fechas adelantadas para el abono de las pagas extras establecidas en el convenio, que había sido uno de los motivos de la huelga, y ello para paliar los efectos ciertamente desfavorables del RD-Ley 20/2012.





No se aprecian, pues, elementos que permitan considerar un perjuicio causado a la empresa que haya ido más allá del propio e inevitable, incluso hasta el legítimo buscado por los trabajadores para que fuera eficaz su acción, derivado de la propia huelga en la particular actividad a que se dedica la empresa. Sin duda que algún perjuicio, y pudiera ser que no pequeño, causaron los huelguistas a la misma. Pero no hay elementos que permitan apreciar la gravedad necesaria de los mismos y las desproporción manifiesta en relación con los soportados por los trabajadores huelguistas como para considerar que su acción fue ilícita por abusiva. En consecuencia, por todo lo razonado y expuesto procede la desestimación de la demanda empresarial.

Octavo.- Por lo que se refiere a la demanda reconvenicional formulada por los demandados en los términos que constan en el documento obrante al folio 27, ratificado en el juicio, a la que se opuso la empresa, demandante principal, alegando que dicha acción no podía plantearse en este procedimiento de conflicto colectivo dado que en ella se ejercitaba una pretensión de tutela de derechos fundamentales, la misma ha de ser desestimada con fundamento en el art. 85.3 de la LRJS y por la razones aducidas por la empresa. La demanda principal de este procedimiento se ha seguido por los cauces del conflicto colectivo previsto en los arts. 153 y siguientes de la LRJS, por lo tanto de acuerdo con el citado art. 85.3 no puede plantearse en el mismo una demanda reconvenicional en la que se ejercita una acción de tutela de derechos fundamentales que debe seguirse por los cauces previstos en los arts. 177 y siguientes de la misma LRJS. Concorre por tanto una causa de inadmisión que pudo haberse resuelto en tal sentido en el propio juicio. No obstante, que no se acordara dicha inadmisión entonces no puede ser obstáculo para que se acuerde ahora. Procede por ello dictar un pronunciamiento de inadmisión de la demanda reconvenicional, dejando imprevjuizado el fondo de la misma.

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

FALLO: Que desestimando la demanda formulada por la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA S.A. contra la Sección Sindical del Sindicato COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS) en la empresa demandante, el sindicato COORDINADORA SINDICAL OBRERA (COS) y los COMITÉS DE HUELGA, integrados por D. Josep Gargante Closa, D. Albert Miguel San Andres, D^a Noemí Mora González, D. Oscar Juvé Larriba, D. Antonio Vicente Escalona, D. Vicente Óscar Mellado Martínez, D. Benjamín Pérez Pérez, D. Carlos Medina Rodríguez, D. Jorge Lesaca Olivares, D. Juan Casals Crispin, D. César Bautista Erustes, D. Gabriel Barti Rodríguez, D. Antonio Sáez Morales y D. Juan Aranda Jiménez, en materia de conflicto colectivo sobre declaración de ilegalidad e licitud de huelga, absuelvo a todos estos de las pretensiones formuladas en su contra.

Así mismo inadmito la demanda reconvenicional formulada por estos contra la empresa demandante, dejando imprevjuizado el fondo de la misma.





Notifíquese esta resolución a las partes, a quienes se hace saber que no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, debiendo anunciarlo ante este mismo Juzgado mediante mera manifestación de las partes o de sus abogados, por comparecencia o por escrito, todo ello en el plazo de los 5 días hábiles siguientes al de su notificación (art. 194 de la LRJS), siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado como depósito la cantidad de 300 € en la cuenta núm. 5212.0000.34.1200.12 del BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, oficina 2015, sita en la Ronda San Pedro nº 47 de esta ciudad [art. 229.1,a) de la LRJS], sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado. El recurso deberá ser interpuesto posteriormente en el plazo de los 10 días establecido en el art. 195.1 de la misma LRJS a partir del momento en que se notifique la puesta de los autos a disposición del letrado o graduado social colegiado designado por la parte recurrente, debiendo cumplirse las formalidades establecidas en el art. 196 de la misma citada Ley.

Expídase testimonio de esta resolución que se unirá a las actuaciones y llévese el original al Libro de Sentencias del Juzgado.

Una vez notificada esta resolución a las partes, en caso de no anunciarse recurso de suplicación contra la misma en el plazo indicado procédase al archivo de las actuaciones.

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



DILIGENCIA.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Magistrado que la suscribe en el mismo día de su fecha y en audiencia pública. Se incluye su original en el Libro de Sentencias del Juzgado, dejando en los autos certificación literal de la misma, y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y concordantes de la LRJS. Doy fe.