

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 745/2025, de 18 de julio de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 182/2023

SUMARIO:

Vulneración del derecho de huelga. Implantación por la empresa de forma unilateral de los servicios de seguridad y mantenimiento ante la negativa a negociar del comité de huelga. *Abogados y graduados sociales de los servicios jurídicos de un sindicato que, una vez iniciada la huelga, reciben un burofax donde se les exige solicitar suspensiones de vistas, comparecer en juicios si no se concedía la suspensión, así como realizar actuaciones procesales urgentes, todo ello con advertencia de responsabilidad profesional, laboral y civil.* Los servicios mínimos de la comunidad deben distinguirse de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas y el mantenimiento de las instalaciones, locales, maquinarias y materias primas. La distinción es trascendente, ya que mediante la fijación de los servicios mínimos se pretende que la actividad productiva continúe, aunque limitadamente, durante la huelga, mientras que los servicios de seguridad y mantenimiento, aplicables a todas las empresas, pretenden que la actividad productiva pueda reanudarse al finalizar la huelga. En el caso analizado, ante la negativa a negociar por parte del comité de huelga, alega el sindicato demandado que la justificación objetiva y razonable por la que envió los requerimientos a los actores fue el establecimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento del artículo 6.7 del Real Decreto ley 17/1977, en orden a poder reanudar la actividad de los servicios jurídicos cuando finalizara la huelga, preservando, de este modo, el derecho a la tutela judicial efectiva de los terceros afectados. No obstante, aunque hay terceros afectados y estamos en presencia de un servicio esencial, cual es el servicio público de Justicia, no se trata de servicios necesarios para garantizar su seguridad, sino el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa, cuya titularidad no corresponde, además, al sindicato demandado. Lo verdaderamente relevante no son las incidencias que se hayan producido durante la huelga, sino los riesgos potenciales que deben preverse, aunque luego, no se materialicen. Y, en este tipo de servicios, se trata de riesgos potenciales para la seguridad de las personas, cuya existencia no se aprecia en el caso de autos. No hay que olvidar que en los requerimientos remitidos por el sindicato demandado a los actores, los servicios se concretaban en la solicitud de la suspensión de los señalamientos, vistas o comparecencias, comunicándoselo a los clientes o personas afectadas; en comparecer personalmente y realizar las actuaciones profesionales inaplazables e indispensables, si no se hubiese resuelto tal solicitud o se hubiese desestimado; y, en los asuntos afectados por un plazo de vencimiento procesal o administrativo, realizar directa y personalmente las actuaciones necesarias, dentro del plazo de vencimiento. Se trataba de actuaciones que no tenían como cometido garantizar la reanudación de la actividad del departamento jurídico del sindicato demandado, cuando finalizase la huelga, como exige la norma, sino que lo que perseguían era no alterar, en la medida de lo posible, el funcionamiento normal de tal departamento, debiendo realizar los actores las labores que habitualmente desarrollaban en su puesto de trabajo. Aunque el ejercicio del derecho de huelga puede verse limitado a fin de que el trabajo pueda reanudarse sin dificultad cuando finalice la huelga, no cabe, sin embargo, que el derecho fundamental a la huelga de los trabajadores se restrinja o elimine con el objeto de que la actividad productiva

Síguenos en...

no se perturbe durante su desarrollo, lo que queda fuera del ámbito del elemento teleológico de los servicios de seguridad y mantenimiento, a saber, la reanudación de la actividad empresarial, tras la huelga. Consiguientemente, en el contenido de los requerimientos remitidos por el sindicato demandado a los actores el 24 de enero de 2023, no se contemplaba el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento. Además, estos coinciden sustancialmente con los servicios mínimos que le habían sido denegados por resolución de la autoridad laboral. Se mantiene la declaración de vulneración del derecho de huelga, imponiéndose una indemnización de 7.501 € por trabajador. (Vid. STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2023, rec. núm. 7/2023, casada y anulada parcialmente por esta sentencia). Pleno.

PONENTE:

Doña Ana María Orellana Cano.

SENTENCIA

Magistrados/as

ANA MARIA ORELLANA CANO
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
JUAN MARTINEZ MOYA

ISABEL OLMOS PARES

FELIX VICENTE AZON VILAS

RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

CASACION núm.: 182/2023

Ponente: Excm. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 745/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio García-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Juan Martínez Moya

D.^a Ana María Orellana Cano

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 18 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por el letrado D. Marcial Puga Gómez en representación del **SINDICATO NACIONAL DE CC.OO DE GALICIA**; y por la

Síguenos en...



letrada D^a Catarina Capeáns Amenado, en representación de **D. Carlos Francisco, D. Leon , D^a Asunción, D^a Gloria, D^a Marcelina, D. Rodrigo, D^a Dolores, D. Constancio, D^a Alicia, D^a Maite, D. Jon, D^a Dulce, D. Luis Andrés, D^a Angelica Y D^a Adriana** contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 1704/2023, de 27 de marzo, (proc.7/2023), en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de tutela de derechos fundamentales por D. Carlos Francisco y otros.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, los también recurrentes Sindicato Nacional de CC.OO de Galicia representado por el letrado D. Marcial Puga Gómez y D. Carlos Francisco y otros representados por la letrada D^a Catarina Capeáns Amenado.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación letrada de D. Carlos Francisco y otros, se interpuso demanda en materia de tutela de derechos fundamentales, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de la cual: «Se declare la vulneración del derecho fundamental de los actores a la huelga del art. 28.2 de la Constitución Española, en relación con su derecho a la libertad sindical, a la dignidad y a su integridad moral contenidos en los art. 28.1, 10 y 15 del mismo texto legal, y, en consecuencia, a la nulidad radical de la actuación denunciada, y en concreto, del requerimiento efectuado a los actores consignado en el ordinal octavo de éste; 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 a producirse la lesión del derecho fundamental, así como al abono, a cada una de las personas demandantes, de 120.005,00 € en concepto de indemnización de daños morales».

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento de acto de conciliación sin avenencia y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.

Con fecha 27 de marzo de 2023, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, cuyo Fallo es el siguiente: «Que debemos estimar en parte la demanda interpuesta por Carlos Francisco, Leon, Asunción, Gloria, Marcelina, Rodrigo, Dolores, Constancio, Alicia, Maite, Jon, Dulce, Luis Andrés, Angelica, Adriana 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».

CUARTO.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO. Los actores prestan servicios para la demandada, todos ellos con anterioridad al 23 enero 2023, con las siguientes categorías profesionales:

Carlos Francisco, Técnico superior
Leon, Técnico superior
Asunción, Técnico superior
Gloria, Técnico superior
Marcelina, Técnico superior
Rodrigo, Técnico medio

Síguenos en...



Dolores, Técnico superior
 Constancio, Técnico superior
 Alicia, Técnico superior
 Maite, Técnico superior
 Jon, Técnico superior
 Dulce, Técnico superior
 Luis Andrés, Técnico superior
 Angelica, Técnico superior
 Adriana, Técnico superior

SEGUNDO. Los demandantes D. Luis Andrés, D. Rodrigo, Dña. Gloria, Dña. Marcelina y Dña. Alicia tienen la consideración de delegados de personal por el sindicato CCOO 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 CCOO 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 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 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 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 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 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 la demandada, acontecimientos 65, 66 y 68 EXE y testifical)

NOVENO. El 2 marzo 2023 la demandante Dña. Angelica 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 no 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».

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpusieron recursos de casación por las representaciones del Sindicato Nacional de CC.OO de Galicia y de D. Carlos Francisco y otros, impugnando cada una de las partes el recurso de la contraria.

SEXTO.

Conferido traslado al Ministerio Fiscal por escrito de fecha 26 de octubre de 2023, interesó la desestimación de los recursos formalizados y la confirmación de la sentencia impugnada. La Sala los admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de deliberación, votación y fallo, cuando por turno correspondiera.

SÉPTIMO.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno. A tal efecto quedaron señalados para deliberación, votación y fallo el día 16 de julio de 2025, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO:

1.El objeto del presente recurso de casación se centra en analizar si los burofaxes remitidos por la empleadora demandada el 24 de enero de 2023 a los actores, supusieron una vulneración del derecho de huelga, del derecho de libertad sindical, de la dignidad y de la integridad moral de los trabajadores integrantes del departamento jurídico del sindicato.

2.La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1704/2023, de 27 de marzo (proc 7/2023) estimó parcialmente la demanda interpuesta, en

Síguenos en...



materia de tutela de derechos fundamentales, por quince trabajadores contra el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia y declaró la existencia de vulneración del derecho de huelga de cada uno de los demandantes y, en consecuencia, declarando la nulidad de la actuación empresarial, condenó al sindicato demandado a indemnizar a cada uno en la cuantía de 25.000 euros.

Esta sentencia considera que no han sido vulnerados los derechos de libertad sindical y la integridad moral de los actores, ni tampoco la dignidad.

Asimismo, desestima las excepciones de falta de acción y de falta de legitimación pasiva.

Declara la vulneración del derecho de huelga, pero minora la indemnización reclamada, que ascendía a 120.005 euros para cada uno de los demandantes, a 25.000 euros para cada uno.

Los demandantes prestaban servicios para el sindicato demandado, integrados en los servicios jurídicos.

3.Frente a la misma se alzan en casación el sindicato demandado y los actores.

El recurso de casación formulado por el sindicato demandado se funda en los siguientes motivos:

a) Como primer motivo de recurso de casación, con base en el artículo 207 c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, invoca la vulneración por la sentencia recurrida del derecho a la tutela judicial efectiva, por no contener los hechos probados que permiten resolver adecuadamente el debate suscitado. Se refiere, concretamente, a la ausencia de referencia al procedimiento tramitado ante la jurisdicción contencioso-administrativa a instancia del propio sindicato sobre los servicios mínimos durante la huelga, de un lado y, de otro, por la desestimación por la sentencia recurrida de la excepción de litispendencia o prejudicialidad suspensiva.

b) El segundo motivo de recurso va encaminado a la revisión de los hechos probados de la sentencia recurrida, con adecuado amparo procesal, solicitando diez revisiones fácticas.

c) En el tercer motivo, con debido sustento adjetivo en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente sostiene que se ha infringido la normativa reguladora del derecho de huelga, considerando que no ha existido vulneración; y, el artículo 183.1 y 2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, sobre la cuantía de la indemnización.

4.El recurso de casación de los actores se articula en tres motivos, basados en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en los que se invoca la infracción de la normativa reguladora del derecho de libertad sindical y de la dignidad e integridad moral de los demandantes y, el régimen de la indemnización, reclamando la condena al abono, por este concepto, de 120.005 euros a cada actor.

5.El Ministerio Fiscal informó en favor de la desestimación de los dos recursos de casación.

La parte actora presentó escrito de impugnación del recurso de la demandada en el que se opone a los tres motivos de recurso, solicitando su desestimación.

Por otro lado, la parte demandada también impugnó el recurso de los demandantes, oponiéndose a los mismos y solicitando su desestimación.

SEGUNDO:

1.Se analizará, a continuación, en primer lugar, el recurso de casación del sindicato demandado.

La parte recurrente invoca, con base en el artículo 207 c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, como primer motivo de recurso, en primer lugar, el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, por la infracción de los artículos 24 y 120.3 de la Constitución, 248.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y, 97.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Alega la parte recurrente que le ha producido indefensión la insuficiencia de los hechos probados de la sentencia recurrida, por lo que solicita la nulidad de la misma. Y en esta línea, argumenta que la sentencia recurrida no ha contemplado como hecho probado el grado de

convicción alcanzado respecto de los hechos alegados por la parte demandada para oponerse a la demanda, incluidos los relativos a las distintas excepciones procesales alegadas.

Cita, al respecto, de un lado, los hechos relacionados con la impugnación por el sindicato demandado de la Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Consellería de Promoción Do Emprego e Igualdade de la Xunta de Galicia de 20 de enero de 2023, que desestimó la fijación de los servicios mínimos, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Sin embargo, se ha de destacar que no se comparte el alegato de la parte recurrente, pues consta en el fundamento jurídico segundo de la sentencia recurrida que esta cuestión fue debatida y resuelta en el acto del juicio, desestimándose en el mismo la prejudicialidad contencioso administrativa invocada.

Por otro lado, la parte recurrente alega que no refleja la sentencia recurrida que el objetivo perseguido por los requerimientos enviados por el sindicato demandado a los actores el 24 de enero de 2023, era la fijación de los servicios necesarios para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas y realizar cualquier otra atención precisa para la reanudación, tras la huelga, de la actividad empresarial.

Pues bien, no incurre en esta omisión la sentencia recurrida, pues en el segundo fundamento jurídico expresamente recoge esta alegación de la parte demandada, desestimándola, como consta en su fundamento jurídico cuarto, en el que se califica el requerimiento como una orden empresarial de reanudación del trabajo. A mayor abundamiento, no se aprecia tal omisión pues la propia sentencia recurrida declara que el tema reseñado es competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa, quedando delimitado el objeto del presente litigio al análisis de la vulneración de derechos fundamentales por los requerimientos remitidos por la empleadora.

Y, también invoca la parte recurrente que la constatación de los hechos indicados debía de haber provocado una ponderación del importe de la indemnización.

2. Debemos tener presente que el artículo 97.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social dispone que:

«La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo».

En puridad, como se extrae de lo anteriormente indicado, la parte recurrente considera que la sentencia recurrida adolece de insuficiencia de hechos probados y de insuficiencia de la motivación.

No se aprecia por este Tribunal insuficiencia de hechos probados, pues en el relato fáctico declarado acreditado en la sentencia recurrida se contienen todos los elementos necesarios y suficientes para resolver sobre el objeto del litigio, a saber, la posible vulneración del derecho de huelga, de libertad sindical, de la dignidad y de la integridad moral de los actores, generada por los requerimientos del sindicato demandado.

Y, debe resaltarse, además, que efectivamente, el artículo 24 de la Constitución exige que la motivación de las sentencias sea suficiente, lo que no se logra con la mera exposición de una conclusión, fáctica o jurídica, sino que requiere, -como indicó la STC 8/2014, de 27 de enero (recurso 6112/2012)-, un debido razonamiento o argumentación, que sea consecuencia de una racional interpretación, como señaló la STC 145/2012, de 2 de julio (rec 273/2011). En este sentido, se pronunció también la STS 137/2025, de 26 de febrero (rcud 4636/2022).

No se han producido, por tanto, las infracciones denunciadas, por lo que se ha de colegir que este primer apartado del primer motivo de recurso de casación no ha de prosperar.

3. En segundo lugar, encuadrado en este primer motivo de recurso, la parte demandada y recurrente reitera la infracción del artículo 24 de la Constitución, invocando que le ha producido indefensión que la sentencia recurrida no se pronuncie sobre la finalidad perseguida con los requerimientos del 24 de enero de 2023, que consistían únicamente en ofrecer a los trabajadores las medidas estrictamente necesarias para garantizar la seguridad de las

personas y de las cosas y cualquier otra atención precisa para la reanudación de la actividad, finalizada la huelga.

Se alega que la sentencia recurrida incurre en incongruencia omisiva. La exigencia de la congruencia prevista en el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil no es puramente formal, sino que tiene una justificación de fondo para garantizar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva y del derecho de defensa, como pusieron de manifiesto las SSTC 31/2012, de 12 de marzo (rec 2976/2011) y 40/2006, de 13 de febrero (rec 4854/2003).

Desfavorable acogida merece también seguir esta pretensión pues, -como se ha indicado anteriormente-, la sentencia recurrida se pronuncia sobre lo anterior, aunque no en el sentido solicitado por la empleadora sino considerando que no era este el objetivo de los requerimientos remitidos a los demandantes y, por ende, la sentencia recurrida no adolece de incongruencia omisiva.

4. Por último, invoca la parte recurrente, con carácter subsidiario, en este primer motivo de recurso de casación, el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de los artículos 222 y 43 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, alegando que la sentencia recurrida debió estimar la excepción de litispendencia o prejudicialidad suspensiva, durante la tramitación del procedimiento de impugnación de la resolución que desestimó la solicitud de fijación de servicios mínimos, ante la jurisdicción contencioso administrativa.

El sindicato demandado en las presentes actuaciones formuló demanda del procedimiento especial para la protección de derechos fundamentales y, en concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente del derecho de defensa en las actuaciones procesales, frente a la Resolución de la Directora General de Relaciones Laborales de la Consellería, de 20 de enero de 2023, por la que se desestimó la petición de fijación de servicios mínimos. Esta demanda fue desestimada por la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 504/2023, de 14 de junio, (proc 11/2023), posterior, por tanto, a la sentencia recurrida.

En cualquier caso, conviene distinguir entre la litispendencia y la prejudicialidad suspensiva, ya que la parte recurrente invoca las dos instituciones.

Como declaró, entre otras, la STS de 30 de abril de 2004 (rec 123/2002), la litispendencia pretende impedir la simultánea tramitación de dos procesos con el mismo objeto, siendo una institución preventiva y tutelar de la cosa juzgada, por lo que requiere las mismas identidades que ésta. De esta aseveración, se puede colegir que las identidades que exige la litispendencia son las propias de la eficacia positiva de la cosa juzgada material, prevista en el artículo 222.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que dispone lo siguiente:

«La cosa juzgada de las sentencias firmes, sean estimatorias o desestimatorias, excluirá, conforme a la ley, un ulterior proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquélla se produjo».

Sin embargo, la prejudicialidad suspensiva se produce para preservar la eficacia negativa de la cosa juzgada material, prevista en el artículo 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que obedece al siguiente tenor:

«Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal».

La problemática para apreciar en el presente litigio la litispendencia radica en la modalidad de procedimiento que se ha tramitado ante la jurisdicción contencioso administrativa y ante la jurisdicción social. En ambas, los procedimientos se tramitaron por la modalidad procesal especial de tutela de derechos fundamentales, que son procedimientos sumarios, de cognición limitada. En la jurisdicción contencioso administrativa, el sindicato demandado en las presentes actuaciones ejercitó, como demandante la acción de tutela del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los usuarios, afiliados o no al sindicato, de sus servicios jurídicos, por la huelga de los trabajadores que prestaban servicios en estos. Por el contrario, en este litigio, los quince trabajadores que decidieron sumarse a la huelga iniciada el 23 de enero de 2023 instaron el proceso de tutela del derecho de huelga, de libertad sindical, y de la dignidad e integridad moral. Los objetos de ambos procedimientos, unidos al ámbito de cognición por el órgano judicial que se encuentra limitado al examen de la vulneración de estos derechos

fundamentales, permiten concluir que no se aprecia la identidad objetiva que, tanto en la litispendencia como en la prejudicialidad suspensiva, son necesarias.

Y, además, ha de tenerse en cuenta en relación con la prejudicialidad suspensiva que, en el procedimiento laboral, sólo cabe en los supuestos legalmente previstos, a saber, la prejudicialidad suspensiva penal, contemplada en el 86 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y, la suspensión de los procedimientos individuales, durante la tramitación del conflicto colectivo, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con éste último, conforme al artículo 160.5 del citado texto procesal.

Consiguientemente, fue ajustada a derecho la desestimación de estas pretensiones.

5. Se desestima, en consecuencia, este primer motivo del recurso de casación, en sus tres apartados, ya que no procede decretar la nulidad de las actuaciones cuando no se le ha producido indefensión a la parte, como declaró, entre otras, la STS 81/2017, de 30 de enero (rec 52/2016).

TERCERO:

1. La parte demandada y recurrente interesa, como segundo motivo de recurso de casación, con base en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la revisión de los hechos probados de la sentencia recurrida, invocando error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos.

2. Para que pueda prosperar el motivo de revisión fáctica en el recurso de casación, al amparo del artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, como declararon, entre otras, las SSTS 410/2024, de 5 de marzo (rec 143/2021), de 2 de marzo de 2016 (rec 153/2015), de 25 de marzo de 2014 (rec 161/2013), de 3 de julio de 2013 (rec 88/2012) y, de 28 de mayo de 2013 (rec 5/20112), se exige la concurrencia de los siguientes presupuestos:

a) Ha de señalarse, con claridad y precisión, el hecho probado cuya revisión se solicita, indicándose expresamente, si se trata de una adición, una sustitución, o la supresión, facilitando, en su caso, la redacción alternativa.

b) La revisión fáctica no ha de incluir normas ni su interpretación, ni suponer valoraciones jurídicas, pues la ubicación acertada de lo anterior debe contenerse en la fundamentación jurídica de las sentencias y no en los hechos probados.

c) No es suficiente con la invocación por la parte recurrente de su discrepancia en general de la sentencia o de los hechos probados, pues se exige la delimitación concreta y exacta de la disconformidad.

d) La errónea apreciación de la prueba ha de extraerse, de forma clara, directa y patente de los documentos en los que se funde la parte recurrente, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. Por esta razón, no es válida la remisión genérica a la documental obrante en las actuaciones.

e) La revisión fáctica ha de fundarse en prueba documental, no siendo, por tanto, prueba apta para la revisión ni la prueba de interrogatorio de testigos ni la prueba pericial. Sólo, excepcionalmente y en algunos supuestos, cabría el examen de la prueba de interrogatorio de testigos y la pericial, exclusivamente cuando sea necesaria para la comprensión del contenido de los documentos en los que se funde la parte recurrente.

f) La revisión fáctica pretendida ha de tener trascendencia para la modificación del fallo de la sentencia, o para reforzar argumentalmente el sentido del mismo. Por esta razón, es preciso que la parte recurrente precise la influencia de la redacción alternativa que proponga del hecho probado cuya revisión se inste, en su caso, en la variación del sentido del pronunciamiento o en el reforzamiento argumental del fallo. En esta línea, la STS de 11 de febrero de 2014 (rec 27/2013) puso de manifiesto que el error en la apreciación de la prueba ha de ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida.

3. En primer lugar, el sindicato recurrente solicita la revisión del hecho probado primero para que se adicione los salarios anuales y mensuales, con prorrata de pagas extras, de cada uno de los demandantes.

Alega la parte recurrente que la adición solicitada contiene un importe de los salarios superior al que consta en el escrito de demanda, salvo en el caso de una de las actoras, debido a que ha llevado a cabo la aplicación de las actualizaciones contenidas en el artículo 11 de la

revisión parcial del convenio colectivo. Pretende que consten las cuantías como hecho probado a los efectos del cálculo, en su caso, de la indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales.

Se funda en el acuerdo parcial de revisión del convenio colectivo, junto con los documentos 2 y 3, obrantes a los folios 19 y 28 para el caso de la actora a la que se ha hecho referencia y, en general, en los recibos de salarios de los distintos niveles.

Como se ha indicado anteriormente, la errónea apreciación de la prueba ha de apreciarse, de forma clara, directa y patente de los documentos en los que se funde la parte recurrente y, en este caso, de la remisión genérica a los recibos salariales no se puede extraer la adición pretendida, pues la parte recurrente no concreta el salario de cada actor, ni los cálculos que ha llevado a cabo derivados de la aplicación del acuerdo de revisión parcial del convenio colectivo, por lo que no se accede a lo solicitado. Tampoco se extrae lo pretendido de la documental reseñada en relación a la actora concreta a la que se refiere, ya que no detalla los cálculos indicados.

4.En segundo lugar, se reclama la revisión del hecho probado tercero, para que se adicione que la huelga convocada era indefinida, con base en el acta de la convocatoria de la huelga por la representación de los trabajadores.

Suerte desestimatoria ha de seguir esta pretensión, pues no se evidencia error del órgano judicial de instancia de la documental en la que se funda, por no haber hecho constar el carácter de la huelga lo que, además, en contra de lo que sostiene la parte recurrente, carece de trascendencia en el sentido del fallo, ya que la vulneración del derecho de huelga se puede producir tanto si se ha convocado con carácter indefinido como temporal.

5.En tercer lugar, se solicita la adición de un nuevo hecho probado que refleje el contenido de los correos electrónicos que se enviaron entre sí, el sindicato demandado y la representación legal de los trabajadores.

Se accede a lo solicitado, por así extraerse de la prueba documental en la que se funda la parte recurrente. Consiguientemente, se adiciona el siguiente hecho probado:

«Por correo electrónico de 16 de enero de 2023, remitido a las 17:17 horas, la demandada se dirigió a los representantes legales en los siguientes términos: "Ante la solicitud de huelga planteada por las personas trabajadoras, recibida por esta organización sindical el pasado día 13 de enero de 2023, la dirección del Sindicato Nacional solicita a esta representación legal de las personas trabajadoras el establecimiento de servicios mínimos para las jornadas de huelga convocadas a partir del 23 de enero de 2023".

La respuesta del comité enviada el día 16 de enero de 2023 a las 12:51 horas expresa: "Este comité intercentros comunica que no asistirá a dicha convocatoria".

Por nuevo correo electrónico de 17 de enero de 2023, a las 14:10 horas, la demandada reitera: "En relación a esta respuesta de fecha de 17 de enero de 2023, en la que manifestáis que no asistiréis a la reunión convocada al efecto de negociar los servicios mínimos, es necesario recordar que los procedimientos judiciales y administrativos que derivan de la asistencia y representación que el sindicato, en virtud de sus estatutos, acerca a sus personas afiliadas y usuarias de las asesorías jurídicas, amparan el derecho de estos, constitucionalmente protegido, al ejercicio de la tutela judicial efectiva. Más si cabe, si estamos hablando de procedimientos que la propia ley califica como urgentes y en los que también pueden verse afectados derechos fundamentales. Dada la gravedad del asunto que nos ocupa, rogamos contestación inmediata.

Frente a la nueva petición, el Comité responde el 17 de enero de 2023, a las 19:38 horas, que este comité se ratifica en la contestación dada con anterioridad».

6.En cuarto lugar, se solicita la adición de un nuevo hecho probado, que refleje los términos de la solicitud de los servicios y la propuesta realizada al respecto por la organización sindical; pretensión que ha de prosperar, pues así se extrae de la prueba documental en la que se basa. Por lo tanto, se adiciona el siguiente hecho probado:

«El demandado presentó el día 19 de enero del 23 solicitud de establecimiento de servicios mínimos en que se manifestaba: "Esta dirección del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia entiende que la asistencia jurídica y el asesoramiento laboral prestado por el departamento de los servicios jurídicos de esta organización sindical debe

garantizar mediante el establecimiento de unos servicios mínimos que garanticen los derechos de las personas afiliadas a Comisiones Obreras y de las personas usuarias de los servicios jurídicos y, que justifican la restricción del derecho de huelga, manteniendo la adecuada proporcionalidad entre el derecho de las y los trabajadores y la protección de los bienes y derechos constitucionalmente protegidos de las personas usuarias de los servicios jurídicos con procedimientos judiciales abiertos o que tengan que realizar consultas sobre cuestiones jurídicas sometidas a un plazo perentorio que puedan ser dañados con ocasión de la huelga, ya que de no garantizarse mínimamente, pueden sufrir evidentes perjuicios no reparables, bien por hacer imposible, con carácter irreversible, su protección jurisdiccional, bien por generar una situación contraria al principio de seguridad jurídica en su actuación ante los juzgados y tribunales, pues, en estos casos, se produciría un resultado abiertamente lesivo a la tutela jurisdiccional efectiva y/o libertad sindical.

Más si cabe, si nos referimos a procedimientos que la propia ley procesal califica como urgentes y en los que pueden verse afectados derechos fundamentales y libertades públicas distintos de los arriba nombrados.

Por ello, la organización sindical propone para la convocatoria de huelga indefinida a partir del 23 de enero de 2023, los siguientes servicios mínimos:

Departamento de Servicios Jurídicos.

Personal técnico (Abogados/as, graduados/as sociales, diplomados/as en Relaciones Laborales). Este personal debe atender a aquellas actuaciones procesales que tengan en agenda y/o asignadas y que estén unidas a la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, cualquiera que sea la acción ejercitada, las reclamaciones judiciales sometidas a plazo de caducidad, los relativos a la prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y todos aquellos que puedan suponer una pérdida o perjuicio de derechos de carácter irreparable, así como la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares que tiendan a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudiesen dar lugar al mencionado perjuicio. Igualmente, debe atender a aquellas cuestiones sujetas a plazos sustantivos o procesales, tanto en la fase administrativa como en la judicial, cualquiera que sea la instancia, establecidos en la ley o cuando su incumplimiento pueda suponer una pérdida o perjuicio de derechos.

En dicha solicitud se detallaban los siguientes criterios para sostener la petición:

- Actuaciones procesales en todas las instancias, sujetas a plazos perentorios con incidencia en los derechos fundamentales y libertades públicas y aquellas susceptibles de generar un perjuicio irreparable.
- Actuaciones preprocesales en todas las instancias sujetas a plazos perentorios, con incidencia en los derechos fundamentales y libertades públicas y aquellas susceptibles de generar un perjuicio irreparable.
- Asistencia administrativa que permita gestionar y dar respuesta adecuada a las comunicaciones judiciales y al control de los plazos, así como de las consultas que se generen en las actuaciones arriba indicadas».

7.La quinta revisión solicitada se refiere a la adición de un nuevo hecho probado, que contemple la acción ejercitada por el sindicato ante la jurisdicción contencioso administrativa, a lo que no se accede, pues ya consta.

8.En sexto lugar, se solicita la revisión del hecho probado cuarto, para que se adicione un párrafo que refleje que el correo electrónico de 20 de enero de 2023 fue reiterado el 22 de enero y remitido a dos personas. Improperable destino merece tener esta adición, al carecer de relevancia para la modificación del fallo de la sentencia recurrida.

9.En séptimo lugar, se solicita la supresión del hecho probado quinto y su sustitución por trece párrafos en los que consten los asuntos pendientes que comunicaron doce de los demandantes al sindicato demandado por correos electrónicos. Esta pretensión no ha de prosperar por no evidenciarse error del órgano judicial de instancia de la documental en la que se basa la parte recurrente, consistentes en los correos electrónicos referidos, ya que carece de trascendencia en el sentido del fallo la relación de los concretos asuntos pendientes de cada actor.

10. Se pretende por la parte recurrente, en octavo lugar, la revisión del hecho probado octavo de la sentencia recurrida para que se hagan constar los días y las horas durante los que los demandantes prestaron servicios después del requerimiento del sindicato demandado.

Se funda en los correos electrónicos obrantes al documento nº 19, folios 507 a 566 y, nº 20, folios 676 a 681.

No detalla la parte recurrente, del documento concreto de los referenciados de donde extrae cada uno de los datos que pretende adicionar, no siendo válida la referencia genérica a más sesenta folios, sin indicar el error y la consiguiente pertinencia de la revisión reclamada, por lo que se desestima esta petición.

11. En noveno lugar, se solicita la adición de un nuevo hecho probado en el que se reflejen las horas sindicales que comunicó una de las demandantes por correos electrónicos al sindicato demandado, haciendo constar en los mismos que las había realizado, lo que no ha de prosperar, por carecer de trascendencia para la modificación del fallo de la sentencia recurrida.

12. En décimo lugar, se solicita la adición de un nuevo hecho probado en el que conste el importe de la facturación de las asesorías del 23 de enero al 1 de marzo de 2022 y de 2023. Se basa en el documento nº 26 del ramo de prueba del sindicato demandado, folios 824 y 1 a 10, sin detallar de dónde extrae concretamente los datos que pretende adicionar, por lo que se desestima esta revisión, declarándose, además, que carece de trascendencia en el sentido del fallo.

13. Según lo expuesto, se estima parcialmente este segundo motivo de recurso de casación.

CUARTO:

1. La parte demandada y recurrente denuncia, como tercer motivo de recurso de casación, con adecuado amparo procesal en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en primer lugar, la infracción de los artículos 6.7 y 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, 28.2 de la Constitución y de la jurisprudencia que reseña.

2. Invoca la parte recurrente que le remitió escritos a los demandantes el 24 de enero de 2023, para garantizar la prestación de los servicios necesarios de seguridad y mantenimiento con el objetivo de que fuera posible la reanudación de la actividad empresarial tras la huelga, contemplados en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Afirma, de un lado, que la propia sentencia recurrida califica los servicios contenidos en los burofaxes remitidos por el sindicato demandado a los actores de servicios no mínimos. En esta línea, sostiene el sindicato demandado que la fijación de los servicios mínimos en la huelga, previstos en el artículo 10 del Real Decreto ley 17/1977, fueron denegados por la resolución impugnada ante la jurisdicción contencioso administrativa y, que los servicios contenidos en los burofaxes dirigidos a los demandantes eran los contemplados en el artículo 6.7 del citado texto legal. Además, considera que estos servicios de seguridad y mantenimiento pueden ser adoptados unilateralmente por la empresa, cuando el Comité de Huelga se niegue a negociarlos, que es lo que ocurrió en el presente supuesto. Y, finaliza indicando que las medidas contenidas en los burofaxes se encuentran dentro del ámbito objetivo de los servicios del artículo 6.7 del Real Decreto ley 17/1977.

3. Los demandantes, en la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, ejercitan la acción de tutela de los derechos fundamentales, considerando infringidos el derecho de huelga y de libertad sindical, la integridad moral y, la dignidad. Ésta última no viene regulada junto a los derechos fundamentales, sino en el artículo 10 de la Constitución, pero como declaró, entre otras, la STC 56/2019, de 6 de mayo (rec 901/2018), el derecho a la integridad moral del artículo 15 de la Constitución está directamente vinculado con el derecho a la dignidad de la persona.

En el seno de la modalidad procesal especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, el artículo 181.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social dispone lo siguiente:

«En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad».

En primer lugar, se examinará si se ha producido o no la vulneración del derecho de huelga. Consiguientemente, hemos de determinar, con carácter previo, si los actores han acreditado la existencia de indicios de la vulneración de este derecho y, a continuación, analizar si la actuación del sindicato demandado tuvo una justificación objetiva y razonable, en su caso.

En relación con la acreditación de los indicios, como declararon, entre otras, las SSTS 356/2025, de 9 de abril (rec 92/2023), 545/2023, de 12 de septiembre (rec 100/2021), 954/2022, de 13 de diciembre (rec 40/2021), 1078/2020, de 2 de diciembre (rec 97/2019) y 1023/2020, de 24 de noviembre (rec 51/2019), debe tenerse en cuenta, de un lado, que las meras sospechas o conjeturas no son suficientes para invertir la carga de la prueba, por lo que la parte actora ha de aportar un principio de prueba, que aunque sea indiciaria, genere una razonable presunción de la existencia de la vulneración de un derecho fundamental. Y, de otro lado, que la falta de aportación de indicios determinará la inaplicación de la consecuencia prevista en el precepto transcrito, por lo que no será exigible al demandado la justificación de la objetiva razonabilidad y proporcionalidad de la medida combatida.

4. Los actores desarrollan su actividad laboral como abogados y graduados sociales de los servicios jurídicos del sindicato demandado.

Los trabajadores de la parte demandada convocaron una huelga a partir del 23 de enero de 2023.

Ante esta situación, el sindicato demandado, por correo electrónico de 20 de enero de 2023, instó a los demandantes a solicitar las suspensiones de los señalamientos que tuvieran previstos en los asuntos de los que se encargaban.

Los actores remitieron por correos electrónicos, entre los días 20 y 23 de enero de 2023, los listados de asuntos pendientes o en trámite, comunicándole a la empleadora que secundarían la huelga convocada.

La parte demandada instó, asimismo, por su parte, la suspensión de procedimientos, habiendo obtenido respuesta de los Juzgados de lo Social números 3 y 4 de los de Lugo, en el sentido de que no concurría causa de suspensión; del Juzgado Social número 1 de los de Vigo, que le comunicó que se daba traslado al resto de las partes para alegaciones; y del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 2 de los de A Coruña, que le notificó que se acordaba otorgarle plazo de cinco días, para que se designara nuevo letrado.

El 24 de enero de 2023, la parte demandada remitió, por burofax, requerimientos a cada uno de los demandantes, en los que les precisaba el alcance de sus obligaciones profesionales en relación con los asuntos en los que intervenían, como personas integrantes de los servicios jurídicos del sindicato demandado, durante el periodo de huelga, en las siguientes materias:

a) Solicitar de forma urgente ante los órganos judiciales, la suspensión de los señalamientos, vistas o comparecencias, comunicándoselo a los clientes o personas afectadas.

b) Si no se hubiese resuelto tal solicitud o se hubiese desestimado, comparecer personalmente y realizar las actuaciones profesionales inaplazables e indispensables para la defensa del asunto.

c) En los asuntos afectados por un plazo de vencimiento procesal o administrativo, 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.

En estos requerimientos, a continuación, les recordaba la responsabilidad profesional, laboral y civil en las que podían incurrir y, finalizaba reflejando que el objetivo de los mismos era evitar perjuicios irreparables para los titulares de los procedimientos que tenían asignados. A raíz de la recepción de los requerimientos reseñados, que tuvo lugar entre los días 25 y 30 de enero de 2023, los actores se reincorporaron en sus puestos de trabajo.

Los demandantes habían solicitado, como medida cautelar, que se dejaran sin efecto los requerimientos, lo que fue estimado por el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 de febrero de 2023.

El 2 de marzo de 2023 se suspendió la huelga al haberse alcanzado un preacuerdo que permitía seguir negociando el resto del convenio colectivo y, se reanudó la actividad laboral.

5.En el caso de autos, los actores aportan como indicio de la vulneración del derecho de huelga los requerimientos enviados por el sindicato demandado, el 24 de enero de 2023. Y, efectivamente, estos hechos constituyen un indicio de la vulneración del derecho fundamental de huelga, pues tuvieron lugar al día siguiente del inicio de la misma y, del contenido, se extrae que la empleadora les indicaba determinadas actuaciones que deberían realizar durante la huelga.

Corresponde, por tanto, analizar, a continuación, si la parte demandada ha acreditado una justificación objetiva y razonable de los requerimientos y de su proporcionalidad.

6.El artículo 28.2 de la Constitución establece lo siguiente:

«Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad».

Por su ubicación sistemática se trata de un derecho fundamental y, remite al desarrollo legal, la regulación de su ejercicio, que deberá contener la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. A pesar de haber transcurrido más de cuatro décadas desde la vigencia de la norma, no se ha dictado la ley a la que se refiere, que deberá tener el rango de orgánica. Por consiguiente, la normativa aplicable es el Real Decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Habrá de tenerse en cuenta, además, que la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, dictada en el recurso de inconstitucionalidad 192/1980, declaró inconstitucionales determinados preceptos de esta norma.

No cabe duda de que la huelga es el medio de presión más relevante que tienen los trabajadores frente a la empresa. Ahora bien, el derecho de huelga de los trabajadores debe ser proporcionado a las pretensiones que se deseen conseguir. Por este motivo, para garantizar el equilibrio entre el ejercicio del derecho de huelga y el daño que se le ocasiona al empresario, éste cuenta con determinados mecanismos de defensa frente a la huelga, contemplados en el ordenamiento jurídico, entre los que destacan, a los efectos que nos ocupan:

a) La continuación de la prestación de los servicios de seguridad de las personas y de las cosas y, de mantenimiento de los locales, maquinarias, instalaciones, materias primas y, cualquier otra atención necesaria para la reanudación de la actividad empresarial, tras la huelga.

b) El mantenimiento de los servicios mínimos en las empresas que desarrollan servicios esenciales para la comunidad.

El artículo 6.7 del Real Decreto ley 17/1977 dispone lo siguiente:

«El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. *Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios*».

Este párrafo 7º del artículo 6 del Real Decreto ley 17/1977 fue declarado parcialmente inconstitucional por la STC (Pleno) 11/1981, de 8 de abril (rec 192/1980), en cuanto atribuía, de manera exclusiva, al empresario la facultad de designar los trabajadores. Por esta razón, el Tribunal Constitucional declaró que era inconstitucional el último inciso y que en la designación de los trabajadores que debían efectuar estos servicios debía participar el Comité de Huelga, afirmando en el fundamento jurídico vigésimo de la meritada sentencia lo siguiente:

«La adopción de las medidas de seguridad no compete de manera exclusiva al empresario, sino que en ellas participa el comité de huelga, que es quien las garantiza, con la inevitable secuela de que la huelga en que el comité no preste esta participación podrá ser considerada como ilícita por abusiva».

Es importante diferenciar los servicios de seguridad y mantenimiento de los servicios mínimos. Ciertamente, el sindicato demandado solicitó la fijación de los servicios mínimos a la

Autoridad laboral, presentando la oportuna propuesta, habiendo recaído resolución desestimatoria, que fue impugnada ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Los servicios mínimos vienen regulados en el artículo 10.2 del Real Decreto ley 17/1977 en los siguientes términos:

«Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas».

Los servicios mínimos de la comunidad deben distinguirse de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas y, el mantenimiento de las instalaciones, locales, maquinarias y materias primas. Como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2012 (rcud 283/2011), la distinción es trascendente, ya que mediante la fijación de los servicios mínimos se pretende que la actividad productiva continúe, aunque limitadamente, durante la huelga; mientras que los servicios de seguridad y mantenimiento, aplicables a todas las empresas, pretenden que la actividad productiva pueda reanudarse al finalizar la huelga.

7.Pues bien, alega el sindicato demandado que la justificación objetiva y razonable por la que envió los requerimientos a los actores fue el establecimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento del artículo 6.7 del Real Decreto ley 17/1977, en orden a poder reanudar la actividad de los servicios jurídicos cuando finalizara la huelga, preservando, de este modo, el derecho a la tutela judicial efectiva de los terceros afectados.

Centrándonos en la indicada cuestión, del tenor literal del precepto anteriormente transcrito, se extrae que han de concurrir tres elementos para que se puedan implantar estos servicios:

a) El elemento subjetivo, pues la norma atribuye la facultad de garantizar durante la huelga este tipo de servicios al Comité de Huelga.

b) El elemento objetivo, ya que la norma incluye sólo los servicios necesarios para garantizar, de un lado, la seguridad de las personas y de las cosas; de otro, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones y, materias primas de la empresa; y, finalmente, se refiere el precepto al desarrollo de cualquier otra atención precisa para la consecución de los fines de los denominados servicios de seguridad y mantenimiento.

c) El elemento teleológico, pues el comité de huelga ha de garantizar la prestación de estos servicios, con el objetivo de posibilitar la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, tras la huelga.

8.La aplicación de la concurrencia de estos elementos al supuesto de autos para determinar si la justificación objetiva y razonable de los requerimientos remitidos por la empresa a los actores, al día siguiente al inicio de la huelga, se centró en el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento, supone examinar, en primer lugar, el elemento subjetivo, en tanto en cuanto los requerimientos remitidos por la parte demandada no fueron fruto del consenso con el Comité de Huelga.

La razón por la que el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad parcial de la norma a la que se hizo referencia anteriormente, fue la de garantizar que la empresa, a través de la designación de los trabajadores encargados de realizar estos servicios de seguridad y de mantenimiento, pudiera dejar vacía de contenido la huelga. Piénsese que el empresario, de acuerdo con el tenor literal de la norma, podía incluso designar encargados de ello, a los trabajadores integrantes del Comité de Huelga. Por esta razón, en el apartado 2 c) del fallo de la STC (Pleno) 11/1981, de 8 de abril (rec 192/1980), se exige que la designación de los trabajadores se haga de mutuo acuerdo entre el empresario y el Comité de Huelga.

En relación con la intervención del Comité de Huelga, para garantizar la prestación de estos servicios de seguridad y mantenimiento, debe resaltarse la STS de 28 de mayo de 2003 (rcud 5/2002), en la que se resuelve también un procedimiento de tutela de derechos fundamentales. La pretensión deducida consistió en que se declarara que la decisión de la empresa de requerir a los trabajadores para cubrir servicios de seguridad y mantenimiento con ocasión de la huelga convocada vulneró los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical. La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda y

fue confirmada por la indicada Sentencia del Tribunal Supremo. La cuestión controvertida se centró en determinar si eran necesarios los servicios de seguridad establecidos por la empresa y, si la empleadora podía implantarlos de forma unilateral, sin el acuerdo con el Comité de Huelga. Y declaramos en la meritada sentencia que, como la empresa negoció su establecimiento con el Comité de Huelga y no se alcanzó un acuerdo, a pesar de las reuniones mantenidas, por la actitud del Comité de Huelga, que sin diálogo se negó rotundamente a su implantación, se consideró también ajustado a Derecho, el establecimiento unilateral por la empresa.

Concretamente, se han estimado las dos pretensiones de revisiones fácticas, articuladas en tercer y cuarto lugar en el segundo motivo del recurso de casación, basado en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, consistente en la adición de dos nuevos hechos probados con la redacción que se transcribe en el tercer fundamento jurídico de esta sentencia. Consta, por tanto, acreditado que el sindicato demandado remitió a los representantes de los trabajadores un correo electrónico el 16 de enero de 2023, solicitando el establecimiento de servicios mínimos, respondiéndole el comité intercentros que no asistiría a dicha convocatoria. Ante ello, el sindicato demandado le remitió otro correo el 17 de enero de 2023 en el que les ponía de manifiesto la necesidad de establecer servicios mínimos para garantizar el derecho de los terceros a la tutela judicial efectiva, sobre todo, en los procedimientos urgentes o que afectaran a derechos fundamentales. El Comité respondió por correo electrónico el mismo día, indicando que se ratificaba en la respuesta anterior.

Debe resaltarse que, del contenido de los correos electrónicos remitidos por el sindicato demandado, se extrae que se refería al establecimiento de servicios mínimos.

Como se ha indicado, ante la negativa a negociar por parte del Comité, pudiera considerarse válida la decisión unilateral del sindicato demandado en orden al establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento, plasmada en los requerimientos remitidos a los actores.

Pero ha de analizarse si realmente, lo manifestado en los requerimientos puede calificarse de servicios de seguridad y mantenimiento o, por el contrario, lo que pretendía el sindicato demandado era la implantación de lo que consideraba servicios mínimos que, además, le habían sido denegados por la Resolución de la Autoridad laboral impugnada en la vía contencioso administrativa.

9.En relación con el ámbito objetivo de estos servicios, la norma se refiere a la prestación de los servicios necesarios para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinarias, instalaciones y, materias primas y, cualquier otra atención precisa para la reanudación de la actividad empresarial, tras la huelga.

Invoca la parte recurrente que los servicios reseñados en los burofaxes remitidos a los actores el 24 de enero de 2023, eran necesarios para garantizar la seguridad de los usuarios, afiliados o no al sindicato demandado, de la asistencia jurídica prestada por los demandantes.

Debe entenderse que la seguridad de las personas se extiende tanto a las que se encuentren dentro como fuera de la empresa. Se incluyen también como necesarios, los servicios que se presten a terceros, sobre todo, si afectan a servicios esenciales para la comunidad. Y, en este caso, aunque hay terceros afectados y estamos en presencia de un servicio esencial, cual es el servicio público de Justicia, no se trata de servicios necesarios para garantizar su seguridad sino el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa, cuya titularidad no corresponde, además, al sindicato demandado. Como declaró la STS de 28 de mayo de 2003 (rcud 5/2002), lo verdaderamente relevante no son las incidencias que se hayan producido durante la huelga, sino los riesgos potenciales que deben preverse, aunque luego, no se materialicen. Y, en este tipo de servicios, se trata de riesgos potenciales para la seguridad de las personas, cuya existencia no se aprecia en el caso de autos.

10.Ciertamente, la norma se refiere también dentro del ámbito objetivo a cualquier actuación precisa para la reanudación de la actividad, tras la huelga, lo que se encuentra íntimamente relacionado con el análisis del elemento teleológico. La prestación de los servicios de seguridad y mantenimiento tiene como objetivo, garantizar la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, una vez finalizada la huelga.

En el caso de autos, en los requerimientos remitidos por el sindicato demandado a los actores el 24 de enero de 2023, los servicios se concretaban en la solicitud de la suspensión de los señalamientos, vistas o comparecencias, comunicándoselo a los clientes o personas afectadas; en comparecer personalmente y realizar las actuaciones profesionales inaplazables

e indispensables, si no se hubiese resuelto tal solicitud o se hubiese desestimado; y, en los asuntos afectados por un plazo de vencimiento procesal o administrativo, realizar directa y personalmente las actuaciones necesarias, dentro del plazo de vencimiento.

Se trataba de actuaciones que no tenían como cometido garantizar la reanudación de la actividad del departamento jurídico del sindicato demandado, cuando finalizase la huelga, como exige la norma, sino que lo que perseguían era no alterar, en la medida de lo posible, el funcionamiento normal de tal departamento, debiendo realizar los actores las labores que habitualmente desarrollaban en su puesto de trabajo. Tal planteamiento, como declaró la STC 80/2005, de 4 de abril (rec 979/2003), no es constitucionalmente admisible, pues supone situar el derecho a la huelga del artículo 28.2 de la Constitución, que es un derecho fundamental, en un plano idéntico de protección constitucional al derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución y al derecho a la libertad de empresa del artículo 38 del citado texto constitucional, que no están configurados como derechos fundamentales, llegando, incluso, a condicionar el lícito ejercicio del derecho de huelga a que el derecho al trabajo y el derecho a la libertad de empresa no resulten perjudicados.

Debe resaltarse, a estos efectos, que el contenido esencial del derecho de huelga es el cese en el trabajo, lo que produce una perturbación, en mayor o menor medida, en la actividad empresarial a la que afecta, de forma tal que si los trabajadores que secundan una huelga siguen realizando las labores propias de su actividad laboral o profesional, quedaría vacío de contenido el derecho de huelga, salvo en los supuestos de los servicios de seguridad y mantenimiento y de los servicios mínimos, en las circunstancias expresamente previstas, respectivamente, en los artículos 6.7 y 10.2 del Real Decreto ley 17/1977.

Aunque el ejercicio del derecho de huelga puede verse limitado a fin de que el trabajo pueda reanudarse sin dificultad cuando finalice la huelga, no cabe, sin embargo, que el derecho fundamental a la huelga de los trabajadores se restrinja o elimine con el objeto de que la actividad productiva no se perturbe durante su desarrollo, lo que queda fuera del ámbito del elemento teleológico de los servicios de seguridad y mantenimiento, a saber, la reanudación de la actividad empresarial, tras la huelga. En esta línea se pronunció la reseñada STC 80/2005, de 4 de abril (rec 979/2003).

Consiguientemente, en el contenido de los requerimientos remitidos por el sindicato demandado a los actores el 24 de enero de 2023, no se contemplaba el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento.

11. Resta por analizar, si en estos requerimientos se contenía la implantación de facto de los servicios mínimos que ya se habían solicitado a la Autoridad laboral, habiendo recaído resolución denegatoria, impugnada ante la jurisdicción contencioso administrativa.

El artículo 28.2 de la Constitución, anteriormente transcrito, reconoce el derecho de huelga, disponiendo el precepto que la ley que regule su ejercicio establecerá las garantías necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Por lo tanto, la norma constitucional reconoce el derecho de huelga y, el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad constituye el límite al derecho de huelga que, como tal, habrá de ser interpretado de forma restrictiva. Y, como declaró la STC 11/1981, de 8 de abril (rec 192/1980), en su fundamento jurídico 18º, este límite no vulnera el contenido esencial del derecho de huelga.

De conformidad con el artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se desprende que es la autoridad gubernativa, en principio, la encargada de determinar la esencialidad de un servicio, como límite al derecho de huelga, calificación que estará sometida, en cualquier caso, al control judicial. Ahora bien, no cabe identificar la consideración de un servicio como esencial con todo servicio público. Por el contrario, la delimitación de la esencialidad de un servicio para la comunidad no ha de hacerse en abstracto, sino atendiendo a las circunstancias concretas de la huelga, en relación con la potencial lesión de otros derechos fundamentales, aplicando un juicio de proporcionalidad. Y, por tanto, una vez que se haya definido un servicio como esencial para la comunidad, será el poder público el que habrá de imponer los servicios mínimos de la actividad que deberán continuar desarrollándose durante la huelga.

El sindicato demandado en las presentes actuaciones formuló demanda de tutela de derechos fundamentales, al considerar vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente del derecho de defensa en las actuaciones procesales, por la Resolución de la Directora General de Relaciones Laborales de la Consellería, de 20 de enero de 2023, que desestimó la petición de fijación de servicios mínimos. Entre los servicios mínimos reclamados

por escrito de 19 de enero de 2023, se contemplaban, entre otros, a los efectos que nos ocupan, y que también constituyeron el objeto de la solicitud de medidas cautelares, que fueron desestimadas en vía judicial, la asistencia a las vistas procesales no suspendidas por el órgano judicial; la atención de las actuaciones procesales sujetas a plazo; la presentación de reclamaciones previas o la realización de otros actos administrativos o judiciales que no permitieran demora.

Esta demanda fue desestimada por la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 504/2023, de 14 de junio, (proc 11/2023), posterior, por tanto, a la sentencia recurrida, la cual, tras estimar la falta de legitimación activa del sindicato, al no ser el titular del derecho a la tutela judicial efectiva cuya vulneración constituía el objeto del proceso, desestimó el establecimiento de los servicios mínimos reclamados.

Como puede observarse, coinciden sustancialmente los servicios mínimos reclamados ante la Autoridad laboral por el sindicato relativos al departamento jurídico donde prestan sus servicios los actores en este procedimiento y, los contemplados en los requerimientos de 24 de enero de 2023, remitidos a los mismos.

12. De lo expuesto, se ha de colegir que el sindicato demandado no ha acreditado una justificación objetiva, razonable y proporcional de los requerimientos enviados a los actores, que constitúan, como se indicó, los indicios de la vulneración del derecho fundamental de huelga y que, por tanto, no han quedado desvirtuados.

Por lo tanto, se desestima este primer aspecto del tercer motivo de recurso de casación, al apreciarse la vulneración del derecho de huelga.

QUINTO:

1. En segundo lugar, el sindicato demandado y recurrente, dentro del tercer motivo del recurso de casación, denuncia la infracción del artículo 183.1 y 2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y de la jurisprudencia que reseña, con carácter subsidiario. Dada la desestimación del primer apartado del presente motivo de recurso de casación, ha de examinarse la infracción denunciada.

La parte recurrente considera desproporcionado e irracional el importe de la indemnización adicional por vulneración del derecho de huelga, concretado en la sentencia recurrida en 25.000 euros para cada demandante, proponiendo que ascienda a la cuantía equivalente al valor del salario por hora trabajada, multiplicado por el número de horas de prestación de servicios realizadas durante la huelga, por cada actor.

2. De conformidad con el artículo 179.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social:

«La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador».

Por su parte, los dos primeros párrafos del artículo 183 del citado texto procesal disponen que:

«1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la

integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño».

3. Debe tenerse en cuenta que, en el ámbito de cognición del recurso de casación, en relación con la determinación del importe de la indemnización derivada de la vulneración de derechos fundamentales, como hemos declarado, entre otras, en las SSTS 440/2016, de 18 mayo (rec 150/2015), 920/2016, de 2 noviembre (rec 262/2015) y 583/2021, de 27 mayo (rec 151/2019), la cuantía fijada prudencialmente por el órgano judicial de instancia sólo ha de ser corregida o suprimida cuando se presente desorbitada, injusta, desproporcionada o irrazonable.

Los actores reclaman en la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, la indemnización de 120.005 euros para cada uno, importe equivalente a la cuantía de la sanción que corresponde conforme al artículo 40.1 c) de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, a la falta muy grave tipificada en el artículo 8.10 del citado texto legal, en su grado máximo.

La sentencia recurrida declara el derecho de cada uno de los actores a percibir una indemnización adicional por la vulneración del derecho a la huelga de 25.000 euros, que equivalen al tercio superior del grado mínimo de la sanción prevista para la falta muy grave del artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, con base en los siguientes argumentos:

a) Atendiendo a la extensión temporal de la vulneración del derecho de huelga, que sitúa desde que les fueron notificados los primeros burofaxes a los actores, a saber, según declara en el fundamento jurídico quinto, el 25 de enero de 2023, hasta que se dictó el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 9 de febrero de 2023, que dejó sin efecto los requerimientos, estimando la medida cautelar solicitada por los trabajadores, teniéndose en cuenta, además, que el 2 de marzo de 2023, se desconvocó la huelga.

b) Dado que el artículo 8.10 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social que se aplica, contempla como infracción muy grave, el esquirolaje, que en el presente supuesto no se ha producido, razón por la que no puede utilizarse a título orientativo el importe de la sanción en su grado máximo, prevista en el artículo 40.1 c) del citado texto legal, sino en el grado mínimo que se extiende de 7.501 euros a 30.000 euros.

c) Y dentro de este grado mínimo, la sentencia recurrida concreta la cuantía de la indemnización adicional para cada demandante, en 25.000 euros, con base en las siguientes circunstancias: que se han producido quince vulneraciones del derecho fundamental; por el carácter ejemplificador para los restantes trabajadores huelguistas y para la huelga en su conjunto, del requerimiento enviado, precisamente, al departamento jurídico; y, por el doble aspecto de la vulneración, impidiéndose mediante el requerimiento el ejercicio del derecho de huelga, de forma individual y, por el carácter contumaz de la conducta de la empleadora, conocedora de su ilegalidad, por el auto que dejó sin efecto los requerimientos el 9 de febrero de 2023.

4. Siguiendo la doctrina jurisprudencial, sentada entre otras, en las SSTS 962/2023, de 8 de noviembre (rec 204/2021), 267/2023, de 12 abril (rec 4/2021), 356/2022, de 20 abril (rcud 2391/2019) y 179/2022, de 23 febrero (rcud 4322/2019), la utilización a título orientativo del importe de las sanciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, para la determinación de la cuantía de la indemnización adicional por la vulneración de derechos fundamentales, cuando sea difícil su fijación concreta, debe ir acompañada de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto, tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la duración de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad de la misma, las consecuencias que se deriven para el trabajador, la posible reincidencia en las conductas vulneradoras de los derechos fundamentales, el carácter pluriofensivo de la lesión y, el contexto en el que se haya realizado la conducta o la actitud tendente a impedir el ejercicio del derecho transgredido.

Como se ha indicado anteriormente, este Tribunal sólo podrá modificar el importe de la indemnización fijada por el órgano judicial de instancia si se considerara ésta desorbitada, injusta, desproporcionada o irrazonable.

Según el artículo 8.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que

es el único que se refiere a la vulneración del derecho de huelga, constituyen infracción muy grave:

«Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes 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».

Ciertamente, como se ha indicado, no se aprecia en este caso, la existencia de esquirolaje, pues incluso la circunstancia de haber tenido que realizar los actores labores administrativas o auxiliares, propias de otros trabajadores que estaban en huelga, no sería esquirolaje respecto de los demandantes, que no fueron sustituidos. Pero se considera acertada la utilización de esta norma, a los efectos que nos ocupan que, como se ha indicado, es con valor meramente orientativo para la determinación del importe de la indemnización.

El artículo 40.1 c) del citado texto legal establece que las infracciones muy graves serán castigadas con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 30.000 euros, que es el parámetro utilizado en la sentencia recurrida.

Ahora bien, junto a las circunstancias concretas del caso que se han tenido en cuenta en esa sentencia, conviene realizar las siguientes precisiones:

a) Efectivamente, se han producido quince vulneraciones del derecho fundamental, pero este hecho no debe incidir en el importe de la indemnización individual de cada demandante, ya que opera o despliega eficacia en la imposición, precisamente, de quince indemnizaciones.

b) Ningún hecho probado revela el carácter ejemplificador para los restantes trabajadores huelguistas y para la huelga en su conjunto, del requerimiento enviado a los demandantes, por lo que esta circunstancia se basa en una valoración subjetiva de la incidencia de los burofaxes.

c) Y, en relación con el doble aspecto de la vulneración, impidiéndose mediante el requerimiento el ejercicio del derecho de huelga, de forma individual es precisamente, la conducta que se indemniza, por lo que nada aporta en relación con la superior cuantía de la indemnización. Y, respecto del carácter contumaz de la conducta de la empleadora, conocedora de su ilegalidad, por el auto que dejó sin efecto los requerimientos el 9 de febrero de 2023, debe indicarse que una circunstancia a tener en cuenta es la extensión temporal de la vulneración, que en este caso, se produjo desde el 25 al 30 de enero de 2023 al 9 de febrero de 2023, fecha del auto, lo que permite, por el contrario, concluir que la indemnización ha de ser minorada por el escaso periodo de duración de la vulneración.

Teniéndose en cuenta las circunstancias descritas, se aprecia que la indemnización de 25.000 euros es desproporcionada, considerándose ajustada a derecho el importe de la misma, equivalente al mínimo del grado mínimo de la establecida para las sanciones de infracciones muy graves, en el artículo 40.1 c) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aplicado con carácter orientativo, a saber, 7.501 euros para cada demandante.

Consiguientemente, se estima este segundo apartado del tercer motivo del recurso de casación del sindicato demandado.

SEXTO:

1.Se examinará, a continuación, el recurso de casación de los actores. La parte recurrente denuncia, como primer motivo de recurso de casación, al amparo del artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción del artículo 28.1 de la Constitución, alegando que se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical.

2.Ha de aplicarse, por tanto, el artículo 181.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, por lo que debe analizarse, con carácter previo, si la parte demandante ha acreditado la existencia de indicios de tal vulneración.

Sostiene la parte recurrente que los actores estaban afiliados al sindicato Comisiones Obreras y, que algunos tenían la condición de delegados de personal, centrando los indicios en la falta de atención, apoyo o asesoramiento prestado por el sindicato, al tener intereses contrapuestos.

Sin embargo, no ha quedado acreditada esta circunstancia, por lo que se ha de concluir que no se aprecia la vulneración del derecho de libertad sindical, al no haber justificado la parte actora la existencia de indicios, por lo que se desestima este motivo de recurso.

SÉPTIMO:

1.Con idéntico sustento adjetivo, la parte actora y recurrente denuncia, como segundo motivo de recurso, la infracción de los artículos 10 y 15 de la Constitución, alegando que se han vulnerado la dignidad de los trabajadores y el derecho a la integridad moral.

Invocan como indicio de la vulneración, la amenaza o intimidación contenida en los requerimientos al referirse a las responsabilidades profesionales, laborales y civiles.

Desfavorable acogida merece seguir también este motivo de recurso de casación, pues la referencia a las mismas no constituye una intimidación o amenaza y, por lo tanto, no han justificado la existencia de indicios de la vulneración alegada.

2.Huelga, por ende, el análisis del tercer motivo de recurso de casación, en el que con base en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción de los artículos 183 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, 10.1, 15 y 28.1 y 2 de la Constitución.

Pretende la parte recurrente el incremento de la indemnización por vulneración de los reseñados derechos fundamentales. Al no apreciarse la indicada vulneración, no cabe la fijación de indemnización adicional alguna, debiendo desestimarse, por tanto, este motivo de recurso.

OCTAVO:

1.De acuerdo con lo anteriormente razonado, procede desestimar el recurso de casación formulado por los actores y estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1704/2023, de 27 de marzo (proc 7/2023); casar y anular parcialmente la sentencia recurrida, que se mantiene en todos sus pronunciamientos, excepto en el importe de la indemnización adicional por vulneración del derecho a la huelga, que se fija en 7.501 euros para cada demandante y no en 25.000 euros.

2.No hay expresa imposición de costas, conforme al artículo 235.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1.Desestimar el recurso de casación interpuesto por D. Carlos Francisco, D. Leon, D^a Asunción, D^a Gloria, D^a Marcelina, D. Rodrigo, D^a Dolores, D. Constancio, D^a Alicia, D^a Maite, D. Jon, D^a Dulce, D. Luis Andrés, D^a Angelica Y D^a Adriana.

2.Estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia.

3.Casar y anular parcialmente la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1704/2023, de 27 de marzo, dictada en procedimiento de tutela de derechos fundamentales 7/2023, que se mantiene en todos sus pronunciamientos, excepto en el importe de la indemnización adicional por vulneración del derecho a la huelga, que se fija en 7.501 euros para cada demandante.

4.No ha lugar a la imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

