



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5  
Avd. Tres de Mayo nº 24 (Edf. Filadelfia)  
Santa Cruz de Tenerife  
Teléfono: 922 92 48 21 / 22  
Fax.: 922 92 48 31  
Email: social5.sctf@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Conflicto colectivo  
Nº Procedimiento: 0000504/2016  
NIG: 3803844420160003643  
Materia: Otros derechos laborales colectivos  
Resolución: Sentencia 000334/2016  
IUP: TS2016020192

Intervención:

Demandante  
Demandado  
Demandado  
Demandado  
Demandado  
Demandado

Interviniente:

AVIAPARTNER TENERIFE S.A.  
Juan Marichal Suarez  
Victorino Martin Lorenzo  
Fernando Martin Armas  
Natalia Rodríguez Santos  
Jose Juan Suarez Mendez

Abogado:

Oscar Encinas Carpizo

Procurador:

## SENTENCIA

En la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, a 29 de julio de 2016.

Vistos por mi, Iván Job Pérez Luis Juez del Juzgado de lo Social número **Cinco** de Santa Cruz de Tenerife los precedentes autos número **504/2016**, seguidos a instancias de de Aviapartner Tenerife SA, representado y asistido por la letrada Telma I. Pérez contra Juan Marichal Suáres, Victorino Martín Lorenzo, Fernando Martín Armas, represenatos y asistidos por el letrado Juan Marichal Suárez y frente a Natalia Rodríguez Santos y José Cuan Suáres Méndez, representados y asistidos por el letrado Roberto A. Albertos Fariña en materia de **conflicto colectivo (Huelga ilegal)**

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 16 de junio de 2016 tuvo entrada en el registro general del decanato de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, luego turnada a este Juzgado, demanda suscrita por las partes actoras, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia por la que se declare el carácter ilegal y abusivo de la huelga y reconozca indemnización por daños y perjuicios.

**SEGUNDO.-** Mediante Decreto de 5 de julio de 2016, se señalaron los actos de conciliación y juicio para el día 21 de julio de 2016, comparecieron la parte demandante y los demandados. Concluido con el resultado de sin avenencia el acto de conciliación celebrado a presencia de la letrada de la administración de justicia de este Juzgado, se pasó acto seguido a la celebración del juicio oral. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. Los demandados formula oposición y termina solicitando que se dicte sentencia por la que se desestime las pretensiones de la actora.

Ya en trámite de prueba, la parte actora propuso la documental por reproducida, La demandadas propusieron también la documental.

En conclusiones las partes solicitaron se dictara sentencia de conformidad con sus pretensiones, quedando luego los autos vistos para sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales, salvo el tiempo de tramitación por el propio volumen de pendencia que pesa sobre este





juzgado.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Aviapartner Tenerife SA tiene por objeto social Todos los servicios directa o indirectamente relacionados con la asistencia a aeronaves, tripulaciones, pasajeros y carga, a la gestión del aeropuerto y el transporte en general, el cumplimiento de todas las formalidades y todas las actividades que están asociadas con el tráfico del aeropuerto y el (hecho no controvertido).

**SEGUNDO.-** La empresa Gounforce Tenerife Sur UTE sufrió la pérdida de actividad del total del 100% en el Aeropuerto de Tenerife Sur con fecha de efectos el 5 de octubre de 2015, siendo las nuevas adjudicatarias del servicio las compañías Iberia LAE y Aviapartner Tenerife SA en mayo de 2015. Los trabajadores existentes en la empresa anterior fueron subrogados por las dos empresas entrantes. (hecho no controvertido).

**TERCERO.-** El día 19 de enero de 2016 fueron objeto de despido individual los siguientes trabajadores: Enrique Hernández Barroso, Natividad López Guanche, Julia Martín Fuentes, José Armando Wanguemert Pérez, Inmaculada Valdes Bilbao, Francisco Pérez Martín, Juan Ramón García Casanova, Vicente Barrios Ducat (total 9 trabajadores). En aras a la brevedad nos remitimos al contenido íntegro de las cartas de despido.

El 6 de abril de 2016 se realiza ante el Juzgado de lo Social número 1 acuerdo de conciliación entre la empresa Aviapartner Tenerife SA y los siguientes trabajadores: Francisco Mendoza Aguilar. En aras a la brevedad nos remitimos al contenido íntegro de las mismas.

El 15 de abril de 2016 se realiza ante el Juzgado de lo Social número 1 acuerdo de conciliación entre la empresa Aviapartner Tenerife SA y los siguientes trabajadores: Juan Ramón García Casanova, Enrique Francisco Fernández Barroso, José Armando Wanguemert Pérez. En aras a la brevedad nos remitimos al contenido íntegro de las mismas.

El día 15 de julio de 2016 se realiza ante el Juzgado de lo Social número 1 acuerdo de conciliación entre la empresa Aviapartner Tenerife SA y los siguientes trabajadores: Natividad López Guanche. En aras a la brevedad nos remitimos al contenido íntegro de las mismas.

El día 30 de junio de 2016 se procede el despido de los siguientes trabajadores: Ismael Díaz González David Parada Otero, Patricia Rodríguez Hernández

**CUARTO.-** Se ha presentado las siguientes preavisos de convocatorias de Huelga ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, a la comisión paritaria sectorial y a la empresa Aviapartner Tenerife Sa y a Aena.

a.- 29 de enero de 2016.

La petición:

que la empresa Aviapartner Tenerife SA proceda a la reincorporación inmediata de la totalidad de las personas despedidas.

que se inicie un proceso de diálogo con el objeto de que la empresa facilite la información y los datos económicos y operativos para analizar la situación de la empresa y, de concurrir causas justificadas, analizar y concertar alternativas laborales que den respuesta a las citadas causas.

El día 29 de enero de 2016 se reúnen las partes para determinar unos servicios mínimos.

b.- 22 de febrero de 2016





La petición: se realiza la misma petición que la huelga anterior.

Se realiza reunión para fijar los servicios mínimos con los mismo resultados que la anterior.

c.-18 de marzo de 2016

La petición: se realiza la misma petición que la huelga anterior.

Se realiza reunión para fijar los servicios mínimos con los mismo resultados que la anterior.

Mediante escrito presentado a la empresa el día 18 de marzo de 2016 que se suspende el ejercicio del derecho de huelga el próximo día 19 de marzo de 2016.

d.- 22 de abril de 2016

La petición:

que la empresa Aviapartner Tenerife SA proceda a la reincorporación inmediata a sus puestos de trabajo del personal despedido o, en su caso, ofrecer alternativa satisfactoria para solución del conflicto colectivo laboral originado por los despidos objetivos.

Que se inicie proceso de diálogo con el objeto de que la empresa facilite la información y los datos económicos y operativos para analizar la situación de la empresa y, de concurrir causas justificativas, analizar y concertar alternativas laborales que den respuesta a las citadas causas.

Que se comprometa a informar y negociar previamente a su ejecución con la representación de los trabajadores cualquier decisión que afecte a la extinción, suspensión o modificación de los contratos de trabajo por causas objetivas, con independencia del número de trabajadores afectados.

Que la empresa desista de las demandas formuladas contra la representación legal o sindicada de los trabajadores como consecuencia de la huelga.

Se realiza reunión para fijar los servicios mínimos con los mismo resultados que la anterior.

e.- 25 de mayo de 2016

La petición: se realiza la misma petición que la huelga anterior.

Se realiza reunión para fijar los servicios mínimos con los mismo resultados que la anterior.

f.- 24 de junio de 2016:

La petición: se realiza la misma petición que la huelga anterior.

Se realiza reunión para fijar los servicios mínimos con los mismo resultados que la anterior.

Mediante escrito presentado a la empresa el día 28 de marzo de 2016 que se suspende el ejercicio del derecho de huelga el próximo día 29 de marzo de 2016. Mediante escrito presentado a la empresa el día 1 de abril de 2016 que se suspende el ejercicio del derecho de huelga el próximo día 1 y 2 de abril de 2016. Mediante escrito presentado a la empresa el día 8 de abril de 2016 que se suspende el ejercicio del derecho de huelga el próximo día 8 y 9 de abril de 2016. Mediante email y escrito de 14 de abril se comunica a la empresa que se suspende el ejercicio del derecho de huelga el próximo día 15 y 16 de abril de 2016. Mediante email y escrito de 18 de abril se comunica a la empresa que se suspende el ejercicio del derecho de huelga el próximo día 19 de abril de 2016.





**QUINTO.-** Se ha presentado las siguientes preavisos de convocatorias de Huelga ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, a AENA, A la empresa Empresa Iberia LAE Sa Operadora SAU, A la comisión mixta del XX Convenio Colectivo del Personal de Tierra de Iberia LAE, Operadora SAU, A la comisión paritaria del III Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

a.- 29 de enero de 2016.

La petición:

que la empresa Iberia LAE SA, Operadora SAU, procedea a la regularización de las nóminas del personal subrogado, abonando la diferencia retributiva por importe hasta alcanzar la garantía anual que corresponde por convenio colectivo, respetando la antigüedad y el nivel de procedencia, así como la joranda anual efectiva, vacaciones festivos y libranzas anuales.

Que la empresa Iberia LAE SA, Operadora SAU, regularice la situación del personal eventual y fijo a tiempo parcial en el centro de trabajo indicado, reconociendo la condición de fijeza en unos computando las horas perenterios en toros, para en su caso, con el consiguiente incremento de jornada, proceder a la transformación contractual a tiempo completo.

Que la empresa forme y dote del personal adecuado para los distintos departamentos y funciones, y organice y distribuya las tareas de manera eficiente a fin de soportar las sobrecargas de trabajo. Así como que proporcione a toda la plantilla, en cantidad suficiente, los medios y equipos necesarios, reemplazando los obsoletos, para acometer de manera profesional la nueva carga de trabajo, evitando los riesgos en la seguridad y salud laboral de toda la plantilla.

Que se optimicen los horarios de transporte del persona en su su desplazamiento al centro de trabajo y, en su caso, que se inicie un procedimiento de negociación entre las partes que permita mejorar la compatibilidad del transporte colectivo de la empresa con los horarios de inicio y finalización de las jornadas, tomándose en consideración el tiempo invertido en dicho desplazamiento diario.

El día 29 de enero de 2016 se reúnen las partes para determinar unos servicios mínimos.

b.- 22 de febrero de 2016

Se realiza la misma petición que la anterior huelga.

**SEXTO.-** El día 15 de mayo de 2016 se presentó a la comisión paritaria del Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de asistencia en Tierra en aeropuertos comunicación previa y obligatoria de las convocatorias de huelga de acuerdo con el artículo 15.e del Convenio colectivo.

**SÉPTIMO.-** El día 21 de enero de 2016 se reunió la comisión paritaria del convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos celebrando el acta número 2/2016. En relación con la convocatoria de Huelga en la compañía Iberia en el aeropuerto de Tenerife Sur. En aras a la brevedad nos remitimos al contenido íntegro de la misma, no obstante se destaca lo siguiente:

.... no puede por tanto considerarse que estamos ante una mera obligación formal de comunicación previa entendida como mero formalismo vacío de contenido, antes bien, lo que el convenio confiere a la comisión paritaria es la facultad de conocer del conflicto que pudiera llevar a la huelga, antes de que ésta se convoque, de modo que, si se comprueban incumplimientos de la norma convencional estos puedan ser puestos de manifiesto y corregirlos, evitando en la medida de lo posible situaciones conflictivas como la que se deriva de una huelga...





.... con respecto a este punto primero, la comisión paritaria entiende que la falta de concreción de lo escrito, con alusiones genéricas a incumplimientos sobre diferentes aspectos del proceso de subrogación que en ningún momento se explican ni detalla, impide poder entrar a conocer y valorar, en su caso, la concurrencia de los incumplimientos denunciados..

...la comisión solicita al secretario de la comisión para que dirija escrito al sindicato convocantes, a fin de que aclare, concretando y detallando, los incumplimientos convencionales alegados, que constituyen motivo de la convocatoria de huelga...

La comisión paritaria se vuelve a reunir el día 8 de febrero de 2016. Se pronuncia de la huelga en el centro de trabajo de la compañía Iberia y Aviapartner en el aeropuerto Tenerife Sur. Se remite al acta anterior.

**OCTAVO.-** La comisión paritaria en reunión de 19 de diciembre de 2006 entendió que la notificación de la convocatoria de huelga se tendrá en cuenta a los solos efectos de acreditar que se ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 15.1 del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

Misma postura anterior se volvió a realizar en el acta de 24 de enero de 2007 por parte de la comisión paritaria.

Misma postura se volvió a ver en el acta de 2 de abril de 2007 respecto de la huelga convocada por la deficiencia de transporte, comunicaciones y mar, de UGT Cataluña en la empresa Newco.

**NOVENO.-** Se presentó escrito ante la empresa demandante el día 29 de marzo de 2016 por la que se solicita copias básicas de los contratos laborales celebrados por la empresa desde la fecha de inicio de la actividad. Relación de horas complementarias, extras y perentorias realizadas desde el comienzo de actividad el día 5 de octubre de 2015. También se solicita el plan de formación y el esquema provisión de categorías laborales usadas por la empresa y funciones de las mismas así como su orden de mando y pertenencia a los distintos grupos. Misma solicitud se vuelve a reiterar el día 23 de febrero de 2016. Se vuelve a reiterar el día 4 de marzo de 2016. Se vuelve a reiterar el día 29 de marzo de 2016.

El día 6 de mayo de 2016 se vuelve a reiterar la petición anterior, añadiendo la reorganización de los horarios del transporte colectivo y el aumento de las paradas del mismo, con el objetivo de que cubra a todos los trabajadores, pues, en configuración actual, es claramente insuficiente, plan de formación diseñado por la empresa para mantener a la plantilla debidamente formada y actualizadas en todos los procesos operativos de su puesto y categoría. Formación del comité de prevención, actas de las reuniones celebradas entre el comité de empresa y la empresa.

**DÉCIMO.-** La empresa demandante no ha presentado escrito ante la comisión paritaria antes de presentar la presente demanda de conflicto colectivo por huelga ilegal.

**DÉCIMO-PRIMERO.-** Se presentó denuncia el día 29 de junio de 2016 ante la Inspección de Trabajo en la que se alega lesión del derecho a la libertad sindical, por conducta antisindical y acoso laboral respecto a los miembros del comité de huelga-comité de empresa frente a la empresa Aviapartner Tenerife SA. En aras a la brevedad no remitimos al contenido íntegro del escrito de denuncia.





El día 8 de marzo de 2016 se presentó denuncia por el sindicato CESH y USO contra la empresa demandante ante la inspección de trabajo porque entienden que la empresa ha vulnerado el derecho a libertad sindical, el derecho de huelga y derecho a igualdad. En aras a la brevedad no remitimos al contenido íntegro del escrito de denuncia.

El día 14 de junio de 2016 se dicta Oficio por la Dirección Territorial de la Inspección de trabajo por la que se procede a la suspensión de las actuaciones inspectoras dado la existencia de procedimientos judiciales sobre la declaración de huelga ilegal.

**DÉCIMO-SEGUNDO.-** Existe contratación a tiempo parcial después del 19 de enero de 2016 (TC2 de la empresa)

**DÉCIMO-TERCERO.-** Existe comunicación de la empresa demandante por la que publicada medidas voluntarias a las que podrán acogerse los empleados, lo que comprende:

Bajas incentivadas, bajas incentivadas con regreso después de 6 años, transformaciones de contrato fijo a fijos discontinuos de hasta 5 meses por un periodo de 3 años o de forma definitiva con compensación económica, cambio de las condiciones salariales con abono de indemnización a cambio de pérdida retributiva, cambio de jornada de trabajo, traslados temporales a Menorca o Gerona con ayuda mensual de 300 euros, reducción de jornada al 50% con percepción del 60% del salario, excedencias voluntarias con reserva del puesto de trabajo aceptando cualquier tipo de excedencia o incentivándolas con un 15% de salario para las superiores a 6 meses, licencia sin sueldo de 15 días. Las solicitudes podían presentarse hasta el 10 de abril de 2016.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **PRIMERO.- Valoración de la prueba.**

A los efectos del artículo 97.2 LRJS, conviene resaltar que los hechos declarados probados son resultado de la valoración conjunta de la actividad probatoria desarrollada, habiéndose deducido de las alegaciones de ambas partes y de la admisión expresa o implícita de los hechos, por ellas realizada, en relación los medios probatorios propuesto y acordados, consistentes en la documental aportada por ambas partes; habiéndose hecho constar, en su caso, el concreto medio de prueba que se ha tenido en cuenta. Pruebas que se han valorado conjuntamente, de conformidad con lo dispuesto en los artículo 90 a 96 LRJS y 301 y siguientes de la LEC, y en virtud del principio de libre valoración, en conciencia y de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, según tiene señalado la doctrina constitucional (SSTC 44/1989 y 175/1985), la cual establece que la libertad del órgano judicial para la libre valoración de la prueba implica que pueda realizar inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas.

Durante el curso de la vista, la parte demandante aclaró que no discute el seguimiento de la huelga, ni los servicios mínimos ni mantiene discusión con el comité de huelga ni con el hecho de que no se pudo pactar los servicios mínimos sino que fueron fijados por aviación civil. La acción del demandante se centra en los siguientes puntos.

De las 6 convocatorias de huelga que han existido, la que está siendo objeto de discusión es el aviso de huelga planteado el día 18 de marzo de 2016 en la que planteaban como franjas horarias de huelga las siguientes:





Días de huelga en Marzo y Abril	Franja horarias
29 de marzo de 2016	De las 12:00 a las 17:00 horas
1	De las 12:00 a las 17:00 horas
2	De las 12:00 a las 17:00 horas
5	De las 12:00 a las 17:00 horas
8	De las 12:00 a las 17:00 horas
9	De las 12:00 a las 17:00 horas
12	De las 12:00 a las 17:00 horas
19	De las 12:00 a las 17:00 horas
22	De las 12:00 a las 17:00 horas
23	De las 12:00 a las 17:00 horas

Las peticiones de la indicada huelga fueron:

que la empresa Aviapartner Tenerife SA proceda a la reincorporación inmediata de la totalidad de las personas despedidas.

que se inicie un proceso de diálogo con el objeto de que la empresa facilite la información y los datos económicos y operativos para analizar la situación de la empresa y, de concurrir causas justificadas, analizar y concertar alternativas laborales que den respuesta a las citadas causas.

**SEGUNDO.-** El Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) en la Sentencia núm. 287/2008 de 30 abril. AS 2008\1447 dejó dicho lo siguiente:

.... El derecho de huelga está sometido legalmente a una serie de formalidades o condiciones de ejercicio que tienen por objeto salvaguardar otros bienes o intereses constitucionalmente protegidos ( sentencia del Tribunal Constitucional 332/1994, de 19 de diciembre [ RTC 1994, 332] ).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 ( RCL 1977, 490) , con las modulaciones introducidas por la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril ( RTC 1981, 11) , el derecho de huelga es de titularidad individual pero su ejercicio es colectivo.

El artículo 11 letra d) del antes referido Real Decreto Ley dispone que son ilegales las huelgas que se convoquen o desarrollen contraviniendo lo dispuesto en el mismo (con ocupación de los lugares de trabajo) o lo expresamente pactado en el Convenio Colectivo para la solución de conflictos. Así nos encontramos ante lo que podríamos denominar "huelgas irregulares" o "huelgas sorpresa".

Por ello:





la huelga debe ser necesariamente declarada, ya sea por los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales), ya por ellos directamente mediante votación secreta;

la huelga debe ser comunicada con cinco días de antelación, que serán diez en el caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de servicios públicos, (salvo casos de fuerza mayor o estado de necesidad probado) al empresario o empresarios y a la Autoridad Laboral, indicándose los motivos de la huelga:

en la comunicación de huelga se ha de reflejar la composición del Comité de Huelga, el cual ha de garantizar durante el conflicto el funcionamiento de los servicios de mantenimiento y seguridad.

Por otra parte, la modalidad de la huelga no puede ser cualquiera, pues el artículo 11 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo establece un catálogo de huelgas ilegales, que son:

las huelgas políticas, que son las dirigidas a presionar a los poderes públicos y tienen como objeto intereses políticos de los huelguistas y no socio-profesionales;

las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten directamente al interés profesional de quienes las promueven o sostengan;

las huelgas que tengan como objeto alterar dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido en un laudo (huelgas novatorias).

Determinadas modalidades de huelga son consideradas por el artículo 7 párrafo 2º del Real Decreto Ley abusivas, la atribución de dicho carácter actúa a modo de presunción iuris tantum y, por ello, admite prueba en contrario, Estas huelgas se caracterizan por producir a la empresa unos daños desproporcionados ( sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 1990 [ RJ 1990, 5495] ) y son:

las huelgas rotatorias, realizadas de modo sucesivo y en cadena por distintos grupos de trabajadores o diferentes secciones de la empresa;

las huelgas estratégicas o tapón, en las que cesan en el trabajo determinados trabajadores que por su situación en el proceso productivo de la empresa impiden intencionadamente el trabajo de los demás ( sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 1991 [ RJ 1991, 3248] );

las huelgas de celo o reglamento, consistentes en una ejecución minuciosa y reglamentista del trabajo, con el consiguiente retraso en el mismo;

-también puede calificarse como abusiva, aunque no se encuentra expresamente prevista en el artículo 7 párrafo 2º del Real Decreto Ley, las huelgas intermitentes, en las que se alternan momentos de normalidad laboral y de cesación del trabajo (horas al día, días a la semana, mes o año), pero que ha de ser considerada como una única huelga fraccionada en el tiempo; dicha modalidad de huelga se presume lícita aunque el empresario puede probar que en un caso concreto concurre alguna de las circunstancias o intenciones que la convierten en abusiva ( sentencia del Tribunal Constitucional 72/1982, de 2 de diciembre [ RTC 1982, 72] ).

Además, en los casos de huelgas en servicios esenciales para la comunidad (servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad), el artículo 10 apartado 2º del Real Decreto Ley faculta a la Autoridad gubernativa para acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de dichos servicios cuando concurren circunstancias de especial gravedad, es decir, para la fijación de unos servicios mínimos en la empresa afectada que han de acatarse y prestarse por los trabajadores designados.







A efectos de determinar cuales son los intereses a defender por la huelga (lo que servirá de parámetro para calificar la licitud de una huelga determinada), hemos de tener presente la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en sus sentencias. Así en la de 8 de abril de 1981 ( RTC 1981, 11) parece que circunscribe el ejercicio del derecho a la defensa de los intereses meramente profesionales de los trabajadores, cuando dice textualmente que "...el derecho constitucionalmente protegido es el que atribuye a las personas que prestan a favor de otros un trabajo retribuido, cuando tal derecho se ejercita frente a los patronos o empresarios, para negociar con ellos los contratos de trabajo, introduciendo en ellos determinadas novaciones modificativas". Pero tal afirmación ha de ser matizada por lo dicho en la sentencia de 21 de abril de 1987 ( RTCT 1987, 9080) , que viene a ser literalmente que "...las huelgas que se convoquen contra las decisiones de los poderes públicos no son necesariamente ilegales, si afectan de manera directa al interés profesional de los trabajadores".

Partiendo de estas premisas el Tribunal Supremo, en su sentencia de 14 de febrero de 1990 ( RJ 1990, 1088) , ha mantenido que:

"El derecho de huelga que diseña el artículo 28.2 de la Constitución Española ( RCL 1978, 2836) no se corresponde con el modelo llamado 'contractual', según el cual solo se legitimarían aquellas que tengan por objeto defender los intereses de los trabajadores en cuanto se proyectan sobre la negociación colectivos, presionando sobre la misma; y por tanto no limita su válido ejercicio a dicha finalidad, puesto que existen intereses de los trabajadores que se manifiestan en áreas distintas, que son igualmente susceptibles de defensa y protección mediante el recurso a la huelga; y es que el citado artículo 28.2 de la Constitución Española sitúa el modelo de huelga en el llamado 'profesional', al residenciar la lícita finalidad del ejercicio del derecho en la defensa de los intereses de los trabajadores, y en consecuencia, la huelga que tengo por finalidad la defensa de tales intereses ha de reputarse, en principio, como legal".

**Igualmente, El Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) dejó dicho en Sentencia núm. 959/2009 de 30 junio. AS 2009\2559 lo siguiente:**

.... "Conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 , con las modulaciones introducidas por la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril , el; derecho de huelga es de titularidad individual pero su ejercicio es colectivo.

El artículo 11 letra d) del antes referido Real Decreto Ley dispone que son ilegales las huelgas que se convoquen o desarrollen contraviniendo lo dispuesto en el mismo (con ocupación de los lugares de trabajo) o lo expresamente pactado en el Convenio Colectivo para la solución de conflictos. Así nos encontramos ante lo que podríamos denominar «huelgas irregulares" o "huelgas sorpresa".

Por ello:

- la huelga debe ser necesariamente declarada, ya sea por los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales), ya por ellos directamente mediante votación secreta;





- la huelga debe ser comunicada con cinco días de antelación, que serán diez en el caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de servicios públicos, (salvo casos de fuerza mayor o estado de necesidad probado) al empresario o empresarios y a la Autoridad Laboral, indicándose los motivos de la huelga:

- en la comunicación de huelga se ha de reflejar la composición del Comité de Huelga, el cual ha de garantizar durante el conflicto el funcionamiento de los servicios de mantenimiento y seguridad.

Por otra parte, la modalidad de la huelga no puede ser cualquiera, pues el artículo 11 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo establece un catálogo de huelgas legales, que son:

- las huelgas políticas que son las dirigidas a presionar a los poderes públicos y tienen como objeto intereses políticos de los huelguistas y no socio- profesionales;

- las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten directamente al interés profesional de quienes las promueven o sostengan;

- las huelgas que tengan como objeto alterar dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido en un laudo (huelgas novatorias).

Determinadas modalidades de huelga son consideradas por el artículo 7 párrafo 2º del Real Decreto Ley abusivas, la atribución de dicho carácter actúa a modo de presunción *luris tantum* y, por ello, admite prueba en contrario, Estas huelgas se caracterizan por producir a la empresa unos daños desproporcionados ( sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 1990 ( RJ 1990, 5495) ) y son:

- las huelgas rotatorias, realizadas de modo sucesivo y en cadena por distintos grupos de trabajadores o diferentes secciones de la empresa;

- las huelgas estratégicas o tapón, en las que cesan en el trabajo determinados trabajadores que por su situación en el proceso productivo de la empresa impiden intencionadamente el trabajo de los demás ( sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 1991 ( RJ 1991, 3248) );

- las huelgas de celo o reglamento, consistentes en una ejecución minuciosa y reglamentista del trabajo, con el consiguiente retraso en el mismo;

- también puede calificarse como abusiva, aunque no se encuentra expresamente prevista en el artículo 7 párrafo 2º del Real Decreto Ley , las huelgas intermitentes, en las que se alternan momentos de normalidad laboral y de cesación del trabajo (horas al día, días a la semana, mes o año), pero que ha de ser considerada como una única huelga fraccionada en el tiempo; dicha modalidad de huelga se presume lícita aunque el empresario puede probar que en un caso concreto concurre alguna de las circunstancias o intenciones que la convierten en abusiva ( sentencia del Tribunal Constitucional 72/1982, de 2 de diciembre ( RTC 1982, 72) ).

Además, en los casos de huelgas en servicios esenciales para la comunidad (servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad), el artículo 10 apartado 2º del Real Decreto Ley faculta a la Autoridad gubernativa para acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de dichos servicios cuando concurren circunstancias de especial gravedad, es decir para la fijación de unos servicios mínimos en la empresa afectada que han de acatarse y prestarse por los trabajadores designados.

A efectos de determinar cuales son los intereses a defender por la huelga (lo que servirá de parámetro para calificar la licitud de una huelga determinada), hemos de tener presente la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en sus sentencias. Así en la de 8 de abril de





1981 ( RTC 1981, 11) parece que circunscribe el ejercicio del derecho a la defensa de los intereses meramente profesionales de los trabajadores, cuando dice textualmente que .. el derecho constitucionalmente protegido es el que atribuye a las personas que prestan a favor de otros un trabajo retribuido, cuando tal derecho se ejercita frente a los patronos o empresarios, para negociar con ellos los contratos de trabajo, introduciendo en ellos determinadas novaciones modificativas. Pero tal afirmación ha de ser matizada por lo dicho en la sentencia de 3 de abril de 1987 ( RTCT 1987, 9080) , que viene a ser literalmente que «.. las huelgas que se convoquen contra las decisiones de los poderes públicos no son necesariamente ilegales, si afectan de manera directa al interés profesional de los trabajadores.

Partiendo de estas premisas el Tribunal Supremo, en su sentencia de 14 de diciembre de 1990 ( RJ 1990, 1088) , ha mantenido que:

"El derecho de huelga que diseña el artículo 28.2 de la Constitución Española ( RCL 1978, 2836) no se corresponde con el modelo llamado contractual según el cual solo se legitimarían aquellas que tengan por objeto defender los intereses de los trabajadores en cuanto se proyectan sobre la negociación colectivos, presionando sobre la misma; y por tanto no limita su válido ejercicio a dicha finalidad, puesto que existen intereses de los trabajadores que se manifiestan en áreas distintas, que son igualmente susceptibles de defensa y protección mediante el recurso a la huelga; y es que el citado artículo 282 de la Constitución Española sitúa el modelo de huelga en el llamado profesional al residenciar la lícita finalidad del ejercicio del derecho en la defensa de los intereses de los trabajadores, y en consecuencia, la huelga que tengo por finalidad la defensa de tales intereses ha de reputarse, en principio, como legal".

En línea con lo expuesto y a propósito de las huelgas intermitentes, la sentencia de 17.12.99 ( RJ 2000, 522) del Tribunal Supremo ha señalado expresamente:

"...La huelga intermitente, a la que se suele recurrir con frecuencia en la práctica de los conflictos colectivos de trabajo, es una modalidad huelguística que no está expresamente prevista en las relaciones de huelgas ilegales o de huelgas abusivas que contienen los artículos 7.2. y 11 del Decreto-Ley 17/1977 ( RCL 1977, 490) de relaciones de trabajo. El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han tenido ocasión de señalar, no obstante, que esta 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 cuando el desarrollo de los paros intermitentes produce un daño desproporcionado a la otra parte de la relación de conflicto. Así se ha declarado, entre otras, en las Sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 de 2 de diciembre ( RTC 1982, 72) , y 41/1984 de 21 de marzo ( RTC 1984, 41) , y en las Sentencias del Tribunal Supremo de 14 de febrero ( RJ 1990, 1088) y de 30 de junio de 1990 ( 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>>..."

**TERCERO.- Primera pretensión:** La huelga es ilegal por incumplimiento de requisitos formales.

Mantiene la parte actora que existe una vulneración del artículo 8 del Real Decreto-Ley





17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Igualmente entiende que se ha vulnerado el artículo 11 del mismo cuerpo legal porque se ha omitido el requisito de acudir previamente a la comisión paritaria establecida en el convenio colectivo del sector. Entiende también la parte actora que se pretende que se negocie la readmisión de los despidos, cuando la empresa está legitimada para adoptar las decisiones extintivas. Además la empresa ya ha enviado la información solicitada en el momento de la subrogación.

La parte demandada se opone al planteamiento realizado por la parte actora.

A.- Falta de intervención de la comisión paritaria. Vulneración del artículo 11 del Real Decreto-Ley

Tiene razón la parte demandante al plantear que el artículo 11 del Real Decreto-Ley de 1977, antes referenciados establece la necesidad de cumplir con lo preceptuado en el Convenio Colectivo respecto de órganos creados para la solución del conflicto colectivo. Ahora bien, en el presente caso existen elementos para entender que sí se ha cumplimentado con dicho requisito:

1.- La comisión paritaria, como así se ha reflejado en los hechos probados ha tenido conocimiento desde el primer momento de la existencia del conflicto colectivo y los preavisos de huelga. Sin embargo, no se ha pronunciado sobre el planteamiento, sino que ha optado por recabar información, no llegando a pronunciarse desde enero a junio de 2016 sobre la materia planteada a pesar de los múltiples avisos (6 preavisos de huelga). Esta postura de comisión paritaria no es comprensible, es cierto que con el primer preaviso no existía conocimiento claro de lo que estaba sucediendo y tenía derecho a recabar información, pero lo que no podía hacer en los preavisos siguientes es mantener una actitud pasiva y remitirse a la solución inicial del acta de 2/2016. Cabe recordar que la comisión paritaria tiene la potestad de recabar información de todas las partes implicadas, tanto del comité de empresa, comité de huelga e incluso la empresa. Además tiene la posibilidad de recabar información por vía sindical y aún no lo hizo, lo cual constituye una situación de dejadez no achacable al comité de empresa.

2.- La comisión paritaria en el pasado ha mantenido una actitud formalista respecto a las convocatorias de huelga, como se desprende de las reuniones de 2006 y 2007, donde simplemente se limitaba a "tomar nota" de la huelga convocada. En otras palabras, la comisión paritaria no se pronuncia del conflicto, sino que es permisiva en el pasado al desarrollo de la huelga.

3.- La actuación de la comisión paritaria en el presente caso sería posiblemente innecesaria, dado que atendiendo al planteamiento de los trabajadores; la acción de huelga no se basa en la interpretación del convenio colectivo, sino en el conflicto global que afecta a los trabajadores con la empresa por las medidas extintivas de puestos trabajados acordadas (entre otras medidas).

4.- La empresa demandante no ha acudido a la comisión paritaria con carácter previo para presentar esta demanda de conflicto colectivo. En otras palabras, está achacando al comité de empresa, lo que ella misma no realiza u omite.

5.- La empresa demandante es actualmente secretaria de la comisión paritaria. Ella misma podía instar el pronunciamiento de este organismo y sin embargo no lo hace. Además tiene la posibilidad de proporcionar todos los elementos para que pronuncien y sin embargo tampoco lo hace.

Teniendo en cuenta todos los elementos anteriores, cabe desestimar esta pretensión dado que





este requisito se entiende cumplido por la parte demandada. La comisión paritaria contaba con los elementos para pronunciarse sobre el conflicto, no realizando dicho pronunciamiento por propia iniciativa o por omisión. Igualmente, la empresa omite el pronunciamiento de dicho organismo y no presenta, a pesar de contar con facilidades para ello (es secretaria de la comisión), información para que se pronuncien sobre el conflicto planteado. Igualmente, el conflicto no se circunscribe en sentido estricto a la interpretación del convenio colectivo vigente del sector. Dichas circunstancias no son obstáculo para plantear la huelga y no suponen por sí solas la consideración de la misma como ilegal.

B.- Vulneración del Artículo 8 del Real Decreto-Ley de 1977.

El artículo 8 establece lo siguiente: . Los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, **deberán negociar para llegar a un acuerdo**, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Aplicando las reglas de interpretación de las normas contenidas en el artículo 3.1 del código civil, en relación con el artículo 3 del EETT sobre fuentes de leyes, lo que exige el indicado artículo es que exista negociación para resolver el conflicto, pero no que se alcance un acuerdo en el seno de la negociación.

La negociación entre las partes ha existido, como se desprende de las actas de reunión entre el comité de empresa y la propia empresa, también se puede observar de las comunicaciones vía email existentes entre los representantes de los trabajadores y la empresa, e incluso se puede ver probado por la suspensión de los actos de huelga en pro de la negociación, también reflejado en los hechos probados.

La interpretación que hace la demandante del indicado artículo resulta prematura. Entender que el indicado artículo exige un acuerdo en la negociación supondría vaciar de contenido el derecho de huelga, vaciaría de contenido en las funciones de la comisión paritaria establecidas en el convenio e incluso vaciaría de contenido este procedimiento judicial. Si se tiene que llegar a un acuerdo si o si durante la negociación, no se serían necesarias las huelgas, ni la intervención de la comisión paritaria ni futuros procedimientos judiciales para resolver el conflicto planteado.

C.- Se pretende con la huelga readmitir a los trabajadores despedidos, lo cual constituye un incumplimiento en materia formal porque es una decisión individual de la empresa:

Este planteamiento realizado por la parte actora, al cual se opone la demandada, se analizará al hablar de la huelga solidaria.

D.- Se ha aportado por la empresa toda la información solicitada por los trabajadores durante la subrogación:

La parte demandada no aporta ningún elemento de prueba en este procedimiento que lleve a entender que la información solicitada por los huelguistas fue presentada a los trabajadores, en concreto al comité de empresa o a todos los trabajadores. No existe constancia de ningún tipo que acredite este extremo.

**CUARTO.-** Segunda Pretensión: La huelga es ilegal por motivos materiales: en concreto la huelga es solidaria, es una huelga novatoria y es una huelga abusiva.





#### A.- Huelga Solidaria:

1.- Doctrina: El Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en la Sentencia de 11 febrero 2014. RJ 2014\1335 recogió lo siguiente: ... QUINTO: El cuarto motivo del recurso, formulado al amparo del art. 207-E) de la L.J .S. (RCL 2011, 1845) alega la infracción del art. 11-a) del Decreto- Ley 17/1977 ( RCL 1977, 51 ) que establece que la huelga es ilegal cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. Entiende la recurrente que pretensión de ilegalidad se funda en que las convocatorias de huelga se basaban, fundamentalmente en la oposición a la creación de Iberia-Exprés, cual evidencian los ordinales noveno, décimo y undécimo de los hechos declarados probados.

El motivo debe rechazarse porque, como señala el Ministerio Fiscal en su informe, la recurrente hace una lectura parcial e interesada de los apartados del relato de hechos probados en que se funda, para concluir que los paros suponían una injerencia en cuestiones ajenas a la actividad laboral, un presión que atentaba al derecho de libertad de empresa que establece el artículo 38 de la Constitución (RCL 1978, 2836) . En efecto, como señala la sentencia recurrida (AS 2012, 1771) , en los ordinales décimo y octavo se reseñan que se perseguían otros objetivos relacionados con intereses profesionales, como el mantenimiento del empleo, la eliminación de horas extras, la renovación de las licencias de Hadling, el establecimiento de un escalafón por categorías profesionales. La simple enumeración de estos objetivos de la huelga justifica la desestimación del motivo examinado porque los hechos declarados probados nos muestran que las razones aducidas por los convocantes de la huelga eran mucho más amplias y variadas de lo que sostiene el recurso, así como que entre ellas figuraban varias que afectaba a los intereses profesionales de los trabajadores convocados....

#### SEXTO

El quinto motivo del recurso alega, al amparo del artículo 207-E) de la L.J .S. (RCL 2011, 1845) , la violación del artículo 11-b) del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo ( RCL 1977, 490 ) , por entender la recurrente que el proceso huelguístico respondió, entre otros, a una postura de solidaridad con el sindicato de pilotos SEPLA. Pero el motivo no puede prosperar porque, como la misma recurrente reconoce y se vió en el anterior fundamento, existían otros motivos profesionales relevantes que justificaban la movilización en defensa de intereses directos e indirectos de los trabajadores en orden a la conservación de sus puestos de trabajo y a las mejoras en las condiciones de la relación laboral, lo que, conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981 (RTC 1981, 11) , impide calificar de ilegal la huelga, pues la solidaridad con los intereses de otro no determina por si sola la ilegalidad de la huelga cuando existe otro interés en ella por parte del colectivo convocante.

#### 2.- Argumentos de la parte actora para considerar que la huelga es solidaria:

Que los despidos adoptados no afectan ni directa ni indirectamente a los huelguistas y que los mismos son totalmente ajenos al interés profesional de los trabajadores que promueven la huelga. Que los despidos son individuales y que no perjudican ni de forma directa ni indirecta al resto de trabajadores. Que además la huelga coincide con otra convocada por el operador de Handling del Aeropuerto Reina Sofía de la empresa Iberia.

#### 3.- Resolución:





En el presente caso, no puede estimarse que la huelga sea solidaria. En primer lugar, porque no es una cuestión solidaria con 9 trabajadores individuales, sino que se debe a una actuación global de la empresa. Así, los 9 despidos adoptados en por empresa el 19 de enero de 2016 es la punta de iceberg, dado que actuación de la empresa va más allá. Así se desprende del hecho de que el junio de 2016 ha procedido a acordar nuevos despidos e igualmente ha presentado escrito instando medidas como bajas incentivadas, movilidad geográfica, reducción de jornada, suspensión de contratos, etc. Por lo tanto, los despidos de 9 trabajadores no son un hecho aislado, sino que obedecen a una actuación global de la empresa, siendo ese el comienzo de la misma. En segundo lugar, porque los 9 despidos acordados en enero ya está rozando la frontera de la consideración del despido como colectivo, dado que la empresa cuanta con 89 trabajadores. Esa circunstancia presupone por sí sola la afección general de la medida adoptada y excluye la solidaridad. En tercer lugar, por los motivos alegados en las cartas de despido para proceder a la extinción de las relaciones laborales. En ningún momento se ha referencia circunstancias individuales, sino que se plantea la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas, que no afectan a un sector concreto de la actividad, sino a la empresa en su conjunto. De hecho se argumenta que existe sobredimensionamiento de la empresa, lo cual no afecta a un trabajador de forma individual, sino que es un argumento que afecta a la colectividad de trabajadores. En cuarto lugar, los despido no están conformes a derecho, pues la empresa ha reconocido la improcedencia de todos ellos como se desprende de las actas de conciliación, por lo que no se puede argumentar que se está actuando conforme a los artículo 51 y 51 del EETT. En quinto lugar, porque se ha contrato de acuerdo con los TC2 trabajadores a tiempo parcial, lo que perjudica a los trabajadores existentes pues se prescinde de trabajadora a tiempo completo por trabajadores a tiempo parcial.

Asimismo, mantiene la parte demandante que la huelga es solidaria con la convocada ante Iberia LAE Operadora SAU. Dicha postura tampoco puede prosperar porque analizadas ambas convocatorias de huelga y las peticiones concretas contenidas, vemos cómo se buscan objetivo totalmente distintos, no existiendo la misma problemática. De ahí que no pueda hablar de solidaridad. Lo único que hay en común es que ambas huelgas se desarrollan en el mismo centro de trabajo, lo cual es lógico porque las huelgas por regla general se desarrollan o tienen el objetivo de afectar al lugar de trabajo. Además, cabe recordar que las empresas, tanto Iberia LAE como la demandante entrar en la subrogación a finales de 2015 y principios de 2016. Durante este tiempo es cuando mayor número de conflictos se genera entre trabajadores y empresas entrantes en el servicios, de ahí que sea también lógico que las huelgas de ambas empresa coincidan en el tiempo.

Por todo lo anterior, se estima que la huelga no es solidaria.

B.- Huelga Novatoria

1.- Doctrina: El Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en la Sentencia de 11 febrero 2014. RJ 2014\1335 recogió lo siguiente: ....

SÉPTIMO

Los otros dos motivos del recurso alegan la infracción del art. 11-c) del Real Decreto Ley 17/1977 ( RCL 1977, 490 ) por entender la recurrente que la huelga se convocó para modificar o novar lo acordado en el pacto de 20 de enero de 2012 y en el Convenio Colectivo XIX para el personal laboral de tierra. No pueden acogerse las alegaciones de la recurrente porque, como dice la sentencia recurrida no puede considerarse Acuerdo de fin de huelga el firmado cuando esta no se había iniciado, ni cuando el mismo no fue suscrito ni por los sindicatos





demandados, ni por el comité intercentros, quien, a la vista de lo acordado en él, se limitó a no convocar la huelga prevista, todo lo que impide estimar que se tratara de novar los acuerdos que la recurrente llama de fin de huelga, sin ser merecedores de ese calificativo.

Tampoco es de recibo la alegación de que con la huelga se perseguía novar lo dispuesto en el XIX Convenio Colectivo, especialmente las transitorias trigésimo octava y trigésimo novena. En efecto, con la huelga no se pretendía cambiar esas disposiciones, sino extender los efectos de las mismas a otros supuestos y a situaciones que sobrevinieran después de la vigencia del Convenio Colectivo, cual ha informado el Ministerio Fiscal y razona con acierto la sentencia recurrida. El que se pretendiera que se prorrogasen esas disposiciones más allá del término de su vigencia (31 diciembre de 2012), al igual el Acuerdo de 28 de abril de 2010 que se prorrogó el 20 de enero de 2012 (Hechos tercero y séptimo, junto con las transitorias citadas en cuanto a la aplicación de las condiciones del ERE NUM000 , tenía un sentido e interés para los trabajadores en orden al mantenimiento de los puestos de trabajo y a las indemnizaciones a cobrar por quienes fueran despedidos. Los hechos posteriores les dieron la razón porque la mayoría de los periódicos de difusión nacional publicaron que el martes 12 de febrero de 2013 por Iberia se presentó un ERE que afectada a la subsistencia de los contratos de trabajo de 2.735 empleados de tierra, esto es de los que en su día fueron llamados a una huelga que tratase de impedir o minorase los efectos económicos de esa situación. Este hecho público y notorio, aunque posterior al dictado de la sentencia recurrida, viene a corroborar las afirmaciones de hecho y de derecho contenidas en ella y, sin necesidad de usarlo, justifica la desestimación del recurso, tal y como se argumentó antes de traerlo a colación. Sin costas.

Asimismo, El Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) en la Sentencia núm. 959/2009 de 30 junio. AS 2009\2559 dejo dicho lo siguiente:

... "Expuesto lo anterior y abordando las alegaciones del recurso hay que señalar que la parte recurrente sostiene que la huelga es novatoria pretendiendo alterar durante su vigencia un convenio colectivo estatutario.

En relación con tales huelgas novatorias, declaradas, legales por el artículo 11 del R.D . procede señalar:

a) Que puede realizarse huelga durante la vigencia del Convenio Colectivo.

- Cuando su finalidad sea reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificaciones de lo convenido; incluso es posible reclamar una alteración del convenio en aquellos casos en que este haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula "rebus sic stantibus" ( T.C.S. 8.4.81 ( RTC 1981, 11) ).

- Cuando la reivindicación verse sobre un aspecto de la relación de trabajo que se venía regulando por otras fuentes (pacto o mera concesión unilateral) como el caso de un plus de nocturnidad pactado al margen del convenio ( T.C.S. 1.3.90 ( RTC 1990, 38) ).

Llevando estas consideraciones al litigio planteado hay que destacar que el conflicto que subyace en la huelga es la interpretación del Convenio Colectivo y el juego en relación con él de una gratificación extraordinaria que venían percibiendo de la empresa anterior y que, según los trabajadores la empresa no respeta.

Se trata, pues, no de la modificación del Convenio Colectivo, sino de reclamar una interpretación del mismo, que puede hacerse por vías distintas, entre ellas, la vía de la huelga.

El conflicto que subyace en esta huelga es la discrepancia sobre el derecho a percibir







determinadas cantidades que se venían percibiendo antes de la sucesión y que ahora alegan los trabajadores que no perciben, existiendo una discrepancia interpretativa que se relaciona directamente con el artículo 10 del Convenio Colectivo. Marco Estatal que regula el régimen de garantías ad personam y condiciones mas beneficiosas, sin que esté en discusión el Convenio en sí mismo, ni sin que se pretenda la modificación del mismo, limitándose el conflicto a una cuestión de interpretación, entre otros, del citado artículo".

2.- Argumentos del demandante para considerar que la huelga es novatoria: Entiende la parte actora que se pretende alterar el EETT y el Convenio Colectivo aplicable ya que ha cumplido con el artículo 65 en materia de subrogación.

3.- Resolución: Atendiendo a la petición realizada por los huelguistas y puesto en relación con los hechos acontecidos, vemos como en ningún momento se pretendió dejar sin efecto ni el EETT y ni el Convenio Colectivo. Los huelguistas no pretendían con su petición trasgredir la normativa legal y convencional existente, sino que buscaban frenar las medidas globales que la empresa estaba comenzando a adoptar tras la subrogación. Los trabajadores no discutían el hecho de la subrogación ni el alcance del artículo 65 del convenio aplicable, ni tampoco el contenido de los artículos 51 y 52 del EETT en relación con los despidos objetivos, sino que trataban de paralizar las medidas adoptadas por la empresa. Esto no constituye una modificación de la normativa existente ni es una trasgresión a la misma, sino que es la legítima defensa de los intereses de los trabajadores conforme a la legalidad vigente. Por otra parte, cabe poner de manifiesto que los trabajadores tampoco pretendían con su huelga una interpretación de la norma distinta a la existente, sino que su actuación obedecía a un problema real global por parte de la empresa y el conjunto de trabajadores en relación con la continuidad de sus puestos de trabajo y las posibles modificaciones de la forma de prestación de servicios que estaba por venir. Finalmente, el hecho de que la petición de los huelguistas en el preaviso haga referencia a la readmisión de los trabajadores no puede incardinarse en el contexto único de la palabra escrita. Es decir, es cierto que esa petición adolece de cierta imprecisión, lo cual apreció la comisión paritaria, pero lo cierto es que el conflicto es generalizado y la lucha contra esos despidos, en particular lo que buscaba es paralizar todas las medidas que estaban empezando adoptarse, así como contar con la información necesaria para saber qué es lo que iba a pasar, porque estaba claro con las cartas de despido y por el desarrollo de acontecimientos, que los despidos de 19 de enero de 2016 era sólo el comienzo. El elemento de prueba que acredita esto último es la comunicación recogida en el hecho probado décimo-segundo. De la misma se deduce que el despido de aquellos trabajadores era sólo el comienzo de las medidas adoptadas por la empresa, de ahí que comenzaran sus peticiones con la readmisión de los trabajadores.

Por todo lo anterior y puesto en relación con la jurisprudencia anterior, se concluye que la huelga planteada el 18 de marzo de 2016 no es ilegal porque no tiene carácter novatorio.

C.- Huelga Abusiva.

1.- Doctrina aplicable: El Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) en la Sentencia núm. 287/2008 de 30 abril. AS 2008\1447 dejó dicho lo siguiente:

... Finalmente queda por determinar si la tantas veces referida huelga puede ser catalogada como abusiva. Ya dijimos anteriormente que la esencia de la abusividad (valga la expresión) radica en la producción a la empresa de unos daños desproporcionados. No denuncia la parte actora que nos encontremos ante una huelga rotatoria, estratégica o tapón, de celo o





reglamento, respecto de las cuales existe la presunción iuris tantum de que son abusivas, sino que la huelga convocada por el SEPLA es intermitente y, en atención a la duración prevista y a las fechas elegidas para parar la actividad, produce un grave perjuicio para la compañía en gastos de cancelación de vuelos y en imagen comercial.

También apuntamos antes que en el caso de las huelgas intermitentes, que no se encuentran incluidas en la enumeración de las huelgas abusivas que hace el artículo 7 apartado 2º del Real Decreto Ley ( RCL 1977, 490) , se aplicará una presunción de licitud, aunque el empresario que soporta los efectos de la huelga podrá destruirla probando que en el caso concreto concurre alguna de las circunstancias que la convierten en abusiva.

Respecto la abusividad de la huelga intermitente por la elección intencionada por parte de los huelguistas de los períodos de mayor repercusión en la actividad productiva de la empresa, el Tribunal Constitucional ha mantenido que "...ello no supone una causa de ilegalidad de la convocatoria sino más bien un abuso que puede corregirse a través de la proporcionada fijación de servicios mínimos que podrán establecerse en niveles superiores a los que serían constitucionalmente admisibles en huelgas convocadas en otras fechas y en las que no concurren las circunstancias señaladas...".

En el supuesto de autos la empresa demandante no ha desarrollado la más mínima actividad probatoria tendente a acreditar que los días de paro elegidos por los huelguistas (lunes y viernes preferentemente) coinciden con períodos de mayor actividad de la empresa y que con ello la perturbación del proceso productivo haya sido especialmente grave y los perjuicios económicos desproporcionados. Por otra parte, los días de huelga han sido escrupulosamente respetados por los huelguistas, sin que en ningún caso desconvocaran sorpresivamente los paros intermitentes programados en un principio. Finalmente, resulta especialmente significativo al respecto el hecho de que los servicios mínimos dispuestos por la Autoridad Gubernativa, en el nivel que consideró oportuno, han sido cumplidos en todo caso y sin incidentes dignos de reseña por los convocantes de la huelga.

En conclusión, no habiéndose producido a la empresa que soporta los efectos de la huelga unos daños desproporcionados por la forma en que ésta se ha organizado y desarrollado por los huelguistas, la misma en ningún caso puede ser calificada como abusiva.

Lo expuesto conduce a la Sala, al haberse cumplido por parte del Sindicato demandado SEPLA todas las formalidades y condiciones de ejercicio del derecho de huelga previstas legalmente, respecto de la convocada por éste el día 16 de mayo de 2007 en la empresa demandante, a desestimar íntegramente la demanda interpuesta por la Compañía "BINTER CANARIAS, SA" contra el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), al que se absuelve de los pedimentos de contrario formulados en aquélla...

2.- Argumentos de la parte actora para considerar que la huelga es abusiva: Porque se ha hecho coincidiendo con los periodos de mayor actividad, cuatro fines de semana consecutivos a los que hay que sumar un día de entre semana; porque la finalidad es interrumpir el proceso productivo, ya que es la tercera huelga celebrada en poco más de 3 meses; porque se ha simultáneado con la de otro operador de handling (Iberia LAE), agravando sus efectos y perjudicando a la comunidad y el interés general; porque ha supuesto un grave perjuicio para los insulares y sus avitantes dado que reduce las posibilidades de movilidad de los pasajeros; porque se ha realizado de forma premeditada y a sabiendas de ello, haciendo coincidir con otra huelga para chatajear a los operadores de handling; porque la finalidad es solidaria por sus errores formales e incumplir lo dispuesto en el Real Decreto Ley de 1977 y por tener un





patente carácter abusivo e intermitente; porque la intencionalidad de los convocantes es causar daño a la empresa, teniendo en cuenta fecha señaladas en la convocatoria y su carácter intermitente que supone daños superiores; que la huelga a perjudicado de forma desproporcionada a la empresa en más de la actividad diaria; porque no existe el esfuerzo y sacrificio propio de una huelga y el equilibrio que debe regir entre huelguistas y pasajeros; porque los huelguistas puede paralizar la actividad de la empresa; porque han declarado la convocatoria en fechas importantes como las de carnaval; porque la huelga afecta negativamente a la imagen de la empresa y a sus potenciales clientes y que la huelga ha tenido nula participación de los trabajadores dado que la inmensa mayoría no secundan las huelgas.

3.- Llegados a este punto cabe poner de manifiesto que la parte actora no ha realizado ningún elemento de prueba tendente a acreditar el daño causado por la consecución de la huelga. No existe constancia de quejas de los usuarios de los aeropuertos, ni de las compañías aéreas; tampoco se aporta noticias de prensa que hagan mención a los efectos negativos de la huelga; tampoco se aporta el número de aviones retrasados en su salida, entrada o facturación en el Aeropuerto Tenerife Sur durante los periodos de huelga, etc. No existe constancia de ningún hecho de los alegados por la parte actora para considerar la huelga abusiva. Es más, lo que existe es una manifiesta contradicción, si la huelga no es secundada por la mayoría de trabajadores es evidente que no se puede hablar de grandes daños en la prestación de servicios. Asimismo, cabe recordar que las empresas del sector no son las únicas que actúan en la isla por lo que su actividad en el caso de huelga no supondría la paralización del aeropuerto. Asimismo, cabe recordar que interviene en el caso de huelga en sectores estratégicos de servicios públicos, las administraciones públicas y en concreto aviación civil fijando los servicios mínimos. Servicios mínimos que la parte actora no ha discutido durante el desarrollo de la vista, por lo que no se puede estimar por válidos los argumentos recogidos en el párrafo anterior. El artículo 217 de la LEC establece: **1.** Cuando, al tiempo de dictar sentencia o resolución semejante, el tribunal considerase dudosos unos hechos relevantes para la decisión, desestimaré las pretensiones del actor o del reconviniente, o las del demandado o reconvenido, según corresponda a unos u otros la carga de probar los hechos que permanezcan inciertos y fundamenten las pretensiones. Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención. Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior. Pues bien, corresponde a la parte actora probar los hechos que alega en su demanda y en el presente caso, los mismos no han sido probados por los motivos expresados anteriormente.

Por todo lo anterior y ante la falta de elementos probatorios, se concluye que la huelga no es ilegal porque no tiene el carácter de abusiva.

**SIXTO.-** Por parte de los demandados se formula como excepción procesal la falta de litisconsorcio pasivo necesario pues entienden que se debería aplicar la demanda contra el comité de empresa. La parte demandante se opone.

En el presente caso, procede estimar la postura de la parte demandante, dado que no se está discutiendo el seguimiento de la huelga ni los servicios mínimos, así como tampoco el trascurso del desarrollo de la huelga. Como hemos visto, las pretensiones se centran en la





convocatoria de huelga y en consecuencias derivadas de ella, cuestiones éstas que ya han sido resueltas en los fundamentos anteriores.

**SÉPTIMO.-** Reguladora de la Jurisdicción de lo Social, vigente ya en materia de régimen de recursos, **contra esta Sentencia cabe la interposición del recurso de suplicación**, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

### **FALLO**

Que **DESESTIMO** la demanda interpuesta por Aviapartner Tenerife SA contra Juan Marichal Suáres, Victorino Martín Lorenzo, Fernando Martín Armas y frente a Natalia Rodríguez Santos y José Cuan Suáres Méndez. Y, en consecuencia se absuelve a los demandados de todos los pedimentos dirigidos en su contra.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en Santa Cruz de Tenerife, que deberá anunciarse ante este Juzgado en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de esta resolución, (artículo 194 y siguientes de la Ley de la jurisdicción laboral), siendo indispensable que el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita acredite, al anunciar el recurso haber consignado la cantidad objeto de la condena, que podrá sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario. La consignación deberá efectuarse en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado en la entidad Banco Santander en la cc nº IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, y al concepto clave 1587 0000 65 0504/16. Se significa además que todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o de justicia gratuita, intente interponer recurso de suplicación, deberá efectuar un depósito de 300 euros, que ingresará con independencia a la consignación en su caso, en la indicada cuenta y concepto, debiendo el recurrente hacer entrega del resguardo acreditativo en la secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el recurso.

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

**PUBLICACIÓN.-** La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Istmo. Sr. Juez que la suscribe el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; Doy fe.



## Mensaje LexNet - Acuse Notificacion

### Mensaje

<b>IdLexnet</b>	201610112384523	
<b>Asunto</b>	Conflicto colectivo	
<b>Remite</b>	<b>Órgano judicial</b>	JDO. SOCIAL N. 5, SANTA CRUZ DE TENERIFE [3803844005]
	<b>Tipo de órgano</b>	JDO. DE LO SOCIAL
<b>Destinatarios</b>	DIAZ DOMINGUEZ VICTOR MANUEL - [790]	
	<b>Colegio de abogados</b>	Ilustre Colegio de Abogados de Santa Cruz de Tenerife
<b>Fecha-hora envío</b>	18/08/2016 11:35	
<b>Adjuntos</b>	Caratula.pdf(Principal)	
	Adjunto1.pdf(Anexo)	
<b>Datos del mensaje</b>	<b>Tipo de procedimiento</b>	[CON] - Conflicto colectivo
	<b>Nº de procedimiento</b>	0000504/2016
	<b>Detalle acontecimiento</b>	

### Historia del mensaje

Fecha	Emisor de la acción	Acción	Destinatario de la acción
18/08/2016 12:41	DIAZ DOMINGUEZ VICTOR MANUEL - [790]	FIRMA Y ENVIA EL RECIBI	

(\*) Todas las horas referidas por esta plataforma son de ámbito Peninsular.

De acuerdo con el Art. 16.3 del Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNET, los escritos y notificaciones, así como cualquier otro documento procesal transmitido por medios telemáticos, se encontrarán accesibles, por parte del Ministerio, por un período de sesenta días; transcurrido este plazo el Consejo General de la Abogacía custodiará la información y emitirá los correspondientes Justificantes que acrediten la integridad y veracidad de los documentos que aloje en su plataforma.



**REMITENTE:** Juzgado de lo Social Nº 5. Santa Cruz de Tenerife

**DESTINATARIOS**

Nombre	Nº colegiado	Colegio
Roberto Alberto Albertos Fariña	3732	Ilustre Colegio de Abogados de Santa Cruz de Tenerife
Victor Manuel Diaz Dominguez	790	Ilustre Colegio de Abogados de Santa Cruz de Tenerife

**DATOS DEL PROCEDIMIENTO**

NIG: 3803844420160003643  
Orden Jurisdiccional: Social  
Procedimiento: Conflicto colectivo 0000504/2016

**RESOLUCIÓN NOTIFICADA**

SENTENCIA TEXTO LIBRE ABSOLUTO

**Documentación en formato papel con efectos diferidos**

*Los plazos procesales dimanantes de este acto de comunicación están vinculados a la recepción de documentación en formato papel. La documentación en soporte no telemático que le ha de ser entregada es la siguiente:*

notificación de sentencia nº 334/2016 de fecha 29 de julio de 2016