

Una huelga de solidaridad con un trabajador despedido no es ilícita cuando cuenta con fundamento en un interés colectivo de la plantilla

02/09/2025

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 248/2025, de 26 de marzo de 2025

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 16/2023

Ponente Excmo. Sr. ISABEL OLMOS PARES

En Madrid, a 26 de marzo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la el Letrado D. Luis Sánchez Quiñones, en nombre y representación de Grupo Itevelesa SLU contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos 604/2022, de 14 de septiembre, procedimiento 4/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de Grupo Itevelesa SLU contra Comité Intercentros Gupo Itevelesa SLU.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Comité Intercentros de Grupo Itevelesa SLU, representado y defendido por la Letrada D.^a Laura Infante Arce.

Ha comparecido en concepto de parte recurrente el Letrado D. Santiago Zamora Antón por concesión de venía del Letrado D. Luis Sánchez Quiñones.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de Grupo Itevelesa SLU, se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare: “UNA HUELGA ILEGAL contra el Comité Intercentros demandado para que, previos los trámites legales lo estime en su totalidad y dicte en su día Sentencia por la que declare la nulidad de la huelga convocada por el Comité Intercentros de Grupo Itevelesa, S.L.U. entre los días 16 y 29 de mayo de 2022 y 30 de mayo y 12 de junio de 2022 por ilegal, obligando a la demandada a estar pasar por dicha declaración”.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 14 de septiembre de 2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, aclarada por auto 19 de septiembre de 2022, en la que consta el siguiente fallo: “Que DEBEMOS DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS la demanda interpuesta por GRUPO ITEVELESA S.L.U. frente al COMITÉ INTERCENTROS GRUPO ITEVELESA S.L.U., absolviendo al demandado de los pedimentos de la demanda. Sin costas”.

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

“PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la demandante en la Comunidad de Castilla y León, salvo los del centro de trabajo sito en Villalonquéjar en la provincia de Burgos.

SEGUNDO.- El 31.1.2022 el Presidente del Comité Intercentros dirigió a la empresa un correo electrónico advirtiendo del incumplimiento por la dirección de la situación del personal con ausencia de larga duración (más de un mes), instando a la corrección de tal situación, advirtiendo que "de lo contrario nos veremos obligados a tener que acudir a otras instancias".

El 22.2.2022 dirigió un nuevo correo al Departamento de Recursos Humanos en relación a la desatención de la petición de traslado de un trabajador. En la contestación, dicho departamento indicó que "vamos a hacer un mayor seguimiento, ya que las ratios de inspecciones inspector están muy por debajo de la media de la Comunidad".

TERCERO.- El 8 de abril de 2022 se produjo el despido disciplinario de un trabajador con centro de trabajo en Cervera de Pisuerga (Palencia) con igual fecha de efectos.

CUARTO.- El 13.4.2022 el Comité Intercentros emitió un comunicado promoviendo movilizaciones tras calificar el despido como injusto y aludiendo a "un escarmiento ejemplar por parte de la empresa (y que sirva para toda la plantilla" y a que "son varios los despidos de trabajadores y trabajadoras que se han producido en los últimos años...No podemos permitir que la empresa pretenda instaurar la espada de Damocles sobre la cabeza de toda la plantilla", añadiendo que "no podemos permitir abrir la puerta a los despidos injustos...Y es que no se trata de sacar la chequera y pagar, se trata de defender los puestos de trabajo"

El 21.4.2022 emitió nuevo comunicado anunciando movilizaciones "en defensa del empleo de todos y todas, y en contra de las agresiones de una Dirección de empresa que lo que intenta es coaccionar, someter, imponer a toda la plantilla, sus directrices basadas en aumentar el ritmo de inspección al máximo, reducir el personal sin tener en cuenta el perjuicio en la calidad de la inspección, en la atención a los usuarios y usuarias y en la salud de la plantilla".

Dos días después, en otro comunicado, se aludió a la "situación actual de conflicto en la empresa, motivado por el despido del compañero Jose Manuel, y el hostigamiento de la dirección de la empresa".

En comunicado del Comité Intercentros de 29.4.2022 se informó de movilizaciones "en respuesta al ataque iniciado por la empresa. Respuesta al despido injusto y en defensa de los puestos de trabajo".

En otro de 13.5.2022 relativo a la convocatoria de huelga, el Comité indicó que "aquí se trata una vez más de cerrar la puerta a los despidos indiscriminados-a los despidos injustos, cuestión por la que siempre hemos luchado y hemos sabido defender con éxito, logrando la reincorporación de todos y cada uno de los despidos injustificados impuestos por la empresa", aludiendo al "principio de defensa del empleo y rechazo a los despidos indiscriminados".

En comunicado de 16.5.2022 se indicaba: "Conflicto con las plantillas, no supliendo las bajas, permisos, vacaciones, lo que hace que los ritmos de inspección se incrementen, pues se mantienen las citas sin tener en cuenta las ausencias del personal. Y además, si alguno o alguna no entiende lo de aumentar los ritmos de inspección, o cuestiona o discrepa, la Dirección lo tiene aclarado...a la calle! (se reconoce el despido improcedentes, se saca la chequera y se paga) el resto que tomen nota!

Incumpliendo el convenio colectivo en materias como traslados, planteando modificaciones sustanciales colectivas (convertir e servicio ITV en fábrica de chorizos)"

QUINTO.- 1 En noticia publicada en medio digital de fecha 2.6.2022 se hizo constar: " Heraclio, secretario general de la Sección Sindical Intercentros del Grupo Itevelesa, y que ha estado con Mariano en el transcurso de la rueda de prensa habida esta mañana en nuestra sede de CCOO en

Valladolid, ha indicado que la campaña se debe al deterioro que viene sufriendo este servicio público en los últimos años con el cambio de propiedad y la llegada de los fondos de inversión, "cuyo único objetivo es tener los mayores beneficios al mínimo coste, sin importarles las condiciones de las plantillas y la demora en la realización de este cometido". Para añadir que "todo ello obedece a la falta de personal en la mayor parte de las ITV, una mayor presión por parte de la dirección hacia las y los trabajadores, ampliando los ritmos de inspección, desarrollando un claro hostigamiento hacia la plantilla, e incluso con el despido de uno de los empleados de la ITV de Cervera de Pisuerga (Palencia). este es el escenario real en el que nos movemos a diario", remarca.

Por lo visto, la deuda del Grupo ahora es mayor, ante esto, y con la limitación de la tarifa por parte de la Junta, la empresa ha decidido deducir los costes salariales para obtener beneficio, y eso pasa por tener el mínimo personal posible. "Desde hace tiempo la empresa no sustituye las bajas, ni las vacaciones, ni ningún tipo licencias del personal, por lo que los ritmos de trabajo son inasumibles y el deterioro del servicio público es evidente", sostiene Heraclio".

2. En noticia publicada en medio digital de fecha 14.5.2022 se hizo constar: "Los trabajadores del Grupo Itevelsa en Castilla y León (alrededor de 500 personas) están llamados a la huelga desde el próximo lunes 16 de mayo como medida de protesta por el despido de un empleado en la estación de Cervera de Pisuerga, que consideran "arbitrario" y para "cerrar la puerta" al recorte de plantilla "sí o sí", según indica CCOO en su comunicado.

El Comité Intercentros de las ITV del Grupo Itevelsa en Castilla y León ha determinado de manera unánime activar diferentes movilizaciones (paros parciales y jornadas completas de huelga) ante la "agresión continuada que la dirección de esta empresa viene ejerciendo contra la plantilla", tal y como indica CCOO"

..."Tras exponer el comité de CCOO en las asambleas la "grave situación provocada por la dirección de la empresa", todas las plantillas asistentes a las reuniones en los diferentes centros "coincidieron en dar una respuesta firme y contundente al ataque de la dirección hacia la plantilla"."

3. En noticia publicada en medio digital de fecha 23.4.2022 se hizo constar: "Los delegados de CCOO Industria de los centro ITV (Inspección Técnica de Vehículos) del grupo Itevelsa se concentraron a las puertas del centro que la compañía opera en la localidad norteña de Cervera de Pisuerga -desde allí se da cobertura a los pueblos de toda la Montaña Palentina- para mostrar su "rechazo rotundo" al despido "injusto" de un trabajador de estas instalaciones.

Tras el "éxito" de la concentración llevada a cabo por casi la totalidad de la representación de los trabajadores de Castilla y León en la ITV de Cervera, en la que desempeñó su trabajo el operario despedido hasta el pasado 8 de abril, se decidió por unanimidad promover movilizaciones, paros parciales y días completos de huelga "en defensa de empleo de todos, y en contra de las agresiones de una dirección de empresa que lo que intenta es coaccionar, someter, imponer a todos la plantilla", señala CCOO Industria en un comunicado remitido a la prensa".

SEXO.- El 28.4.2022 se celebró ante el SERLA acto de conciliación-mediación promovido por el Comité Intercentros, que concluyó sin avenencia, habiéndose indicado como causa del conflicto en la solicitud de 25.4.2021 "hostigamiento de la dirección de la plantilla hacia las plantillas: (último caso Cervera de Pisuerga) ritmos de inspección no sustitución de vacaciones no sustituciones IT incumplimiento convenio art. 15 prioridad vacantes-traslados", y como pretensión y razones "cese de hostigamiento y cumplimiento a lo establecido en convenio colectivo".

SÉPTIMO.- El 6.5.2022 el Comité presentó ante la Junta de Castilla y León comunicado de huelga que incluía varias fases "que se irán registrando", comprendiendo la fase I dos días de paros totales para el 16 y 23 de mayo de 2022 en las estaciones e tipo D y E, y paros parciales para esos días y los días 20 y 27 de mayo de 2022 en las estaciones tipo A, B y C.

OCTAVO.- El 23.5.2022 se presentó la comunicación de la fase II, previa convocatoria de 20.5.2022, comprendiendo 3 jornadas completas los días 30 de mayo, 6 de junio y 10 de junio en las estaciones D y E, y paros parciales en los días 30 de mayo, y 1, 3, 6, 8 y 10 de junio de 2022 en las estaciones A, B y C. Estos paros no se llevaron finalmente a cabo, al haberse desconvocado la huelga el 27.5.2022.

NOVENO.- El 9.5.2022 la empresa presentó solicitud de procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA interesando el reconocimiento por el Comité Intercentros de la ilicitud de la huelga. Se celebró el 25.5.2022 y concluyó sin acuerdo.

DÉCIMO.- En 2021 hubo un conflicto entre la empresa y el Comité Intercentros en materia de fijación de vacaciones en el centro de trabajo de Argales. Aunque se llegó a convocar una huelga, finalizó ante el SERLA con acuerdo, por lo que aquella no tuvo lugar. En el acuerdo se hizo constar: 8-Vacaciones - para el ejercicio 2021 se asignarán conforme al criterio establecido de años anteriores. En caso de discrepancia en su fijación, se aplicarán las reglas estipuladas en el CC de aplicación. No existirá obligación para la empresa de contratar nuevo personal con motivo del disfrute de vacaciones de la plantilla".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Grupo Itevelesa SLU, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar la desestimación del recurso. Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos. Se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 25 de marzo de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión suscitada en el presente procedimiento de conflicto colectivo radica en determinar si la huelga aquí controvertida es ilegal al ser su único motivo el despido disciplinario de un trabajador y que, como alega la empresa, se trata, por tanto, de una huelga de solidaridad o de apoyo que debe ser declarada nula.

2. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León ha dictado sentencia el 14 de septiembre de 2022, en el proceso de conflicto colectivo seguido bajo el número 4/2022, a instancia de la empresa Itevelesa SLU, asistido por el letrado D. Luis Sánchez Quiñones frente a Comité Intercentros del Grupo ITEVELESA, desestimando la demanda y absolviendo al demandado de los pedimentos de la demanda y, todo ello, sin costas.

3. Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la empresa demandante recurso ordinario de casación construido sobre la base de seis motivos, los cuatro primeros al amparo del art. 207 d) de la LRJS, por error en la apreciación de la prueba en base a la documental practicada en autos a los efectos de modificar los hechos probados segundo, cuarto, quinto y séptimo. El motivo quinto del recurso se interpone al amparo del art. 207 e) de la LRJS por infracción del art. 28.2 de la Constitución y art. 11.1 b) del R.D. 17/1977. Se alega que la huelga es ilegal por convocarse únicamente en solidaridad frente al despido de un trabajador. El motivo sexto se interpone, como el anterior, al amparo del art. 207 e) de la LRJS. Se denuncia de nuevo la infracción del art. 28 de la CE, art. 11 d) del RD 17/1977 y, además, de los arts. 8 y 16 del II Acuerdo de Soluciones y Conflictos Laborales de Castilla y León. Se alega que, con relación a la segunda fase de la huelga convocada para los días 30 de mayo y 12 de junio de 2022, se incumplió el intento de conciliación ante el SERLA, siendo el mismo preceptivo.

4. El recurso ha sido impugnado por la parte demandada, el Comité Intercentros de la empresa y, en relación los motivos destinados a la revisión fáctica, resumidamente, señala que no existe error de la

Sala a la hora de apreciar la prueba ni las adiciones o modificaciones propuestas tienen incidencia ni modifica sustancialmente el relato. En cuanto al motivo quinto, sostiene la recurrida que ha quedado perfectamente acreditado que el Comité Intercentros llevaba tiempo realizando diversas reclamaciones en relación a las condiciones laborales que se estaban imponiendo por parte de la empresa, en concreto: no cobertura de vacaciones y periodos de IT, ritmo de inspección, llamadas de atención y sanciones, lo que terminó en la convocatoria de huelga. Cita las sentencias de esta Sala de 2 de febrero de 1987 y 24 de octubre de 1989, así como la de 11 de febrero de 2014 (rec. 83/2013) y las SSTC 36/1993, de 8 de febrero y 193/2006, de 19 de junio. Con relación al motivo sexto del recurso, manifiesta que se trató de una huelga intermitente, en varias fases, pero una sola huelga, siendo exigible un solo intento de conciliación.

5. El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el sentido de que los cuatro motivos destinados a la revisión y modificación de los hechos probados 2.º, 4.º, 5.º y 7.º de la sentencia no cumplen con las reiteradas exigencias y requisitos fijados por la Jurisprudencia de esa Sala. En cuanto al motivo quinto del recurso, tampoco puede prosperar y, alega que cuando una huelga se convoca hay que atender a razones que afectan al interés de todos los trabajadores y el hecho de que el desencadenante final sea el despido de un trabajador no supone que esos intereses de todos no resulten afectados. Por último y, en cuanto al motivo sexto, señala que el motivo no puede prosperar porque la segunda fase de la huelga fue desconvocada del 27 de mayo de 2022 y no se llegó a producir.

SEGUNDO. - 1. En el primer motivo del recurso, con amparo en el art. 207 d) de la LRJS, se insta la revisión del hecho probado segundo y, trata de introducir otros elementos fácticos, tal como serían las contestaciones de la empresa a los dos correos remitidos por el presidente del Comité intercentros el 31 de enero de 2022 y 22 de febrero de 2022 o, incluso, extremos contenidos en los remitidos por el propio Presidente del Comité intercentros que no se incluyen en la redacción de la Sala. Asimismo, en tercer lugar, la parte recurrente introduce en su redacción alternativa, hechos negativos, esto es, añade por ejemplo que: "No consta posterior respuesta del presidente del Comité Intercentros" hasta en dos ocasiones.

2. La revisión se sustenta en los dos correos electrónicos que constan citados por la propia Sala en el referido ordinal segundo de los hechos probados y que obran en los documentos núm. 12 y 13 de la demandada y, sostiene, que su literalidad no ofrece lugar a dudas y, cita Sentencia de Pleno del Tribunal Supremo de fecha 23 de julio de 2020. También alude a los documentos núm. 41 y 42 que contienen la totalidad de los traslados de la empresa de los años 2021 y 2022.

3. La parte demandada al impugnar señala que debe desestimarse este primer motivo, al entender que la redacción propuesta por la recurrente no altera la realidad de la existencia de reclamaciones por parte del Comité Intercentros y, que la convocatoria de huelga del mes de mayo de 2022 debe considerarse a todos los efectos como una reclamación ante la inacción de la empresa ante esas reclamaciones, existiendo un nexo causal entre la acumulación de peticiones y requerimientos realizados por la representación legal de los trabajadores y la convocatoria de la misma.

4. La revisión no puede prosperar toda vez que la misma se funda en los mismos documentos (correos) valorados por la Sala sin error que sea preciso corregir. Además, se trata de datos no trascendentes toda vez que no se trata de enjuiciar los presuntos incumplimientos de la empresa denunciados en ellos, sino tan solo de determinar los motivos para convocar la huelga, siendo pues irrelevante si la conducta o práctica empresarial que se denuncia en los correos constituye un incumplimiento de sus obligaciones. Asimismo, en tercer lugar, la parte recurrente introduce en su redacción alternativa, hechos negativos, esto es, añade por ejemplo que: "No consta posterior respuesta del presidente del Comité Intercentros" hasta en dos ocasiones, lo que debe ser rechazado, pues como dijimos en nuestra sentencia 84/2025, de 30 de enero (RC 282/2022), ello es impropio de un relato fáctico.

5. Como indica nuestra sentencia 62/2025, de 29 de enero (RC 274/2022): “Es reiterada la doctrina de esta Sala en orden a que la revisión de los hechos probados no puede tener su apoyo en la prueba documental que ha servido al juzgador de instancia para obtener el que declara probado ya que esa valoración objetiva y producto de toda la prueba practicada no puede ser sustituida por la parcial y subjetiva de la parte”.

6. En el mismo sentido la STS 1338/2024, de 11 de diciembre (RC 272/2022): “No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (sentencias del TS de 6 de junio de 2012, recurso 166/2011; 19 de febrero de 2020, recurso 183/2018 y 17 de marzo de 2020, recurso 136/2018, entre otras muchas)”.

7. En la STS 1275/2021, de 15 de diciembre (RC: 195/2021), también precisamos la exigencia de que “sea trascendente a los efectos del fallo, en tanto que no resulte inocua al objeto de determinar un posible cambio de sentido en la parte dispositiva (por ejemplo, SSTS 14/03/17 -rco 299/14-; 20/06/17 -rco 170/18-; SG 24/10/17 -rco 107/17-; 106/2018, de 07/02/18 - rco 272/16-; y 348/2018, de 22/03/18 - rco 41/17-)”.

TERCERO. - 1. En el motivo segundo, con el mismo amparo procesal que el primero, pretende la revisión del hecho probado cuarto a los efectos de que, en primer lugar, se añadan los motivos de la convocatoria de huelga y, dos, que se añadan determinados extremos contenidos en los Comunicados ya citados por la Sala en el referido ordinal o, incluso, extremos contenidos en otros Comunicados, los de 5 y 6 de mayo, así como en noticias de los medios de prensa.

2. Como decimos, la redacción alternativa propuesta se sustenta en los documentos 5 a 10 de su prueba que se corresponden con los Comunicados del Comité Intercentros citados por la propia Sala en el referido ordinal, así como otros dos comunicados no citados por la Sala (los de 5 y 6 de mayo). También en los comunicados del mismo Comité Intercentros de los dos últimos años (documentos núm. 36 a 38); las declaraciones del Secretario de la Sección Sindical de COOO a dos medios de prensa: "El Español" y "Diario Palentino" (documentos núm. 3 y 4 de su prueba) y, por último, en las Actas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Actas del Comité de Mediación y Arbitraje y las reclamaciones formuladas ante el SERLA por el Comité Intercentros en materia de PRL de los dos últimos años (documentos núm. 22,23,24, 26 a 33, y 35 a 38 ya citados).

3. La parte demandada, al impugnar, sostiene que los extremos que pretende introducir la empresa en el ordinal cuarto no modifican el sentido de la sentencia recurrida, pues no tienen ninguna incidencia ni se omiten circunstancias que de haberse incluido en el relato de hechos en la sentencia recurrida hubieran cambiado el sentido del fallo.

4. La revisión propuesta no debe prosperar. En primer lugar, en relación a los motivos de la convocatoria de huelga que pretende incluir al inicio del ordinal cuarto, ya aparecen mencionados en el hecho probado sexto de la sentencia, como contenido de la conciliación previa de conflicto colectivo planteada a medio de solicitud de 25.4.2021, de modo que no es preciso que se reiteren en el cuarto. En cuanto al resto, la parte recurrente pretende de nuevo una valoración de los mismos documentos ya valorados por la Sala (los Comunicados del Comité Intercentros), así como una nueva valoración del resto de la prueba practicada (los Comunicados de 5 y 6 de mayo y noticias de los medios de prensa), lo que como indicamos anteriormente, debe ser rechazado, pues insistimos en que, conforme concluimos en la STS 1338/2024, de 11 de diciembre (rec. 272/2022): “No puede

pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado".

5. En resumen, tal y como está planteado el motivo, debería la Sala efectuar una nueva valoración de los documentos reseñados por la recurrente para poder considerar el hecho o la rectificación propuesta y, tal labor es totalmente incompatible con el diseño legal y la naturaleza de este extraordinario recurso de casación, y con el propio sistema procesal del orden social que descansa, a los presentes efectos, sobre la previsión legal de que la valoración de la prueba corresponde en exclusiva al órgano de instancia, valoración que únicamente puede ser revisada en casos de manifiesta desproporción o arbitrariedad o en supuestos de error palmario acreditado, lo que aquí no acontece. Como indicamos también en nuestra sentencia 239/2022, de 16 de marzo (RC. 265/2021) "la contradicción entre la prueba aducida y los hechos declarados probados debe ser evidente y relevante para el resultado final, algo que en ninguno de los motivos concurre. (...) La declaración de hechos probados no puede ser combatida sobre la base de presunciones o de argumentaciones establecidas por el recurrente".

CUARTO. - 1. Con mismo amparo procesal que los dos motivos anteriores, el art. 207 d) de la LRJS, la recurrente insta la revisión del hecho probado quinto, proponiendo adicionar determinados extremos tales como que el Sr. Heraclio, secretario de la sección sindical y miembro del Comité Intercentros, dijo al final de la intervención que se menciona en el mismo ordinal, que el despido del trabajador en cuestión fue "algo que motivó ir a la huelga" y que la misma se realiza en la propia página web de CCOO.

2. La revisión se sustenta en los documentos núm. 2 a 10 de su ramo de prueba. Los documentos núm. 2, 3 y 4 acogen tres actas notariales de requerimiento en el que se incluyen noticias obtenidas de la web de CCOO, el diario "El Español" y "el diario Palentino", respectivamente. Los documentos 5 a 10 acogen los comunicados del comité intercentros del mes de abril y 5 y 6 de mayo de 2022. Se tratan, estos últimos, de los mismos documentos que ya se utilizaron para la revisión propuesta en los motivos precedentes.

3. La recurrente alega que lo que dijo el Sr. Heraclio no se produce a modo de noticia en el medio digital que indica la sentencia, sino en la propia página web de CCOO, la que fue protocolizada por notario y aportada a los autos como medio de prueba. A continuación alude de nuevo a los comunicados del Comité Intercentros de los días posteriores al despido y previos a la convocatoria de la huelga.

4. La parte demandada, al impugnar, señala que la empresa pretende una redacción a su parecer más correcta o mejor construida, pero que no aporta datos adicionales relevantes que hagan poner en cuestión el fallo de la sentencia dictada por el TSJ. Añade que, en ningún momento se afirma por el Sr. Heraclio, ni en la noticia publicada en la propia web del Sindicato Comisiones Obreras ni en ninguna de las demás noticias publicadas en los diferentes medios de comunicación, que la motivación de la huelga fuera única y exclusivamente el despido del trabajador de Cervera de Pisuerga.

5. El motivo no puede prosperar. El documento núm. 2 acoge acta notarial que incorpora contenido de la página web de CCOO. Los documentos 3 y 4 son meros recortes de prensa incorporados al acta notarial, lo que da fe de que los recortes son reales, pero no sirven para revisar el relato fáctico, porque al fin y al cabo se trata de meros recortes de prensa, es decir, documentos no hábiles para apreciar error de la Sala. En todo caso, no es relevante, como se verá al analizar el fondo del asunto, lo que se pretende incorporar en el referido ordinal quinto.

QUINTO. - 1. Con mismo amparo procesal en el art. 207 d) de la LRJS insta la revisión del hecho probado séptimo, proponiendo añadir simplemente que: “El Comité Intercentros demandado no formuló el acto de mediación previa ante el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León respecto de los paros convocados para los días 30 de mayo y 12 de junio de 2022, correspondientes a la Fase II”.

2. La sustenta con base en los documentos 1, 3, 5 y 6 del ramo de prueba de la parte demandada. Señala que procede la revisión porque la Fase II de la huelga no vino precedida de la pertinente fase previa de mediación ante el SERLA, conforme obra en autos y, la empresa ha impugnado la convocatoria de los paros en su Fase II, aparte de por entender que era una huelga de solidaridad, porque no vino precedida de la mediación preceptiva previa ante el SERLA.

3. La parte demandada, al impugnar, alega que resulta sorprendente la pretendida adición, pues no es la primera vez que se convoca una huelga en varias fases y se sigue el mismo procedimiento. Añade que, según se desprende del artículo 19 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, no hay que solicitar la mediación por cada fase del proceso de huelga, sino únicamente se habrá de indicar la fecha de inicio del proceso de huelga, sin mayor limitación.

4. Ya hemos dicho que la introducción de un hecho negativo es impropia del relato fáctico, al no estar basado en ningún medio de prueba, sino en su ausencia. Como indicamos en nuestra sentencia 547/2023, de 12 de septiembre (RC 127/2021) con cita en la STS 1281/2021, de 16 de diciembre (Rec. 210/2021): “Se trata tan solo de la constatación de que alguna cuestión concreta no ha quedado probada, por lo que no se trata de introducir un elemento fáctico concreto que derive de documento hábil al efecto, sino precisamente de lo contrario de poner de relieve que, alguna cuestión, de mayor o menor importancia en el pleito, no ha quedado acreditada. En consecuencia, no estamos en el ámbito de la revisión de hechos acreditados sino en el de la aplicación de los mismos al concreto supuesto examinado, por lo que tal aseveración tendrá o no importancia y será o no relevante para el fallo en función de la valoración jurídica, pero no se trata de un hecho como tal. En definitiva, no es posible que se declaren probados hechos negativos”.

SEXTO. - 1. Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, se denuncia la infracción del artículo 28.2 de la Constitución y el artículo 11.1 b) del Real Decreto 19/1977 y la jurisprudencia que los desarrolla. En esencia, señala que, el objeto del recurso se contrae a determinar si los paros convocados por el Comité Intercentros para las fechas de los días 16 y 29 de mayo de 2022 y 30 de mayo y 12 de junio de 2022 y, que afectaban a los centros de trabajo de la empresa sitios en la Comunidad Autónoma de Castilla León, con excepción del centro de trabajo de Villalonquejar, deben entenderse como una huelga ilícita por ser un acto de solidaridad con un trabajador despedido escasas fechas antes o, si por el contrario, debe entenderse que nos hallamos ante una huelga que cuenta con fundamento en un interés colectivo de la plantilla.

2. La recurrente sostiene la existencia de las anteriores infracciones sobre la base de determinados hechos que son:

a) el despido del trabajador Sr. Jose Manuel el 8 de abril de 2022;

b) el contenido de los comunicados Comité Intercentros posteriores al despido y anteriores a la impugnación de la huelga por la empresa el 9 de mayo;

c) el hecho que los motivos comunicados para convocar la huelga (hostigamiento a la plantilla; no sustitución de vacaciones; no sustitución IT; incumplimiento convenio art. 15 prioridad vacantes-traslado) no coinciden con los especificados en el acto de conciliación y juicio, dado que lo único acreditado son dos correos, el de 30 de enero y 22 de febrero, ambos del 2022, que fueron

contestados por la empresa, sin que existieran reclamaciones individuales o colectivas posteriores; el comunicado del Sr. Heraclio en la web de CCOO;

d) el acta de 20 de abril de 2022 emitida por el servicio de RRL de Castilla-León donde el Comité intercentros pone de manifiesto que la empresa no está obligada a contratar trabajadores para sustituir las vacaciones.

Añade que, de los cuatro hechos que se invocan para justificar los paros, dos están relacionados directamente con el Sr. Jose Manuel y, concluye, que los paros convocados lo fueron solo en base al referido despido y por una mera razón de solidaridad.

3. La parte demandada, al impugnar, alega que nada obsta a que se pueda convocar una huelga de solidaridad, siempre y cuando existan otros motivos que afecten al interés profesional de los convocantes y, que en el presente caso es evidente que el despido del trabajador del centro de Cervera de Pisuerga detonó la convocatoria de huelga, pero nunca fue el único motivo de la misma, ya que ha quedado perfectamente acreditado y, así se ha consignado en la sentencia recurrida, que el Comité Intercentros llevaba tiempo realizando diversas reclamaciones en relación a las condiciones laborales que se estaban imponiendo por parte de la empresa; en concreto: no cobertura de vacaciones y periodos de IT, ritmo de inspección, llamadas de atención, sanciones, es decir, cierto ambiente de conflicto, que terminó en la convocatoria de huelga. Cita a continuación las sentencias del TC núm. 36/1993 y 193/2006 sobre las huelgas de solidaridad, así como la STS de 11 de febrero de 2014 (RC. 83/2013).

4. La normativa aplicable al caso la constituye en esencia el artículo 11.1.b) del RD 17/1977, de 4 de marzo, que dispone lo siguiente: "La huelga es ilegal: b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte "directamente" al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan" (las comillas son nuestras).

5. La STC 11/1981, de 8 de abril (BOE núm. 99, de 25 de abril de 1981) señaló que: "Es claro que el derecho de huelga comprende la facultad de declararse en huelga -estableciendo la causa o porqué y la finalidad reivindicativa que se persigue- y la facultad de elegir la modalidad de huelga" y, añadió que: "El apartado b) del art. 11 del Real Decreto-Ley 17/77 considera ilegales las huelgas de solidaridad o de apoyo y el recurso denuncia la inconstitucionalidad de esta norma. La ilegalidad de una huelga de solidaridad puede sostenerse en términos abstractos partiendo de la idea de que la infracción del contrato de trabajo, en que la huelga consiste siempre, y el consiguiente incumplimiento de las obligaciones, sólo se justifican cuando el huelguista incumplidor lo realiza para defender reivindicaciones que atañen a su propia relación de trabajo con el patrono y que éste puede atender. La admisión de las huelgas de solidaridad permite la extensión indefinida de los conflictos y la intervención en los mismos cada vez de más personas que no son los sujetos efectivos del conflicto. En la Constitución de nuestro país una posición semejante podría tener un apoyo literal en el art. 28.2 cuando dice que se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. El precepto permite concluir que los intereses defendidos mediante la huelga tienen que ser intereses de los huelguistas.

Sin embargo, es posible también una interpretación más amplia. Cuando el art. 28 habla de huelga de trabajadores, lo hace para excluir de la protección constitucional las huelgas de otro tipo de personas, como son pequeños empresarios, trabajadores autónomos y otros similares, más los intereses defendidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino los intereses de la categoría de los trabajadores. Por otra parte, no puede discutirse que los trabajadores huelguistas pueden tener un interés que les haga solidarios con otros trabajadores. El hecho mismo de la huelga sindical obliga a reconocer la huelga convocada por un sindicato en defensa de las reivindicaciones que el sindicato considere como decisivas en un momento dado, entre las que puede encontrarse la solidaridad entre los miembros del sindicato.

Tras las anteriores premisas, es posible examinar ya la cuestión que nos plantea el apartado b) del art. 11 del Real Decreto-Ley 17/77. No obstante, su redacción gramatical, esta norma permite las huelgas de solidaridad cuando la solidaridad está fundada directamente en intereses profesionales de quienes la promuevan o sostengan. La exigencia de que la incidencia del interés profesional sea directa restringe el contenido esencial del derecho e impone que esta expresión adverbial sea considerada como inconstitucional.

Por último, hay que precisar que el adjetivo profesional que el texto que analizamos utiliza ha de entenderse referido a los intereses que afectan a los trabajadores en cuanto tales, no, naturalmente, en cuanto miembros de una categoría laboral específica”.

6. El diccionario panhispánico del español jurídico define "huelga de solidaridad o apoyo" como la "huelga de trabajadores que defienden un interés ajeno a su relación contractual" y, hemos visto como el TC señaló que los intereses defendidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino los intereses de la categoría de los trabajadores y, al considerar inconstitucional el apartado b) del artículo 11 del Real Decreto 19/1977 que consideraba ilegal la huelga de solidaridad salvo que afectase "directamente" (adverbio que expresamente se declara inconstitucional) al interés profesional de los que promuevan o sostengan tal huelga, está reconociendo el valor de la solidaridad obrera, particularmente en manos del sindicato, como elemento de defensa de los intereses de clase o de los trabajadores en sentido amplio. En ese sentido esta Sala, en sentencia de 11 de febrero de 2014 (RC 83/2013) señaló que “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”, debiendo matizarse que, además, en el caso concreto de la referida sentencia, se cuestionaba la legalidad de la huelga del personal de tierra de Iberia, alegando que se trataba de una huelga en apoyo de la huelga promovida por el sindicato SEPLA.

7. El despido del trabajador don Jose Manuel se enmarca en un contexto más amplio de conflicto, por ejemplo, las sustituciones de los trabajadores en situación de IT o de vacaciones, como ha resultado acreditado en autos, pero aun en el caso de que se tratase de una huelga en solidaridad o apoyo del citado trabajador, no podríamos concluir en la ilegalidad de la misma, ya que el despido de un trabajador afecta al resto, como lo demuestra el primer comunicado posterior, de fecha 13 de abril de 2022, donde el Comité Intercentros pone de manifiesto que "se trata de defender los puestos de trabajo". También el comunicado de 21 de abril de 2022 menciona "la defensa del empleo de todos y todas, y en contra de las agresiones de una Dirección de empresa que lo que intenta es coaccionar, someter, imponer a toda la plantilla, sus directrices basadas en aumentar el ritmo de inspección al máximo, reducir el personal sin tener en cuenta el perjuicio en la calidad de la inspección, en la atención a los usuarios y en la salud de la plantilla". Dos días después, en otro comunicado, se alega "la situación actual de conflicto en la empresa, motivado por el despido del compañero Jose Manuel, y el hostigamiento de la Dirección de la empresa" y, por último, en el de 29 de abril de 2022, también se resumen el conflicto en términos tan explícitos como la de "en defensa de los puestos de trabajo".

8. En definitiva, es evidente que el despido del Sr. Jose Manuel se traduce en un interés colectivo en la defensa de los puestos de trabajo y, por tanto, en un interés profesional real que justifica el derecho a ir a la huelga para defender los puestos de trabajo de toda la plantilla, además de las condiciones laborales y la calidad del servicio, de forma que el motivo debe ser desestimado, ya que en ese sentido amplio por el que se decantó el TC, la huelga puede tener por objeto también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos, como en este caso la solidaridad con los intereses de un trabajador despedido, por la indudable trascendencia que ello representa en los del resto.

SÉPTIMO. - 1. El motivo sexto, con amparo también en el artículo 207 e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, denuncia la infracción del artículo 24.2 de la Constitución, artículo 11.d)

del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo y los artículos 8.1 f) y 16 del III Acuerdo de Soluciones y Acuerdos y Conflictos Laborales de Castilla y León y, alega el error en el que incurre la sentencia que declaró que no resultaba exigible para la segunda fase de los paros convocados que se instara el intento de mediación, puesto que una vez desconvocada la huelga, los paros no pueden ser declarados ilegales y, que el primer intento de mediación abarcó la totalidad de los paros. Cita, respecto a la primera cuestión, la sentencia esta Sala Cuarta (Cfr. por todas, Sentencias de fecha 14 de mayo de 2009 y 10 de noviembre de 2006). En cuanto a la segunda, aduce que en el escrito de intento de mediación no se indicaba por el Comité Intercentros la existencia de dos fases y, cita a tal efecto el documento núm.16 de su ramo de prueba.

2. La recurrida, al impugnar, alega que estamos ante una huelga intermitente y que este tipo de huelgas gozan de presunción *iuris tantum* de validez y licitud, correspondiendo en tales casos al empresario acreditar, no sólo que la huelga le ha originado unos daños, sino que éstos sean graves y hayan sido buscados intencionadamente por los huelguistas. Cita STC 41/1984, F.2; STS 14 febrero 1990, F. 4 y STS 22 noviembre 2000, F.4. Añade que, en el presente caso, se ha cumplido con la solicitud que se exige, la cual abarca todo el proceso de huelga, ya sea en una fase o en varias y que todas las fases forman parte del mismo proceso de huelga y del mismo conflicto.

3. El art. 3.3. del RDL 17/77 establece que: “El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga”.

4. El art. 8.1 f) del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (Boletín de Castilla León de 12 de abril de 2017) y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (Boletín de Castilla León de 12 de abril de 2017), incluye a “Los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga”. En su art. 16 se establece que: “1. La tramitación del procedimiento de conciliación-mediación por el SERLA será obligatoria en los conflictos mencionados en el artículo 8 de este Acuerdo”.

5. Se ha declarado probado que el 6 de mayo de 2022, el Comité presentó ante la Junta de Castilla y León comunicado de huelga que incluía varias fases "que se irán registrando", comprendiendo la fase I, dos días de paros totales para el 16 y 23 de mayo de 2022 en las estaciones de tipo D y E y, paros parciales para esos días y los días 20 y 27 de mayo de 2022 en las estaciones tipo A, B y C. El 23 de mayo de 2022 se presentó la comunicación de la fase II, previa convocatoria de 20 de mayo de 2022, comprendiendo 3 jornadas completas los días 30 de mayo, 6 de junio y 10 de junio en las estaciones D y E y, paros parciales en los días 30 de mayo, y 1, 3, 6, 8 y 10 de junio de 2022 en las estaciones A, B y C. Estos paros de la segunda fase no se llevaron finalmente a cabo, al haberse desconvocado la huelga el 27 de mayo de 2022.

6. En primer lugar y, sobre la posibilidad de declarar la ilegalidad o el carácter abusivo de una huelga desconvocada, en efecto, la sentencia recurrida señaló que una vez la segunda fase de la huelga fue desconvocada, quedaron los paros inexistentes en la esfera jurídica y, por tanto, inhábiles para ser declarados ilegales, pero el simple hecho de que la huelga fuera desconvocada el 27 de mayo de 2022, antes de la interposición de la demanda presentada el 28 de junio de 2022, no provoca la pérdida de ese interés actual y real de la empresa, que sigue vivo pese a la desconvocatoria, la que en todo caso

solo impidió los paros de la segunda fase, habiéndose materializado los paros de la primera. Una cosa es el desarrollo de la huelga y negociar su conclusión y, otra muy distinta obtener una calificación jurídica que puede condicionar futuras actuaciones tanto empresariales como sindicales. De ahí que el interés por la declaración de ilegalidad trascienda al hecho mismo de la huelga y se mantenga vivo aun después de ser ésta desconvocada (STS de 14 de mayo de 2009, rec. 95/2008).

7. Por lo que se refiere a la exigencia de dos intentos de mediación, uno por cada fase, la huelga, que siempre implica una cesación en la prestación de servicios, puede adoptar diferentes modalidades, entre ellas, la de tipo intermitente, por días o por fases, de tal manera que solo precisa una convocatoria, como fue el caso, y un solo intento de mediación o conciliación previo a la misma, al tratarse de un único conflicto. En ese sentido, nuestra STS de 17 de diciembre de 1999 (rec. 3163/1998) alude a la huelga intermitente como una simple modalidad de huelga que equivale a un conflicto único al señalar que: “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 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”.

8. El Tribunal Constitucional en su Sentencia 11/1981, de 8 de abril, reconoce no solo el derecho a la huelga sino también el derecho a escoger el tipo de huelga al decir que: “Es claro que el derecho de huelga comprende la facultad de declararse en huelga-estableciendo la causa o porqué y la finalidad reivindicativa que se persigue- y la facultad de elegir la modalidad de huelga [...]”.

9. La empresa recurrente en ningún momento ha planteado en su demanda que la modalidad de huelga intermitente fuera abusiva o ilegal, ya que la ilegalidad o abuso se vinculó solo a la denuncia de que se trataba de una huelga de solidaridad y a la ausencia del intento de mediación con relación a la segunda fase. Que estamos ante una huelga intermitente, pero ante un conflicto único, lo corrobora su desconvocatoria, dando lugar a que los paros de la segunda fase no se efectuaran. En ese sentido, nuestra sentencia de 17 de diciembre de 1999 (rec. 3163/1998) refiriéndose a una huelga intermitente, dijo: “Tal modalidad de huelga, en cuanto que tiene por objeto apoyar una reivindicación o una serie de reivindicaciones planteadas de manera conjunta, ha de considerarse como una única huelga fraccionada en el tiempo, y no como una sucesión de huelgas distintas e independientes. Como se apunta en nuestra sentencia de 14 de febrero de 1990, la huelga intermitente es una huelga única cuya "ejecución se divide en varios momentos, distribuidos dentro del día o en ciclos temporales superiores". Partiendo de la premisa conceptual anterior, el desistimiento de la huelga intermitente ha de afectar a la huelga en su integridad, y no a los paros sucesivos en que su ejecución se fracciona. No pueden considerarse en consecuencia como desistimientos las desconvocatorias de los distintos paros fraccionados en que la huelga intermitente consiste”.

10. En definitiva, no eran precisos dos intentos de mediación o conciliación, sino uno y, el hecho de que no se aludiera en la demanda de conciliación presentada por el Comité Intercentros a las diferentes fases previstas de la huelga, teniendo en cuenta que se trata de un intento de mediación o conciliación para tratar un conflicto que puede dar lugar (o no) a la convocatoria de huelga, no cabe exigir qué se indique ya qué tipo o modalidad de huelga se va a implementar, ya que en esa fase previa de lo que se trata es de establecer las materias y causas del conflicto a los efectos de llegar a un acuerdo y fue con posterioridad, en la convocatoria de la huelga, dónde se hizo constar dicha cuestión.

OCTAVO. - Por lo expuesto, y de conformidad con lo informado por el Ministerio fiscal, procede desestimar el recurso, confirmando la sentencia recurrida, sin imposición de costas, a tenor del art. 235.2 de la LRJS.

FALLO

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

1.º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Luis Sánchez Quiñones, en nombre y representación de Grupo Itevelesa SLU contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos 604/2022, de 14 de septiembre, procedimiento 4/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de Grupo Itevelesa SLU contra Comité Intercentros Grupo Itevelesa SLU.

2.º.- Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos 604/2022, de 14 de septiembre, procedimiento 4/2022.

3.º.- Acordar la no imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.