



DEMAN 60/2022 1 / 12

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

DEMANDA: 60/2022 - CONFLICTO COLECTIVO

ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ
ILMO. SR. EMILIO GARCIA OLLÉS
ILMO. SR. JAUME GONZALEZ CALVET

En Barcelona a 9 de marzo de 2023

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 7/2023

En la demanda nº 60/2022, ha actuado como Ponente el/la Ilmo/a Ilmo. Sr. Luis Revilla Pérez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 29/11/2022 tuvo entrada en esta Sala demanda sobre conflicto colectivo en la que figuran como partes las reseñadas en el encabezamiento.

En el suplico de la demanda se solicita que se dicte sentencia por la que se declare "que la huelga convocada por la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO CATALUNYA, del 5 al 7 de diciembre de 2022, en el ámbito y territorio descritos en el cuerpo de esta demanda es ilegal".

La demanda fue subsanada en los términos que son de ver en el escrito presentado ante la Sala el 30/11/2022. Y aclarada en los términos del escrito presentado el 01/12/2022.





SEGUNDO.- Auto de 01/12/2022, desestimó la solicitud de medidas cautelares que se concretaron en petición de que la huelga convocada para los días 5 a 7/12/2022, fuese suspendida.

TERCERO.- La demanda, tras su subsanación, fue finalmente admitida a trámite por decreto de 16/12/2022. Por medio del mismo se señaló la vista el día 21/02/2023; habiéndose celebrado con el resultado que obra en la grabación que del acto se realizó.

CUARTO.- La parte actora, AGEM-ASSOCIACIÓ GREMIAL D'EMPRESARIS MAJORISTES DE FRUITES I HORTALISSES DE BARCELONA I PROVÍNCIA (en adelante AGEM), en el acto de la vista se ratificó en su escrito de demanda, concretamente en la petición de declaración de la huelga como ilegal, por atentar al derecho a la negociación colectiva y articularse con la exclusiva finalidad de alterar pre-acuerdo alcanzado entre demandante y el codemandado sindicato UGT, representante mayoritario en la comisión negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona, de 08/11/2022, al que atribuye valor normativo. Afirma de la huelga voluntad novatoria de pacto colectivo y por ello le atribuye adjetivo de ilegal.

La codemandada FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO DE CATALUNYA (en adelante CCOO), se opuso a la demanda negando el carácter ilegal pretendido, en los términos vedados por el artículo 11 del RD 17/1977, porque se dice, la huelga no es novatoria porque no pretende la modificación de convenio colectivo registrado y publicado, sino que el bloque normativo era convenio colectivo en prórroga. Añade que el simple pre-acuerdo de 08/11/2022, no tenía ningún valor normativo y que, al momento del juicio, ni siquiera se había publicado el nuevo convenio colectivo, con lo que tampoco tenía ningún valor normativo.

Sostiene que el derecho a la negociación colectiva que reconoce y disciplina el artículo 28 de la CE no es derecho fundamental del que pueda ser titular asociación gremial de empresarios, tampoco la que actúa la demanda, que no puede vindicarlo como propio.

Y finalmente rechaza que no negociase de buena fe porque la comisión negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona, se reunió hasta en ocho ocasiones desde el 26/05/2022, realizando distintas propuestas negociadoras todas las partes. No realizándose la convocatoria de huelga sino hasta el 10/11/2022 y después de numerosas asambleas con información a los trabajadores.

Concluyen que no se dan los presupuestos para que, conforme al artículo 11 del RD 17/1977, pueda calificarse la huelga como ilegal o abusiva. Y que quién abusa del proceso sosteniendo pretensión artificial injustificada y persecutoria de lícito ejercicio





de derecho fundamental es la empresa.

El otro codemandado, FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT CATALUÑA (en adelante UGT), solicitó el dictado de sentencia acomodado a derecho.

QUINTO.- La parte actora propuso la prueba documental, que se tuviese por reproducida la ya aportada, mas 19 documentos que se aportaron en el acto del juicio y se admitió.

Por los codemandados no se propuso prueba

Las pruebas admitidas se practicaron en el acto de la vista con el resultado que es de ver en autos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 26/05/2022 se constituyó la comisión negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona, para 2022.

Asistieron a la misma la demandante como representante empresarial y por la representación sindical los dos sindicatos codemandados.

El resultado obtenido en los órganos de representación de los trabajadores en el ámbito del sector en la provincia de Barcelona, otorgaba representación del 59,722% al sindicato UGT y del 40,278% al sindicato CCOO.

Durante la negociación quedó en situación de prórroga el anterior convenio colectivo. (documentos 97 a 115)

SEGUNDO.- La mesa negociadora se reunió al menos en ocho ocasiones: el 26/05/2022, el 15/06/2022, el 01/07/2022, el 15/07/2022, el 07/09/2022, el 03/10/2022, el 20/10/2022 y el 08/11/2022.

Durante la fase de negociación todas las partes hicieron propuestas y contrapropuestas de distinto tenor. Alguna de las propuestas de la parte negocial que representa a los trabajadores fueron aceptadas por la patronal para su plasmación en la futura norma colectiva. Así es de ver en el acta de la séptima reunión, celebrada el 20/10/2022 (documentos 97 a 115)





TERCERO.- En la reunión de 08/11/2022 CCOO informó que “en el día de ayer tuvo lugar la asamblea de trabajadores con una gran asistencia, se expuso en dicha asamblea la propuesta/paquete contenida en el acta anterior y se acordó que era inaceptable la propuesta empresarial, al suponer el 6% del incremento salarial una pérdida de poder adquisitivo y que los trabajadores no están de acuerdo con la fecha de absorción/compensación. Por parte de la Asamblea de trabajadores se valora de forma insuficiente el paquete ofrecido”.

Manifestó asimismo que: “si se mantiene la propuesta y no se puede ir a un convenio a tres años, sin absorción/compensación y mayor incremento, tienen el mandato para convocar huelga de trabajadores para los días 5 y 7 de diciembre de 2022 y romper así las negociaciones”. (Acta reunión de 08/11/2022, folios 112 a 115).

CUARTO.- UGT en igual reunión manifestó partidaria de suscribir un pre acuerdo en los términos expuestos en la anterior reunión, aunque sigue postulando su mejora.

CCOO manifestó que, “cumpliendo el mandato de la Asamblea, no está conforme con el paquete ofrecido y que, dadas las circunstancias, se hará llegar la correspondiente (convocatoria) de huelga y Mediación a los efectos oportunos y abandona la reunión de la Mesa Negociadora”. (Acta reunión de 08/11/2022, folios 112 a 115).

QUINTO.- A continuación en el acta se explicitaron los términos del pre acuerdo.

Se acordó que el mismo sería sometido a las correspondientes asambleas de trabajadores y empresarios y que, en caso de ratificarse, se procedería a su redacción completa y definitiva para la posterior firma, tramitación y publicación del correspondiente convenio colectivo. (Acta reunión de 08/11/2022, folios 112 a 115).

SEXTO.- En última reunión celebrada el 23/11/2022, a la que sólo asistieron AGEM y UGT, que se dijo ostentaba la representación social del 59,722% del convenio, acordaron suscribir el texto del convenio colectivo para el año 2022, que se anexó al acta. (folios 116 a 130 de las actuaciones).

SÉPTIMO.- El 28/11/2022, a las 18:50 horas, al número 007763, se presentó el texto para registro y publicación ante el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

A la fecha de celebración del acto del juicio aún no consta registrado ni publicado el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona para 2022. (folios 131 y 132 de las actuaciones).





OCTAVO.- El 10/11/2022, a las 12:04 horas, CCOO, registró comunicación ante la Autoridad Laboral informando de la convocatoria de la huelga para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona, desde las 06:00 horas del día 05/12/2022, hasta la 06:00 horas del día 06/12/2022 y desde las 06:00 horas del día 07/12/2022, hasta la 06:00 horas del día 08/12/2022. Se identificaban en la comunicación los 12 miembros del Comité de Huelga. Y se concretan como motivos de la huelga: "Desacuerdo en la mesa negociadora por parte de industria CCOO respecto a las propuestas patronales" (folios 137 a 144 de las actuaciones).

NOVENO.- El acto de conciliación al que fueron convocadas las partes ante la Secció de Relacions Co.lectives del Departament de Treball, tras reuniones celebradas el 21/11/2022, el 28/11/2022 y el 30/11/2022 el 13/09/1921, concluyó sin acuerdo. (folio 133 de las actuaciones).

DÉCIMO.- La huelga convocada tan sólo tuvo pequeño seguimiento de un pequeño porcentaje de trabajadores durante los días convocados (folio 152 a 154 de las actuaciones y circunstancia conteste en las partes).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados han sido obtenidos de las pruebas practicadas, valoradas en su conjunto, y en especial de las que se señalan al final de cada uno de los hechos, todo ello conforme al artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- Al amparo del artículo 207 d) de la LRJS sostiene, en esencia, la demanda que la huelga que es de ver en el cuerpo fáctico presenta pernicioso atributo de ilegalidad porque se acordó y desarrolló violentando el tenor del artículo 11 del Real Decreto Ley 17/1977.

Concretamente y en el escueto detalle del escrito aclaratorio del rector del procedimiento porque por atentar al derecho a la negociación colectiva y articularse con la exclusiva finalidad de alterar pre-acuerdo alcanzado entre demandante y el codemandado sindicato UGT, representante mayoritario en la comisión negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona, de 08/11/2022, al que atribuye valor normativo.

Finalmente afirma de la huelga voluntad novatoria de pacto colectivo y por ello le atribuye adjetivo de ilegal.

La codemandada CCOO, que es quién convocó la huelga, se opuso a la demanda negando el carácter ilegal pretendido, en los términos vedados por el artículo 11 del RD 17/1977, porque se dice, la huelga no es novatoria porque no pretende la modificación de convenio colectivo registrado y publicado, sino que el bloque





normativo era convenio colectivo en prórroga. Añade que el simple pre-acuerdo de 08/11/2022, no tenía ningún valor normativo y que, al momento del juicio, ni siquiera se había publicado el nuevo convenio colectivo, con lo que tampoco tenía ningún valor normativo.

Sostiene que el derecho a la negociación colectiva que reconoce y disciplina el artículo 28 de la CE no es derecho fundamental del que pueda ser titular asociación gremial de empresarios, tampoco la que actúa la demanda, que no puede vindicarlo como propio.

Y finalmente rechaza que no negociase de buena fe porque la comisión negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona, se reunió hasta en ocho ocasiones desde el 26/05/2022, realizando distintas propuestas negociadoras todas las partes. No realizándose la convocatoria de huelga sino hasta el 10/11/2022 y después de asamblea con información a los trabajadores que, en su afirmación, comisionó para la convocatoria para el supuesto acaecido de que no fuese mejorada la oferta por la parte empresarial.

Concluyen que no se dan los presupuestos para que, conforme al artículo 11 del RD 17/1977, pueda calificarse la huelga como ilegal o abusiva. Y que quién abusa del proceso sosteniendo pretensión artificial injustificada y persecutoria de lícito ejercicio de derecho fundamental es la empresa.

La Sala se permitirá exponer la doctrina jurisprudencial que se ha ido configurando a lo largo de los años, en el ámbito de lo que ha de entenderse por huelga novatoria causante de ilegalidad y de la que realiza brillante recensión la sentencia del TS de 22/09/2020 (RECUD 185/2018) en la que leemos:

“En el plano doctrinal, destacamos la STS IV de 25.01.2011, Rec 7/2010, en la que dijimos: “El art. 28 de la CE establece el carácter fundamental del derecho de huelga, pero no lo define como tampoco lo hace el RD Ley de 4 de marzo de 1977. De ahí que la sentencia del TC de 8 de abril de 1981 ensaye una definición amplia, configurando la huelga como una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, pudiendo tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas, o, en general, en las condiciones de trabajo, consistiendo el contenido esencial del derecho de huelga en una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que puede revestir. Tal cesación, no obstante, puede llevarse a cabo con objetivos muy variados y puede organizarse de muy distintas maneras. No solo merecen el calificativo de huelga las motivadas por cuestiones laborales o profesionales, sino también las que se hacen como protesta contra determinadas actuaciones empresariales, como puede ocurrir, por ejemplo, para protestar respecto de las condiciones de seguridad en que se verifica el





trabajo".

En STS 1944/1991, de 3.04.1991 ya había afirmado la Sala que nada impide su instrumentación cuando la finalidad de la huelga no sea "estrictamente" alterar el convenio, sino reclamar una interpretación del mismo, su cumplimiento por parte empresarial o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio. Dirección seguida, sin fisuras, por reiteradas Sentencias de esta Sala -entre otras, las de 13 de octubre de 1989, 14 de febrero y 30 de junio de 1990-. Proseguía su argumentación sobre la valoración de si su objetivo conlleva la alteración de lo Pactado en Convenio Colectivo exigiendo que lo fuera de manera estricta: es decir, que la intención de quebrantar lo pactado ha de ser clara y patente -Sentencia de esta Sala de 14 de febrero de 1990-; no existiendo tal violación -Sentencia del Tribunal Constitucional de 1 de marzo de 1990- ni cuando los trabajadores plantean sus reivindicaciones sobre materias no pertenecientes al Convenio Colectivo aplicable a la empresa, que se rigen por una regla de distinta naturaleza, vigente desde varios años antes, ni cuando el empleador incumple el pacto convenido.

Otros pronunciamientos han incidido en la carga probatoria; así, STS 22.11.2000, rec. 1368/2000: El enfoque y solución de la cuestión aquí planteada únicamente puede hacerse desde el conocimiento de lo que es el derecho de huelga y de los límites del mismo, pues no conviene olvidar que en el art. 28 de la Constitución la huelga está reconocida como un derecho subjetivo de carácter fundamental a favor de los trabajadores precisamente para poder presionar a los empresarios en la obtención de sus intereses, cual ha reconocido reiterada doctrina del Tribunal Constitucional. En tal sentido, y por su condición de derecho fundamental, las únicas huelgas que en principio tienen la condición de ilícitas y abusivas por presunción legal -salvando la existencia de huelgas ilegales por su finalidad expresa o por no haberse respetado en ellas las exigencias de la convocatoria y desarrollo previstas en el art. 11 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, que quedan completamente al margen de lo discutido en el presente procedimiento -son las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, y las de celo o reglamento, conforme se concreta claramente en las SSTC^o 11/1981, de 8 de abril, 72/1982, de 2 de diciembre, o la 41/1984, de 21 de marzo, con la consecuencia de que en todas las demás debe de presumirse su validez y, sin que pueda excluirse que las circunstancias concurrentes la conviertan en abusiva (...) La huelga, en definitiva, es un derecho que tiene sus limitaciones y una de ellas es la de que no puede ejercerse de forma abusiva, pero con la particularidad de que recae sobre quien alega su carácter abusivo (en este caso a las Asociaciones que actúan en representación de los empresarios afectados) la carga de la prueba de aquellos elementos básicos necesarios para que la huelga pudiera ser calificada de abusiva por desproporcionada; en sentido similar STS 9.6.2005, rec. 126/2004: "debe de presumirse su validez y, sin que pueda excluirse que las circunstancias concurrentes la conviertan en abusiva, corresponde la prueba del abuso de derecho a quien interese". En ese concreto sentido las dos sentencias últimamente citadas son muy expresivas cuando disponen que el hecho de que la licitud de la huelga no se presuma en la generalidad de los casos "no obsta, como





es claro, a la potestad del Juez o Tribunal para valorar la prueba producida en el proceso y declarar los hechos probados. Pero impide que, en ausencia de conformidad sobre los hechos o de prueba, la presunción iuris tantum de licitud de la huelga deje de operar en perjuicio de los trabajadores, dado además que la carga de probar la existencia de los elementos fácticos de la huelga abusiva corresponde al empresario."

Entre las últimas sentencias de esta Sala IV, la de fecha 15.01.2020, rec 166/2018, a la vista de la regulación legal y la interpretación jurisprudencial en esta materia, y enjuiciando un supuesto en el que se entrelazaban motivos tildados de políticos, concluye que no es ilegal una huelga por el hecho de que su objetivo no se limite exclusivamente a la defensa de los intereses de los huelguistas -"los intereses defendidos durante la huelga no tienen por qué ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino los intereses de la categoría de los trabajadores" y que el calificativo profesional empleado por el art. 11 b) RDLRT "ha de entenderse referido a los intereses de los trabajadores en cuanto tales"- debiendo atenderse a los motivos por los que se convoca la huelga.

(...) Desde la perspectiva constitucional, resulta clave la STC 11/1981, a la que más tarde nos referiremos. Por su parte, la STC 123/1992, de 28 de septiembre -reiterada en STC 17/2017, de 2 de febrero, que también recuerda que no es un derecho ilimitado- argumenta que la huelga, como cualquier otro derecho, "ha de moverse dentro de un perímetro que marcan, por una parte, su conexión o su oposición respecto de otros derechos con asiento en la Constitución, más o menos intensamente protegidos y, por la otra los límites cuyo establecimiento se deja a la Ley, siempre que en ningún caso se llegue a negar o menoscabar su contenido esencial. Este en principio consiste en la cesación del trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, núcleo que implica a su vez la facultad de declararse en huelga, estableciendo su causa, motivo y fin y la de elegir la modalidad que se considera más idónea al respecto, dentro de los tipos aceptados legalmente. En tal contexto también resulta esencial la consecución de una cierta eficacia, como indica nuestra STC 41/1984".

Traeremos igualmente a colación la STS 36/1993, de 8.02.1993 (identificada en el escrito del recurso), cuando analiza la finalidad del preaviso al empresario (art. 3.3 RDLRT): que éste conozca que se va a realizar una huelga previamente a su realización, a fin de que esté advertido y, en los supuestos en los que la satisfacción de las reivindicaciones de los huelguistas dependan de él, que negocie desde el momento de la notificación con el comité de huelga a fin de "llegar a un acuerdo" (art. 8.2 RDLRT), dando la oportunidad de llegar a un pacto incluso evitando la huelga convocada.

Y no puede dejar de recordarse la singular posición que el propio TC recalca del derecho de huelga en relación a otras medidas de conflicto colectivo. La STC 33/2011, de 28.03.2011, reitera el FJ 5 de su STC 123/1992, de 28 de septiembre "[e]l derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular





preeminencia por su más intensa protección. En efecto, la Constitución reconoce en su art. 37, el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la huelga, para colocarlo en lugar preferente, el art. 28, confiriéndole -como a todos los de su grupo- una mayor consistencia que se refleja en el mayor rango exigible para la Ley que lo regule y en la más completa tutela jurisdiccional, con un cauce procesal ad hoc en la vía judicial ordinaria y el recurso de amparo ante nosotros (arts. 53, 81 y 161 C.E.)".

TERCERO.- Aplicando tal doctrina general a nuestro singular supuesto colegimos arbitraria actuación de la Asociación Gremial en la formulación y mantenimiento de la demanda.

La finalidad de la huelga no era "estrictamente" alterar el convenio, sino reclamar unas determinadas mejoras en las condiciones, respecto a las que aceptada la parte empresarial, y en el marco de la negociación de un nuevo convenio colectivo que sustituyese a aquel ya caducado y que se encontraba en situación de prórroga.

Además se hace tras abandonar la mesa de negociación ante la negativa de la parte empresarial de aceptar las mejoras propuestas, antes de que el final pre acuerdo entre la representación mayoritaria de los trabajadores que no abandona la mesa de negociación se suscribiese y ejercitando el que se dijo mandato de Asamblea de trabajadores.

Que existía conflicto de carácter profesional real, vigente y activo entre patronal y trabajadores en el marco de la negociación de un nuevo convenio no presenta duda. Que la patronal actuante lo conocía, tampoco.

Al igual que la sentencia que antes citamos y transcribimos parcialmente diremos que:

"Resulta relevante traer a colación algunos de los criterios acuñados por el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981, de 8.04.1981, recurso de inconstitucionalidad 192/1981 (afectante a dicho RDLRT). Al perfilar el concepto de huelga, y desde un sentido amplio, afirmaba que la huelga podía tener por objeto la mejora de las condiciones económicas o, de forma más general, de las condiciones de trabajo, así como también incidir en otras esferas o ámbitos. La simple lectura de los objetivos plasmados en la comunicación que examinamos en este caso determina su ajuste e incidencia en el estrato de interés profesional, calificativo referido a los intereses profesionales de los trabajadores en cuanto tales.

Igualmente recordaba esa resolución que las limitaciones o condiciones del ejercicio del derecho de huelga que el legislador introduzca no pueden rebasar aquel contenido esencial, definiendo éste desde dos perspectivas complementarias: aquella parte de un derecho sin la cual éste pierde su peculiaridad, y aquella parte indudablemente necesaria para lograr la satisfacción de los intereses para los que se otorga el derecho. De forma correlativa enseña que en la exégesis de los actos abusivos ilícitos o abusivos debe imperar en todo caso la naturaleza fundamental del derecho en liza, en aras de proteger su contenido esencial (arts. 28 y 53 CE)".





La convocatoria se produce en el ámbito de negociación de nuevo convenio colectivo y como medio propio del instituto de huelga de presionar para conseguir una mejor posición negociadora y no para obtener la inaplicación de norma colectiva.

Prueba de ello es que no es hasta posterior reunión celebrada el 23/11/2022, a la que sólo asistieron AGEM y UGT, que se dijo ostentaba la representación social del 59,722% del convenio, no se acordó suscribir el texto del convenio colectivo para el año 2022. Y aunque el 28/11/2022, a las 18:50 horas, al número 007763, se presentó el texto para registro y publicación ante el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, a la fecha de celebración del acto del juicio aún no consta registrado ni publicado el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona para 2022.

No cabrá configurar más limitaciones al ejercicio del derecho que las legalmente establecidas y desde luego la que se utiliza como fundamento de la demanda no puede serlo.

Ha de entenderse así que la forma y contenido de los acuerdos y convocatoria de huelga completaron de forma suficiente y cabal la exigencia constitutiva y que no tiene aquella el atributo de novatoria lo que impide y excluye la calificación de ilegalidad postulada en demanda y aboca a la desestimación de la demanda.

CUARTO.- El artículo 235.2 de la LRJS prescribe que "La regla general del vencimiento establecida en el apartado anterior, no se aplicará cuando se trate de proceso sobre conflicto colectivo, en el que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia. Ello no obstante, la Sala podrá imponer el pago de las costas a cualquiera de las partes que en dicho proceso o en el recurso hubiera actuado con temeridad o mala fe".

Y el artículo 97.3, de igual texto legal, que:

"La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad, así como al que no acudió al acto de conciliación injustificadamente, una sanción pecuniaria dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros".

No obstante la Sala no aprecia mala fe que habilite la condena en costas.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordante y demás de pertinente y general aplicación



**FALLAMOS**

Que desestimamos la demanda de conflicto colectivo sobre huelga ilegal interpuesta por AGEM-ASSOCIACIÓ GREMIAL D'EMPRESARIS MAJORISTES DE FRUITES I HORTALISSES DE BARCELONA I PROVÍNCIA contra la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO CATALUNYA y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT CATALUÑA.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, cuenta Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta Nº 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial,





DEMAN 60/2022 12 / 12

sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

