



Roj: **STSJ CAT 667/2018 - ECLI: ES:TSJCAT:2018:667**

Id Cendoj: **08019340012018100420**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **12/03/2018**

Nº de Recurso: **99/2018**

Nº de Resolución: **1634/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL PILAR MARTIN ABELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG** : 08019 - 44 - 4 - 2016 - 8021614

F.S.

**Recurso de Suplicación: 99/2018**

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

ILMA. SRA. MARIA PILAR MARTIN ABELLA

En Barcelona a 12 de marzo de 2018

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

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A núm. 1634/2018**

En el recurso de suplicación interpuesto por Telefonica de España, S.A.U. frente a la Sentencia del Juzgado Social 16 Barcelona de fecha 14 de marzo de 2017 dictada en el procedimiento Demandas nº 466/2016 y siendo recurrido/a Sindicato CGT, Sindicato AST, Sindicato CCOO, Sindicato UGT y El Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. MARIA PILAR MARTIN ABELLA.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 10-6-16 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Seguridad Social en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 14 de marzo de 2017 que contenía el siguiente Fallo:

Que desestimando la demanda interpuesta por TEFONICA ESPAÑA, SAU contra EL DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMILIES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA y emplazamiento de los sindicatos: CC.OO., UGT, AST Y CGT, en impugnación de actos administrativos en materia laboral.

Debo confirmar y confirmo la Resolución impugnada.



Debo absolver y absuelvo al DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMILIES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA de los pedimentos en su contra formulados.

Debo absolver y absuelvo a los sindicatos emplazados.

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1.- La parte actora, TELEFONICA ESPAÑA, S.A.U, dedicada a la actividad de telecomunicaciones por cable.

2.- En fecha 09.04.15, la representación de los trabajadores de TELEFONICA, se personó en Inspección de guardia solicitando tutela del derecho de huelga e invocando la sustitución de trabajadores huelguistas.

Se aportó documentación en comparecencia de 23.04.15.

En fecha 28.04.15 Inspección de Trabajo visitó el centro de trabajo.

3.- El nuevo contrato de bucle de TELEFONICA pretende rebajar más aún los precios de los servicios y además se imponen pésimas condiciones frente a lo cual se ha planteado la huelga de los trabajadores de las empresas subcontratadas.

4.- Los trabajadores de TELEFONICA denunciaron que nada más iniciarse la huelga, se procedió a la asignación y asunción de tareas de mantenimiento y resolución de averías por la propia TELEFONICA, con sus propios recursos, siendo ésta una actividad que sólo efectuaban las empresas colaboradoras de TELEFONICA.

5.- Los trabajadores propios de TELEFONICA, hace años que no realizan ninguna actividad de mantenimiento ni resolución de averías, sino tan solo instalaciones, lo que se denomina "provisión" o nuevas altas de clientes.

Además se ha llamado a trabajar al personal en sábado y las guardias se habían retirado hacía tiempo no existiendo cuadrantes de guardias.

6.- Los propios encargados de TELEFONICA recogían del sistema informático las órdenes de trabajo de "averías" ya asignadas anteriormente a las empresas colaboradoras de TELEFONICA y las distribuyeron entre el personal propio de TELEFONICA, afectando con ello a la presión ejercida por la huelga "cambio de buzón", es decir se varía la asignación de la empresa colaboradora a Telefónica.

Hay órdenes directas de los encargados de dejar de hacer cambios de operadora y trabajos internos y pasar a realizar trabajos de "averías y mantenimiento".

7.- El inspector actuante verificó en el propio ordenador del encargado de TELEFONICA, el sistema propio de la empresa "ODISEA" en que están introducidas la totalidad de órdenes de trabajo (tanto de Telefónica como de empresas colaboradoras) y le derivan a éstas, las órdenes que corresponden a su ámbito geográfico.

Cada contrata tiene acceso visual a las asignadas de forma individualizada.

Las órdenes están organizadas con criterio numérico, de cara a la facturación.

8.- Las empresas colaboradoras no tienen exclusividad sobre la parte del servicio contratado, sino que Telefónica puede asumir en cualquier momento y sin justificación alguna, cualquiera de las actividades de las empresas colaboradoras, mediante la asunción por "recurso propio", y el contrato permite el citado recurso propio e intervención directa y además en cualquier actividad de mantenimiento y reparación.

9.- TELEFONICA como empresa responsable del servicio público y en atención a la subcontratación realizada respecto del servicio, no comunicó al Ministerio de Industria de la convocatoria de huelga de los trabajadores de la subcontratista, para el establecimiento de servicios mínimos.

10.-El Acuerdo de convocatoria de huelga por los sindicatos CC.OO y UGT fue comunicado a la Confederación Española de Organizaciones componentes del Metal, en fecha 10.04.15, con fijación de días concretos de huelga. El sindicato CGT propuso una huelga indefinida.

La Mediación ante el SIMA finalizó sin acuerdo.

11.-Inspección de Trabajo en fecha 11.08.15, levantó Acta de infracción calificada de muy grave y propuso una sanción de 25.000 euros, doc nº1 folios 1 a 15 expte admvo.

En fecha 02.09.15 la empresa realizó escrito de alegaciones, doc nº2 folios 16 a 19 expte admvo.

12.- El Director General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya en Resolución de fecha 24.11.15, confirmo e impuso la sanción propuesta por importe de 25.000 euros, doc nº3 folios 33 a 40 expte admvo.

13.- En fecha 26.11.15 consta escrito de personación de Jacinto , parte denunciante inicial y representante sindical de los trabajadores de TELEFONICA, doc nº 4 expte admvo.



14.- La empresa interpuso en fecha 22.12.15 recurso de alzada, doc nº5 expte admvo, que fue desestimado en Resolución del Secretario General del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de fecha 06.05.16, doc nº 6 expte admvo.

15.- La parte actora solicita la revocación de la resolución impugnada.

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó (Departament de Treballs, Afers Socials i Famílies), elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** **Contra la sentencia de instancia se alza el letrado de TELEFONICA DE ESPAÑA, S.A.U., invocando como invocando como primer motivo la revisión de los hechos declarados probados en la sentencia recurrida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.b) conforme a la redacción de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .**

**En primer lugar, la recurrente solicita** la modificación del hecho probado tercero, al amparo del documento nº 1 de la demanda, lo que debe ser desestimado pues aquélla pretende ampararse en un párrafo sesgado del acta de infracción, y por cuanto pretende sustituir las consideraciones que hace la magistrada de instancia de dicho documento por las subjetivas de la recurrente, olvidando que el principio de la libre valoración de la prueba determina que deba prevalecer la prueba y valoración efectuada por el juzgador de instancia frente a la subjetiva de la recurrente, sin que esta Sala observe error en dicha valoración pues la doctrina de suplicación, al igual que la del Tribunal Supremo, sentada en relación a esta función jurisdiccional, puede desprenderse una serie de "reglas básicas", cuya finalidad es evitar que la discrecionalidad judicial se extralimite hasta el punto de transformar el recurso excepcional de suplicación en una segunda instancia. Estas "reglas" las podemos compendiar del siguiente modo: 1º) La revisión de hechos no faculta al tribunal a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada, sino que la misma debe operar sobre la prueba documental alegada que demuestre patentemente el error de hecho. 2º) No es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento, en cuanto no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el juzgador, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada ( SSTS 16 de diciembre de 1967 , 18 y 27 de marzo de 1968 , 8 y 30 de junio de 1978 , 6 de mayo de 1985 y 5 de junio de 1995 ). 3º) En el supuesto de documento o documentos contradictorios y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el juez o Tribunal de Instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba ( SSTC 44/1989, de 20 de febrero y 24/1990, de 15 de febrero ), con la salvedad de que su libre apreciación sea razonable ( SSTS 10 de marzo de 1980 , 30 de octubre de 1991 , 22 de mayo y 16 de diciembre de 1993 y 10 de marzo de 1994 ). 4º) La revisión fáctica no puede sustentarse en medios de prueba que no sean la prueba documental pública o privada en el sentido ya expuesto, y la pericial ( artículo 191.b ) y 194 de la Ley de Procedimiento Laboral ), tal y como ha puesto de relieve el Tribunal Supremo en sentencias de 10 de febrero y 6 de noviembre de 1990 , en relación a la prueba testifical y la de confesión judicial, en la que se incluye el supuesto del artículo 94.2 de la Ley de Procedimiento Laboral .

**SEGUNDO.-** **Como segundo motivo del recurso se invoca, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción social , la infracción de normas sustantivas y jurisprudencia, por infracción de los arts. 6.5 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, 4.1.e) del ET , art. 28.2 de la CE , 8.10 del RDL 5/2000 y vulneración de la doctrina jurisprudencial reflejada en sentencias del Tribunal Supremo de 16/11/2016 y de 23/01/2017 , del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5/12/14 , y las salas que cita, del TC de 21/7/87 y 8/07/96 .**

La recurrente considera que el enjuiciamiento no se ajusta a derecho pues la recurrente no es la empresa en la que se convocó la huelga ni la empleadora de los trabajadores en huelga, ni forma parte de un grupo empresarial con las empresas subcontratistas y éstas pertenecen a otro sector en el que se deben negociar las condiciones. Las empresas en las que se convoca la huelga son empresas subcontratadas por Telefonica S.A.U. que pertenecen a un sector distinto a aquélla, en concreto al del metal, y es en el mismo en el que se desarrollan las negociaciones de los trabajadores en huelga. Telefonica no puede vaciar de contenido el derecho de huelga, pues le incidió directamente ya que dejaron de atender los trabajos subcontratados por aquélla, con las consiguientes repercusiones económicas negativas para aquéllas. Pero es que además, en el caso que nos ocupa, las empresas subcontratadas no tienen la exclusividad sobre los servicios contratados y aquélla puede asumir en cualquier momento y sin justificación alguna cualquiera de las actividades subcontratadas mediante la asunción con recurso propio pues así está previsto en los contratos. A ello debe sumarse la obligación de TELEFONICA DE ESPAÑA, S.A.U. de atender las obligaciones legales que



tiene con el Estado, que podría incluso sancionarle por su incumplimiento. Y todo ello nada tiene que ver con la obligación de solicitar servicios mínimos que, en todo caso, es de la empresa que padece la huelga pues así está previsto legalmente y sin que mi mandante, por ello, pudiera solicitar la fijación de servicios mínimos. En el ámbito sancionador, no procede hacer una interpretación extensiva del concepto de empresario para afirmar que TELEFONICA ha vulnerado el derecho de huelga. Y pide que se estime el recurso y la demanda, declarando la nulidad o improcedencia por no ser conforme a derecho de la resolución impugnada y las anule y deje sin efecto alguno.

No obstante, sus alegaciones no pueden ser estimadas por cuanto la sentencia de 11 de febrero de 2015 rec. 95/2014 señala que " A este respecto la STC 75/2010, de 19 de octubre (EDJ 2010/218559), ha señalado con rotundidad: " Por lo demás, este Tribunal ha declarado ya en diversas ocasiones que los derechos fundamentales de un trabajador pueden ser vulnerados por quien no es su empresario en la relación laboral pero interviene o interactúa con él "en conexión directa con la relación laboral" ( STC 250/2007, de 17 de diciembre , FJ 5) (EDJ 2007/259914) o por otros compañeros de trabajo ( SSTC 126/1990, de 5 de julio , FJ 4 (EDJ 1990/7268) ; 224/1999, de 13 de diciembre, FJ 3 (EDJ 1999/40149) ; y 74/2007, de 16 de abril , FJ 5 (EDJ 2007/23131)), así como, evidentemente en otro contexto muy diferente, la posibilidad de "vulneraciones indirectas" de los derechos fundamentales (por todas, STC 91/2000, de 30 de marzo , FJ 6) (EDJ 2000/3822) ".

2.- Respecto a la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, entre ellos el derecho de huelga , por una empresa, que no es aquella en la que el trabajador presta servicios, se ha pronunciado el TC en un supuesto en el que la empresa principal rescinde el contrato mercantil que mantenía con la empresa para la que prestaban servicios los trabajadores huelguistas , como consecuencia de las actuaciones desarrolladas por dichos trabajadores -movilizaciones- lo que acarrea la extinción de los contratos por la empresa contratista. La STC 75/2010, de 19 de octubre de 2010 (EDJ 2010/218559) examina, como punto de partida, las peculiares situaciones que se generan en aquellos casos en los que se produce una fragmentación de la posición empresarial, en los supuestos de subcontratación y los efectos que la misma proyecta en los derechos fundamentales de los trabajadores.

La sentencia contiene el siguiente razonamiento: "En el caso que ahora consideramos ha quedado plenamente acreditado que el trabajador demandante de amparo ha perdido su empleo como consecuencia del ejercicio de sus derechos fundamentales y, por tanto, con vulneración de los mismos. Pese a ello, las resoluciones judiciales recurridas han rechazado la existencia de cualquier responsabilidad de las dos empresas afectadas, impidiendo que dicha vulneración sea reparada a través de la garantía básica establecida por la legislación laboral a tal fin, esto es, la declaración de nulidad del despido. Y a este desamparo se llega, precisamente, como consecuencia de lo que constituye la esencia misma de los procesos de subcontratación , esto es la fragmentación de la posición empresarial en la relación de trabajo en dos sujetos, el que asume la posición de empresario directo del trabajador, contratando con éste la prestación de sus servicios, y el que efectivamente recibe éstos, de una manera mediata y merced a un contrato mercantil. En la práctica si no pudiese otorgarse tutela jurisdiccional ante vulneraciones de derechos fundamentales en supuestos como éste, se originaría una gravísima limitación de las garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de procesos de descentralización empresarial, cuando no directamente a su completa eliminación, lo que resulta constitucionalmente inaceptable.

En el caso del derecho de huelga , cuyo ejercicio, por definición, se habrá de proyectar de manera principal sobre la actividad productiva de la empresa principal , a la que la contrata en sí misma sirve, la pretendida irresponsabilidad laboral de esta empresa respecto de cualquier actuación que pueda desarrollar con la finalidad de impedir, coartar o sancionar el legítimo ejercicio del derecho de huelga , al socaire de su invocada ajenedad a la relación laboral entre las partes, supondría la práctica eliminación del derecho de huelga en el ámbito de estas relaciones. En efecto, de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que éstas alcancen únicamente al contratista, empresario directo en la relación laboral, y no al empresario principal , que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla".

3. - Ante la ausencia de previsión legal específica para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores ante vulneraciones de dichos derechos cometidos por la empresa principal , en supuestos de subcontratación , la precitada STC establece: "No existe en la vigente regulación legal de la subcontratación de obras y servicios previsión alguna que permita garantizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores de la contratista respecto de vulneraciones cometidas por la empresa principal , a salvo de la existencia de un supuesto de cesión ilegal de mano de obra que, según las Sentencias impugnadas, aquí no concurre. Las garantías establecidas en la legislación laboral, en función de lo que ha sido el propio desarrollo y evolución histórica de la figura de la subcontratación , se dirigen más bien a garantizar los derechos de los trabajadores frente a la empresa contratista, a cuyo efecto se establece en determinados supuestos la responsabilidad de la empresa principal -



a la que se presume normalmente más estable y solvente- en relación con el incumplimiento por la contratista de algunas de sus obligaciones legales (por ejemplo, en materia de salarios o de Seguridad Social), así como a reforzar los instrumentos de protección en materia de salud y seguridad. Pero no existe en el art. 42 del Estatuto de los trabajadores (EDL 1995/13475) una correlativa corresponsabilidad de la empresa contratista respecto de eventuales vulneraciones cometidas por la empresa principal, ni se reconoce a los trabajadores mecanismo alguno para acudir directamente contra ésta frente a sus propias actuaciones, quizás por entender que los trabajadores de la empresa contratista no pueden verse afectados en sus derechos por actuaciones de la empresa principal, con la que no les une vínculo alguno. Para el legislador, el ámbito de relaciones de la empresa principal se agota en el mercantil del contrato que le une a la contratista, de manera que ninguna afectación puede derivarse de sus actuaciones en el ejercicio por los trabajadores de los derechos derivados de su relación laboral. De ahí que cuando, como en el presente caso, no se aprecia la concurrencia de una conducta directamente imputable a la empresa contratista, cuya connivencia han descartado los órganos judiciales, se concluya la inatacabilidad por parte de los trabajadores de cualquier actuación de la empresa principal, que se considera ajena al contrato de trabajo.

Sin embargo, cuando de la tutela de los derechos fundamentales se trata, este Tribunal ha de garantizar dicha tutela sin que puedan existir espacios inmunes a la vigencia de los derechos fundamentales. Si a través de la técnica de la subcontratación se posibilita que trabajadores externos contratados por una empresa contratista se vinculen directamente a la actividad productiva de una empresa principal e, incluso, que la propia duración de su contrato de trabajo se haga depender directamente de la vigencia del contrato mercantil que vincula a ambas empresas, determinando, en virtud de todo ello, que la efectividad de los derechos de los trabajadores pueda verse afectada no sólo por la actuación del contratista sino también por la del empresario principal, del mismo modo habrá de salvaguardarse que en el ámbito de esas actuaciones los derechos fundamentales de los trabajadores no sean vulnerados. Pues no sería admisible que en los procesos de descentralización productiva los trabajadores carecieran de los instrumentos de garantía y tutela de sus derechos fundamentales con que cuentan en los supuestos de actividad no descentralizada, ante actuaciones empresariales lesivas de los mismos.

Para apreciar la existencia de una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, causada de forma directa por la decisión empresarial de extinción de sus contratos de trabajo adoptada por la empresa para la que prestan servicios, pero derivada, de manera indirecta, de una previa decisión de la empresa principal en el marco del contrato mercantil suscrito entre ambas empresas, no es obstáculo el hecho de que ningún vínculo contractual ligue a dicha empresa principal con los trabajadores despedidos como consecuencia de su decisión. La posibilidad de que los trabajadores de una empresa contratista se vean afectados en sus derechos por decisiones y actuaciones cuya responsabilidad no corresponde a su empresario directo sino al empresario que ha subcontratado con aquél una parte de su actividad es precisamente lo que justifica la especial atención que a este fenómeno ha venido dedicando tradicionalmente la legislación laboral, plasmada actualmente en el conjunto de reglas en materia de garantías, responsabilidades y derechos de información y representación contenidas tanto en el art. 42 del Estatuto de los trabajadores (EDL 1995/13475), como en el art. 127 de la Ley general de la Seguridad Social (EDL 1994/16443) y en el art. 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales (EDL 1995/16211) ".

La plasmación de las consideraciones expuestas al caso que hoy nos ocupa nos ha de llevar a la desestimación de la pretensión ejercitada por la recurrente por las siguientes razones:

1ª.-En primer lugar, porque cabe concluir que los actos vulneradores del derecho de huelga pueden ser realizados por terceros empresarios distintos del titular de la empresa o centro de trabajo en cuyo ámbito se produce la huelga, si tales empresarios tienen una especial vinculación con aquel, como sucede en nuestro caso, en el que los trabajadores de las empresas subcontratadas, prestan servicios para TELEFONICA ESPAÑA S.A.U. y tal vulneración se produce mediante los actos del empresario principal que sustituye a los trabajadores huelguistas pertenecientes a las empresas colaboradoras contratadas por TELEFONICA, en cuanto a parte de sus tareas o funciones, con la asunción de las mismas por parte de personal adscrito de modo directo a aquélla, no tratándose de servicios mínimos. A ello no obsta el hecho de que exista una cláusula en los contratos que permita a la empresa principal asumir en cualquier momento y sin justificación alguna, cualquiera de las actividades de las empresas colaboradoras, mediante la asunción por "recurso propio", y el contrato permite el citado recurso propio e intervención directa y además cualquier actividad de mantenimiento y reparación, pues dicha cláusula tiene virtualidad sólo en supuestos en los que no existe vulneración de derechos fundamentales, pero no se puede utilizar para evitar que la huelga convocada consiga su finalidad, que es la de que los trabajadores puedan defender sus derechos laborales, y esto obliga tanto a la empresa empleadora como a la principal.



2ª.- En segundo lugar, porque la vulneración tiene como efecto, neutralizar el legítimo derecho a la huelga como medio de presión que los trabajadores tienen para defender la rebaja de precios de los servicios y las pésimas condiciones impuestas en el nuevo contrato de bucle de TELEFONICA, presentando con la conducta de la empresa principal una apariencia de normalidad contraria al derecho de huelga.

3ª.- Finalmente, porque no es explicación razonable la que alega la recurrente en cuanto a que debe atender las obligaciones legales que tiene con el Estado, que podría incluso sancionarle por su incumplimiento, pues esas alegaciones - que no resultan justificadas atendiendo a los hechos probados- no pueden justificar la vulneración del derecho de huelga llevada a cabo por la empresa principal. No cabe alegar por la recurrente la inexistencia de relación laboral con los trabajadores huelguistas para apelar a la falta de responsabilidad en el ejercicio de su derecho de huelga pues, dado que el ejercicio del citado derecho, se ha de proyectar de manera principal sobre la actividad de la empresa principal, cualquier actuación que pudiera desarrollar para neutralizar el ejercicio del derecho de huelga, vulneraría este derecho, como acontece en el caso de autos.

No resulta aplicable los argumentos de la STS 23 de enero de 2017 rec. 60/2016 por cuanto como se indica en la misma no se refiere a la vulneración del derecho de huelga por parte de la empresa principal en situaciones de huelga de los trabajadores de un grupo de empresas, de contratas o subcontratas, como sucedió en nuestra STS de 11/02/2015 (rec. 95/2014) (EDJ 2015/37718), en la que se analizaba la vulneración del artículo 6.5 del RDL 17/1977 (EDL 1977/792) en relación con la sustitución de trabajadores en huelga - esquirolaje interno- en un grupo de empresas conectadas entre sí por muy especiales vínculos que incidían en la actividad laboral de los huelguistas y el ciclo productivo al que estaban adscritos.

Ninguna interpretación extensiva se ha realizado en el ámbito sancionatorio.

Por lo expuesto, las alegaciones y el recurso deben ser desestimados, confirmando el criterio de la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación.

## FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por **el letrado de TELEFONICA DE ESPAÑA, S.A.U.** contra la sentencia nº 108/2017 del juzgado social 16 de BARCELONA, autos 466/2016-A, de fecha 14 de marzo de 2017, debemos confirmar dicha resolución. Se condena al recurrente al pago de las costas causadas en el presente recurso en la cuantía de 450 euros, comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, así como a la pérdida del depósito constituido para recurrir; debiendo darse a las cantidades consignadas el destino legal.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 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 para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, 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, 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, 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 en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CEJUDO