**EJ EJECUTORIAS nº xx**

**(JUICIO RÁPIDO Nº xx)**

**AL JUZGADO DE LO PENAL NÚMERO DOS DE VALLADOLID**

**DOÑA Mª DEL CARMEN GUILARTE GUTIERREZ**, Procuradora de los Tribunales y de **D. xx**, **quien no suscribe el presente escrito firmándolo a los solos efectos de presentación** en el procedimiento arriba referenciado, bajo la dirección letrada de Dª Nuria Casarejos Moya, ambos designados por el servicio público de asistencia de justicia gratuita (turno de oficio), según consta acreditado en J.R. xx/2023, ante este Juzgado comparece y, como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

Que, mediante el presente escrito, vengo a interponer, en tiempo y forma, **RECURO DE APELACIÓN** contra el Auto de fecha 11 de marzo, notificada a esta parte el día 13 de marzo, según dispone el art. 766 de la Lecr y concordantes.

A estos efectos se formulan las siguientes alegaciones y motivos:

**ANTECEDENTES. CONTEXTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL:**

**A) DE LA HUELGA LEGALMENTE CONVOCADA**: El ejercicio del derecho de huelga se regula en el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones del trabajo.

a) Legitimación de la convocatoria o declaración de huelga: el art. 3.2.a) RDLRT, establece como sujetos legitimados a los trabajadores, a través de sus representantes; y el derecho a convocar la huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, el TC declaró en la STC 11/1981, que la mención a los representantes de los trabajadores debe interpretarse necesariamente de modo que incluya a las organizaciones sindicales.

Venia es el primer sindicato de abogados y procuradores legalmente constituido en el año 2021, sin que ninguna resolución previa haya podido analizar o valorar situación comparable a la presente huelga, puesto que es la primera huelga legalmente convocada por un sindicato de abogados y procuradores en la historia de la democracia de este país. La LOSE 11/1985, de obligada aplicación al sindicato Venia, en virtud del artículo 4 de sus estatutos, permite el derecho de afiliación de trabajadores por cuenta propia. Se acompañan como **documento número uno** BOE publicando la constitución del sindicato, como **documento número dos** copia auténtica del depósito de los estatutos del sindicato descargada del DOSE (registro de organizaciones sindicales) en los que se establece *“que resultarán de obligada aplicación en la interpretación de los presentes Estatutos: Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales Dichas normas servirán para cubrir cualquier vacío legal que pudiera existir en los presentes Estatutos.”*; y como **documento número tres** Sentencia nº 17/2022, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 9/2/2022 (rec.349/2021) única resolución aplicable, por ser la única posterior a la constitución del Venia, en la que reconoce al sindicato como parte y la validez de sus estatutos.

b) Comunicación: el único requisito establecido para la legalidad de la convocatoria por el RDLRT 17/1977, es la comunicación de esta (art. 3.3). Se adjunta como **documento número cuatro** presentación de la comunicación de la convocatoria a la autoridad laboral y al Ministerio de Justicia.

c) Licitud o legalidad de la huelga: La huelga se presume lícita. Conforme la exposición de motivos del RDLRT 17/1977 que *“Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.”,* en relación con el art. 11 del mismo texto.

**B) COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LA JURISDICCION SOCIAL:** El art. 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social establece la competencia exclusiva de dicha jurisdicción social en materia de huelga, por lo que la declaración de declaración de ilegalidad de esta requiere de previa denuncia ante dicha jurisdicción.

Siendo que hasta la fecha nadie ha demandado la declaración de ilegalidad de la huelga, no existe pronunciamiento al respecto y de acuerdo con la legislación aplicable, la huelga se presume lícita. Sin necesidad de autorización ni resolución a favor de tipo alguno. Será lícita en tanto la jurisdicción social no declare su ilicitud.

El propio Ministerio de Trabajo, autoridad competente, ha significado, a través de Oficio de la Subdirección General de Relaciones Laborales, de fecha 20 de noviembre de 2023, (y en contestación al escrito del Ministerio de Justicia que procede a calificar la huelga del turno de oficio de ilegal), **documento número cinco**, que la convocatoria de huelga se ajusta a la legalidad y que la competencia para la calificación de la huelga, corresponde en exclusiva a los órganos jurisdiccionales de lo social: *“De conformidad con lo establecido en el Capítulo I del Título I del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, esta Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social actúa como autoridad laboral, a efectos de registro de las comunicaciones de declaración de huelga, sin que le corresponda realizar calificación alguna respecto del carácter de la huelga, función que corresponde en exclusiva a los órganos jurisdiccionales conforme a lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”*

**C) JURISPRUDENCIA:** El hecho de que se haya constituido el primer sindicato de abogados y procuradores en el año 2021, y que en esta ocasión la huelga haya sido convocada de forma legal, impide la aplicación de la antigua jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el derecho de huelga de abogados y procuradores.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que es la competente, ha tenido por parte a Venia como sindicato, ratificando los estatutos que recogen su condición de organización sindical, la sujeción obligatoria a la Ley de Libertad Sindical en el año 2022 (**documento número tres**). Ésta es la única sentencia que se puede entender aplicable al presente asunto, al ser la única dictada, por la jurisdicción social, tras la constitución del sindicato Venia, en abril de 2021, en relación con el colectivo afectado.

Aunque parezca obvio decirlo, **una providencia no es jurisprudencia**. Tampoco las del Tribunal Constitucional. La providencia de fecha 19 de diciembre de 2023, de dicho tribunal, no firme aún toda vez que ha sido debidamente recurrida, de público conocimiento, y a la que algunos juzgados, tribunales e incluso fiscales se están agarrando como a un clavo ardiendo, resuelve una petición de suspensión de plazos en procedimiento de recurso de Apelación 902/23 sobre Auto dictado por el Juzgado de Instrucción 15 de Valencia. No se trata de una resolución en el curso de procedimiento judicial que analice la existencia o no del derecho de huelga.

La resolución menciona la existencia de *“doctrina específica”* sobre derecho de huelga de abogados de oficio cuando la realidad es que la presente huelga, es la primera huelga de los profesionales del turno de oficio sin que exista precedente alguno.

Esta resolución del Tribunal Constitucional manifiesta erróneamente en su primer párrafo: “*lo que denomina huelga convocada por una Asociación profesional”*. La presente HUELGA no está convocada por una asociación profesional, lo está legalmente por SINDICATO LEGALMENTE CONSTITUIDO desde la publicación de sus estatutos en el BOE el día 15 de abril de 2021.

Como indicábamos anteriormente, el derecho de huelga está regulado en Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga. Lo poco que queda en vigor de esta norma preconstitucional, reconoce a los Tribunales de la Jurisdicción social como únicos competentes para decidir acerca de la legalidad o ilicitud de la huelga que se convoque.

Para concluir con esta cuestión, es esencial mencionar que el derecho de sindicación está íntimamente unido al derecho de huelga y el primero de estos derechos nace directamente en derecho internacional adquiriendo carta de naturaleza con el artículo 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, donde se reconoce el derecho de fundar sindicatos y a sindicarse. Asimismo, el art 11 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH) establece el derecho de asociación, sindicación y afiliación de los colectivos profesionales para la defensa de sus derechos. este derecho se atribuye a cualquier grupo o colectivo profesional (como el de abogados y procuradores) según la STEDH de fecha 9/7/2013.

**MOTIVOS:**

**PREVIO. –** El Auto que por medio del presente escrito se recurre, se limita a reproducir literalmente, las “causas” que sirvieron para dictar la providencia de fecha 20 de febrero de 2.024, a saber, *“este Juzgado atiende a la doctrina del Tribunal Constitucional la cual declara que los abogados de oficio cuando se trata de la prestación del servicio de justicia gratuita organizado por los Colegios de abogados a los que pertenece, no son trabajadores ni empleados públicos del estado y, por tanto, no puede ejercer los derechos que les corresponden a tales trabajadores, entre ellos el derecho de huelga..”.*

Resulta **absolutamente descorazonador** que, a la vulneración del derecho fundamental a la huelga, proclamado, entre otros, en el art. 28 de nuestra constitución, se sume ahora la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), que, recordemos, protege a todos los ciudadanos en este país, incluida la letrada que suscribe este recurso.

Que la respuesta que se reciba a un recurso debidamente fundamentado jurídicamente, desarrollado a lo largo de 10 folios, con denuncia expresa de vulneración del art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del artículo 28.2 de la Constitución Española y art. 1 de la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical,sea, simple y llanamente, la reproducción de exactamente el mismo argumento que sirvió para dictar la resolución recurrida es, cuando menos, decepcionante.

Sin embargo, tal vulneración nos vemos en la obligación de denunciarla ante nuestra Ilma. Audiencia Provincial de Valladolid en la confianza de que, esta si, dé cumplida respuesta a nuestras alegaciones, aunque solo sea por respeto profesional.

Sorprende, por otro lado, la escueta oposición que formula el representante del Ministerio Fiscal, limitándose, pese, insistimos, a la prolija argumentación contenida en el recurso de reforma formulado, a indicar que el recurso debe de desestimarse *“siguiendo la doctrina del TC, no cabe el ejercicio del derecho de huelga ni la paralización interesada de la tramitación de las presentes.”*. Siendo como es el Ministerio Fiscal un órgano jerarquizado, no llegamos a comprender como es posible obtener tal respuesta en comparación con las obtenidas a lo largo de todo el territorio nacional, mayoritariamente favorables a la suspensión. Aportamos a efectos meramente ejemplificativos tres de los últimos informes de los que hemos tenido conocimiento (**Documentos números seis a ocho**).

El juzgado deniega la suspensión del procedimiento porque, según indica, “*atiende a la doctrina del Tribunal Constitucional la cual declara que los abogados de oficio cuando se trata de la prestación del servicio de justicia gratuita organizado por los Colegios de abogados a los que pertenece, no son trabajadores ni empleados públicos del estado y, por tanto, no puede ejercer los derechos que les corresponden a tales trabajadores, entre ellos el derecho de huelga.”.*

Por ello, nos centraremos en rebatir la injustificada denegación de la suspensión por tal motivo, si bien, previamente, nos vemos en la obligación, como indicábamos, de denunciar la vulneración de derechos fundamentales que se está produciendo, reservándonos las acciones que pudieran correspondernos.

**PRIMERO. – VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ART. 24.1 CE):**

La motivación de las resoluciones judiciales como reflejo del proceso mental efectuado por el juzgador que desemboca en su parte dispositiva forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva que proclama el artículo 24 de la Constitución, ya que permite a las partes conocer el fundamento de lo resuelto, pudiendo articular con las debidas garantías los recursos correspondientes. Ello no significa, que las resoluciones judiciales deban contener un razonamiento exhaustivo y pormenorizado de todos los aspectos y perspectivas que tengan las partes de la cuestión que se decide, sino que es suficiente, desde el prisma del precepto constitucional citado, que las resoluciones judiciales vengan apoyadas en razones que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales fundamentadores de la decisión o, lo que es lo mismo, su ratio decidendi (sentencias del Tribunal Constitucional de 18 de septiembre y 13 de noviembre de 2000, 17 de marzo y 23 de abril de 2001, y 14 de enero y 21 de marzo de 2002 ó 4 de julio de 2005 entre otras).

En el caso de que la resolución dictada (auto) sea susceptible de recurso ante el órgano judicial que la dictó (reforma, reposición o súplica), podrá subsanarse la falta de motivación al resolverlo. Así, manifiesta la **Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de febrero de 1998:** *"Es en principio cierto que la primera negativa a conceder la autorización para proceder se exteriorizó en una mera providencia de la Juez de Instrucción carente de motivación, pero no lo es menos que el Auto posterior, donde desestima el recurso de reforma interpuesto contra aquélla, ofrece ya la "ratio decidendi.".*

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de delimitar el contenido y alcance del derecho anteriormente enunciado, en la faceta relativa a la obtención de una resolución motivada y fundada en Derecho. Así, en la **STC 102/2014, de 23 de junio**, FJ 3, se afirma lo siguiente: *“Este Tribunal viene expresando reiteradamente que la motivación se integra en el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE y consiste en la expresión de los criterios esenciales de la decisión o, lo que es lo mismo, su ratio decidendi (SSTC 119/2003, de 16 junio; 75/2005, de 4 abril, y 60/2008, de 26 mayo), por lo que se produce infracción constitucional cuando no hay motivación —por carencia total—, o es insuficiente, pues está desprovista de razonabilidad, desconectada con la realidad de lo actuado. Del mismo modo, hemos afirmado que ‘la arbitrariedad e irrazonabilidad se producen cuando la motivación es una mera apariencia. Son arbitrarias o irrazonables las resoluciones carentes de razón, dictadas por puro capricho, huérfanas de razones formales o materiales y que, por tanto, resultan mera expresión de voluntad (STC 215/2006, de 3 de julio), o, cuando, aún constatada la existencia formal de la argumentación, el resultado resulte fruto del mero voluntarismo judicial, o exponente de un proceso deductivo irracional o absurdo (STC 248/2006, de 24 de julio)’.*

Tiene declarado el Tribunal Constitucional que la motivación de las resoluciones judiciales ha de ser suficiente —en el sentido de expresiva ad casum de la ratio decidendi— y ajustada a aquellos límites de su fundamentación en Derecho —esto es, no arbitrariedad—, manifiesta irrazonabilidad o error patente en la interpretación de la causa legal aplicada.

En este caso, los vicios de motivación que se imputan a la resolución que se impugna, como ya adelantamos en el Previo, es la **AUSENCIA ABSOLUTA DE RESPUESTA** a las extensas y fundamentadas alegaciones efectuadas por esta parte en el recurso de reforma que se desestima.

Así, se limita la juzgadora a copiar literalmente la misma *“causa”* que se utilizó en la Providencia de 20 de febrero de 2.024, obviando completamente las alegaciones desarrolladas por esta parte en el recurso de reforma interpuesto.

La indefensión proscrita por el artículo 24.1 de la Constitución sabemos que no es la meramente formal, sino la material, es decir, aquella que haya producido a la parte un real y efectivo menoscabo de sus posibilidades de defensa. Además, la indefensión ha de ser consecuencia de una acción u omisión atribuible al órgano judicial.

En el presente caso no cabe duda de la indefensión material ocasionada a esta parte, así como de su autoría.

En consecuencia, ya por este primer motivo debería de estimarse el presente recurso de apelación.

**SEGUNDO. – VULNERACIÓN DEL ART. 28 DE LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA, DEL ARTÍCULO 28.2 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y ART. 1 DE LA LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL:**

El **Art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece lo siguiente:** *“Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga”.*

Por su parte el **Art. 28.2 de la** **Constitución Española** establece: *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.*

Por último, **la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical**, que en su **artículo primero** establece:

*“1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.*

*2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean*

*sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter*

*administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.*

*3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar”*

El derecho a la huelga no solo es un derecho constitucional sino que, por su ubicación en la Norma Suprema, es un Derecho Fundamental, y, por ende, **vincula directamente a las Administraciones Públicas (sin necesidad de mediación del legislador ordinario ni de desarrollo normativo alguno)**, tal y como se desprende de la [**STC 80/1982**](https://www.derechoshumanos.net/jurisprudencia/STC/1982/STC-80-1982-directa-aplicabilidad-ddff.htm). Por otro lado, como sabemos, los derechos fundamentales y las libertades públicas se protegerán, en primer lugar, por los Tribunales ordinarios, que son sus primeros garantes en el ordenamiento jurídico.

Se trata de un derecho que el TEDH ha reconocido, en cuanto a su ámbito objetivo, de una forma amplia a cualquier grupo profesional, entendiendo tal relación como cualquiera en la que se produzca una ejecución del trabajo a cambio de una remuneración, con independencia de cómo se caracterice la misma en relación con cualquier acuerdo o contrato(STEDH de 9 de julio de 2013, STNDTCATUL \*PÁSTORUL CEL BUN" v. ROMANTA).

En el caso de que la huelga se dirija frente a cualquier tipo de administración, el articulo 11 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) firmado en Roma, el 4 de noviembre de 1950, Publicado en España a través del BOE número 243, de 10 de octubre de 1979, no distingue entre las funciones del Estado como titular de un poder púb1ico o su condición de empleador, estando vinculado al respecto al derecho de huelga en los términos que corresponden a dicho artícu1o.

Así mismo, aun cuando los sujetos que ejerciten su derecho a la huelga (en el marco de una acción de conflicto promovida por un sindicato) puedan ser considerados trabajadores esenciales, se debe partir del reconocimiento de su derecho a la huelga y solo mediante una actuación legislativa positiva del Estado podrán introducirse limitaciones justificadas, requiriéndose sólidos motivos que justifiquen una prohibición total en e1 ejercicio de tal derecho (STEDH OGNEVENKO v. RUSSIA, 20/11/2018).

De mantener la resolución que se recurre, se produciría la vulneración del derecho fundamental de los profesionales que suscriben a la huelga del artículo 28.2 de la Constitución española, en relación con su derecho a la libertad sindical, a la dignidad y a su integridad moral contenidos en los artículos 28.1, 10 y 15 del mismo texto legal, y ello, por cuanto se verían conminados a asumir tareas que, en ejercicio legítimo del derecho de huelga pudieran, cuando menos, no haber sido realizadas en todo o en parte, siendo precisamente su no realización el modo en que se ejerce legalmente el Derecho de Huelga (arts. 6 y 7 DLRT). En consecuencia, de mantenerse tal vulneración, podrían derivarse responsabilidades tanto civiles como penales que, anunciamos, se reclamarán.

**TERCERO. – DEL CARÁCTER DE TRABAJADORES DE LOS ABOGADOS:**

Sorprende que se niegue que los abogados cuando prestan sus servicios sean trabajadores.... **¿qué somos entonces?** ¿meros acompañantes? ¿Asistentes? ¿amigos o conocidos del cliente? Si no fuera por la seriedad del asunto suena a chiste, dicho sea, con los debidos respetos.

Pues bien, es necesario recordar que, una vez que se ha reconocido a los abogados (y procuradores) el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los mismos (art. 2 Ley Orgánica 11/1.985 de Libertad Sindical) ex STC nº123/1987 de 15 de julio, es obvio que tales derechos estarían vacíos de todo contenido práctico si no tuviesen opción a ejercitar el derecho de huelga. Por otra parte, si el legislador no ha prohibido expresamente el ejercicio del derecho de huelga a estos profesionales se desprende que está permitido, por lo que no debería dejarse sin efecto mediante resolución judicial.

Así lo ha entendido recientemente la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Décima, del TSJ de Madrid en el Auto de fecha 7 de marzo de 2.024 (**documento número nueve**) en el que se dice, literalmente:

“*Pues bien, la aceptación del depósito de los estatutos de Venia, implica, acertadamente o no, repetimos, esa cuestión la tiene que discernir la jurisdicción social,* ***el reconocimiento implícito del cumplimiento del art. 4.4 de la LOLS****, y, en cuanto tal,* ***el nacimiento de un actor legitimado para convocar una huelga*** *tal y como establece el art. 2.d) de la LOLS que establece que el derecho de libertad sindical comprende:*

*«El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.»*

*Por ello hemos de concluir que* ***estando VENIA constituido válidamente como sindicato, el mismo tiene, prima facie, legitimación para ejercitar el derecho de huelga, por lo que no podemos plantearnos la ilegalidad o imposibilidad del ejercicio del derecho de huelga de los Letrados y Procuradores adscritos al turno de oficio****..”.*

Es evidente que los profesionales, como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga suspenden temporalmente su actividad profesional. Como parte de esta actividad profesional está vinculada a unos órganos judiciales y a unos procedimientos, el cese de aquella supone apartarse temporalmente de unos y de otros. De ahí surge el problema de los señalamientos de vistas y de la continuidad de los plazos.

Pues bien, si los plazos no se suspenden durante el ejercicio del derecho de huelga, éste no se puede ejercer plenamente porque obligaría al profesional a escoger entre renunciar al derecho o perjudicar al cliente por falta de actuación. Ninguna de las dos opciones es admisible porque se enfrentan directamente el derecho de huelga del profesional y el de tutela judicial del cliente. Por eso, de forma razonable, se puede optar por no limitar ninguno de esos dos derechos, lo que puede hacerse igual que en anteriores huelgas de operadores de la administración de justicia, en este caso, suspendiendo los plazos en el periodo de huelga. En este sentido se han pronunciado suspendiendo los plazos, actuaciones y señalamientos, múltiples juzgados de todo el territorio nacional, en todas las jurisdicciones.

En el supuesto de desestimarse el presente recurso, se obligaría a esta letrada a recepcionar más escritos y resoluciones, estudiarlos y contestarlos cuando se encuentra ejerciendo el mencionado derecho a la huelga, lo que dejo constancia a los efectos de interesar las posibles indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponderle; es necesario indicar a este respecto que el sindicato convocante ya ha formulado la correspondiente reclamación ante las instancias europea.

Mencionamos, a este respecto, la **STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2023, rec. núm. 7/2023** que establece lo siguiente: *“La totalidad de los asuntos jurídicos, por hipótesis, están sometidos a señalamientos y plazos, de modo que dudosamente cabe postergar asunto alguno y atender solo a los sometidos al transcurso del tiempo. De todo ello se ha de concluir que, en lo relativo a las obligaciones derivadas de la prestación laboral en relación con los encargos de servicios concernidos, dada su trascendente finalidad, en la que entran en juego derechos de terceros, como alegó la demandada, los trabajadores demandantes se vieron conminados a asumir tareas que, en ejercicio legítimo de su derecho de huelga pudieran, cuando menos, no haber sido realizadas en todo o en parte, siendo precisamente dicha no realización el modo en que se ejerce legalmente el derecho de*

*huelga. Las vulneraciones aducidas del derecho de libertad sindical, dignidad e integridad moral no pueden ser deslindadas del derecho de huelga, sino que devienen ínsitas e inescindibles de la vulneración del derecho de huelga denunciado con carácter principal. Indemnización por daños morales. Dado que se trata de una vulneración del derecho de huelga (una por cada uno de los trabajadores afectados) y que debe resarcirse íntegramente todo el daño, se ha de indemnizar a cada uno de los sujetos pasivos del derecho lesionado, resultando útil, como parámetro orientativo adecuado, el de la infracción muy grave del artículo 8 del TRLISOS, teniendo en cuenta las quince vulneraciones del derecho de huelga que se han producido. La conducta del sindicato tiene un matiz agravante, al afectar al derecho de huelga de trabajadores con funciones estratégicas, mediando la fijación de unos servicios -no mínimos- y una actuación contumaz de dejar vaciado de contenido el ejercicio del derecho. De tal manera, para que los perjuicios sean indemnizados no solo proporcionada sino disuasoriamente, habida cuenta de la particular naturaleza jurídica de la empresa demandada, se establece la cuantía de 25.000€ para cada uno de los trabajadores a cargo del sindicato (375.000€).”.*

Siendo la actuación procesal en la que solicita la citada suspensión, no esencial (recordando que así sucedió con la huelga de los LAJ en las que se suspendieron actuaciones similares a la presente), se podría estar cercenando el derecho constitucional al ejercicio de la huelga de la letrada que suscribe.

La solicitud de la suspensión interesada por la letrada que suscribe supone un sacrificio de otros intereses jurídicos tutelables, pero no afecta aquellos que se consideran de una mayor protección: personas privadas de libertad, procesos en los que intervengan menores o personas que precisen de apoyos, actuaciones sometidas a plazo perentorio, medidas cautelares, medidas provisionales o tutela de derechos fundamentales, **debiendo por tanto primar el legítimo ejercicio del Derecho a la huelga de los profesionales jurídicos adscritos al turno de oficio.**

Por tanto, cumplido el trámite de comunicar a la autoridad competente el inicio de la huelga por parte un sindicato legalmente reconocido, sin que exista una norma legal que impida a los procuradores y letrados del turno de oficio, en términos absolutos, e1 ejercicio de su derecho de huelga, teniendo en cuenta, además, que los constituimos un grupo profesional al que el estado encomienda la prestación del servicio púb1ico de justicia gratuita mediante la concreta asignación de un asunto a cambio de una retribución – eufemísticamente denominada por la administración *indemnización*-, debe concluirse, prima facie, que el invocado derecho de huelga constituye un derecho fundamental que nos asiste y, por tanto, es una causa de suspensión en los términos previstos en el artículo 183.2 y 188.7 LEC.

Por lo expuesto,

**SUPLICO** **AL JUZGADO** que teniendo por presentado este escrito, lo admita, tenga por interpuesto **RECURSO DE APELACIÓN** contra el Auto de este Juzgado de Auto de fecha 11 de marzo de 2.024, notificado a esta parte el día 13 de marzo de 2.024, por el que se desestima recurso de reforma formulado por esta representación contra la Providencia de 20 de febrero de 2.024, y tras los trámites correspondientes, eleve las actuaciones a la Audiencia Provincial, y

**SUPLICO A LA SALA DE LA AUDIENCIA** que señale vista para la defensa de este recurso, lo estime, revoque el Auto del Juzgado y dicte otro más ajustado a Derecho ordenando que se acceda a la solicitud de **SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO** mientras esté vigente la huelga convocada y comunicada y/o las abogadas designadas no comuniquen su cesación en el ejercicio del derecho a la huelga.

Es justicia que pido en Valladolid, a 2 de abril de 2.024.