

No es abusiva la convocatoria de varias huelgas a la vez por sujetos distintos en la misma empresa

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de GA_P

Cinco huelgas declaradas en la misma empresa, con la misma fecha y para idénticos objetivos no son abusivas ni en fraude de ley ni encubren una sola huelga. Responden únicamente al derecho que cada sindicato tiene de establecer sus estrategias negociadoras y los mecanismos de presión lícitos para conseguir sus reivindicaciones.

1. Lo expresado en el resumen es la conclusión alcanzada en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de julio del 2017 (Ar. 206873). La falta de acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo provoca la promoción por cada sindicato de una huelga distinta en la empresa, aunque los objetivos sean idénticos y se fije el mismo día para su ejecución. Cada sindicato constituye su propio comité de huelga, lo que supone en la práctica el nombramiento de cuarenta y tres miembros en total. En estas circunstancias, la empresa considera que esta actuación implica un manifiesto abuso de derecho y fraude de ley, puesto que, en realidad, lo que se está realizando es una única huelga, siendo revelador que en su desarrollo los cinco sindicatos actúen de forma unitaria emitiendo comunicados conjuntos. Cuando la empresa requiere a los sindicatos para que nombren un comité de huelga único o, en su defecto, una comisión delegada de todos ellos, no obtiene respuesta.

Por su parte, los sindicatos defienden su derecho a convocar huelgas diferenciadas, aunque los objetivos sean similares, porque estiman que esta facultad forma parte del contenido esencial de su derecho a la libertad sindical, siendo el demandante quien ha de acreditar tanto el fraude

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

como el abuso de derecho. Alegan asimismo una falta de legitimación pasiva de las personas físicas codemandadas —los distintos miembros de cada uno de los comités de huelga— por cuanto no son ellas las que convocan las huelgas.

Finalmente, el ministerio fiscal asume que cada sindicato ostenta la titularidad del derecho de huelga, no estando obligado, por consiguiente, a convocar conjuntamente la huelga, aunque haya coincidencia de objetivos y fechas. De hecho, la propia convocatoria, centrada en los mismos días, revela por sí sola ausencia de malicia, que sí podría haberse producido si cada sindicato hubiera convocado en fechas distintas, lo que habría multiplicado los efectos de la huelga. Admite que las cinco convocatorias provocarán lógicamente dificultades técnicas para la negociación, pero no imposibilidad de negociar ni tampoco la incapacidad para desconvocar la huelga.

2. La excepción de falta de legitimación pasiva, planteada al demandar a trabajadores de forma individual y no a un sujeto colectivo, es aceptada por el tribunal aludiendo a jurisprudencia ya consolidada. Recuerda, así, como la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de diciembre del 2000 (Ar. 818/01) interpretó que no podían intervenir activa o pasivamente en los procesos de conflicto colectivo personas a título individual, aunque estuvieran afectados por el conflicto. En ella se afirma que «la censura del artículo 152a y c del TRLPL [Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral] se fundamenta en que a juicio del recurrente este precepto sólo se refiere a la legitimación activa, pero la propia sentencia aclara que debe ser interpretado como configurador tanto de la legitimación activa como pasiva, y en efecto la especialidad del proceso del conflicto colectivo requiere acudir también a dicho artículo para entender quienes están en principio legitimados pasivamente en esta especialísima modalidad procesal» (FJ 3). Y, puesto que se trata de una pretensión propia del proceso colectivo, en él sólo pueden ser parte los sujetos colectivos y no los trabajadores individualmente considerados, aunque sobre ellos puedan proyectarse los efectos de la sentencia colectiva.

No obstante, cabría cuestionar la incidencia de tal jurisprudencia sobre los comités de huelga. En efecto. En el artículo 154 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por el que se regula la legitimación activa en los procesos de conflicto colectivo, se alude exclusivamente a sujetos colectivos entre los que no se encuentran los comités de huelga, que son órganos colegiados designados por los sujetos colectivos que la convocan y cuya función es la de administrar la huelga (STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de abril del 2015, Ar. 1012). Por lo demás, el artículo 157.1b de la citada ley precisa que la demanda deberá contener la designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercidas, entre los que no se encuentran tampoco los comités de huelga.

En cuanto a la posibilidad de demandar a las personas físicas elegidas por los convocantes de la huelga para formar parte de los comités de huelga, la respuesta se halla en el artículo 5 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo (BOE de 9 de marzo), en el que se dispone, entre otros

aspectos, que «corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto». Por lo tanto, se trata de plantear si la demanda interpuesta constituye propiamente una actuación para la resolución del conflicto. Pero no es éste el objetivo de la reclamación, destinada a conseguir la declaración de ilegalidad de la huelga. Conviene añadir que las huelgas que motivan la pretensión judicial han concluido y, con ellas, la función de los comités de huelga que fueron nombrados por los convocantes de las huelgas, los cuales son, en última instancia, sus únicos responsables (ex art. 11d RDL 17/1977).

3. Por otro lado, y ante la pretendida declaración de ilegalidad de la huelga defendida por la empresa, se considera acreditado que los cinco sindicatos convocantes intentaron alcanzar, sin éxito, un acuerdo en la comisión paritaria del Convenio Colectivo y ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje). No se precisa la convocatoria de mediaciones individualizadas una vez comprobado que los motivos de las cinco huelgas impugnadas fueron los mismos que los esgrimidos en la mediación conjunta llevada a cabo ante el SIMA, por lo que se estima que los sindicatos actuaron conforme a Derecho.

Incide también la sentencia en que la titularidad del derecho de huelga, tal y como se manifestó en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, corresponde a los trabajadores, así como a los sindicatos y demás representaciones de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2d de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En este sentido, distingue entre la vertiente individual del derecho de huelga y su vertiente colectiva, refiriéndose la primera a la adhesión o participación en una determinada huelga y la segunda a la convocatoria de la huelga, esencialmente. De esta forma, la vertiente individual corresponde a los trabajadores como tales, mientras que la colectiva corresponde a los sujetos sindicales y, en su caso, colectivos, como podrían ser los representantes unitarios. Acreditado, por tanto, que corresponde a los sindicatos la titularidad del derecho de huelga en su vertiente colectiva —que se concreta en la convocatoria de la huelga—, así como el nombramiento del comité de huelga —que es el órgano colegiado encargado de administrar la huelga, lo cual le obliga a negociar para llegar a un acuerdo—, procede plantear si los sindicatos demandados estaban legitimados para convocar separadamente huelgas distintas, aun cuando la mediación se intentara conjuntamente, y si procedía nombrar diferentes comités de huelga.

Y la respuesta en la sentencia es afirmativa. Porque entiende la Sala que la elección de las estrategias y tácticas sindicales corresponde en exclusiva a los sindicatos convocantes, los cuales podrán, si lo estiman oportuno, convocar huelgas conjunta o separadamente, ya que no están obligados en absoluto a canalizarlas de forma unitaria, aunque coincidan en los objetivos y fijen los mismos días de huelga. Es así aunque las huelgas tengan los mismos destinatarios —que son los trabajadores convocados a realizarlas—, por cuanto la huelga constituye un medio de presión para forzar al empresario a aceptar las propuestas sindicales, presión que no se agota en absoluto con la cesación del trabajo. Así lo recuerda la citada Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, en la que se indica que la huelga es un instrumento de defensa de intereses

cuyo objetivo es abrir una negociación, *forzarla si se quiere y llegar a un compromiso o pacto*; esto revela que la fase de negociación es tan decisiva o más que la propia movilización, como demuestra de manera contundente la experiencia negociadora en procesos huelguísticos, la cual revela la capacidad y eficacia negociadora de unos sindicatos, frente a otros que no negocian jamás. Se considera plenamente legítimo, por tanto, que los sindicatos busquen autonomía negociadora, toda vez que serán los resultados de la negociación los que determinarán el acierto o el desacierto de sus políticas, ya que son los trabajadores huelguistas quienes las soportan con la pérdida de sus salarios y la pérdida de cotizaciones.

Y, llegados a este punto, cada sindicato estaba obligado a nombrar su correspondiente comité de huelga que, a su vez, debía negociar de buena fe —al igual que debiera haberlo hecho un comité único si se hubiera convocado una sola huelga—, sin que quepa descartar *a priori* que la negociación plural impidiera una salida negociada del conflicto porque la negociación conjunta del Convenio Colectivo ya había fracasado. Por lo demás, la negociación múltiple no es necesariamente un escenario indeseable para las empresas, que pueden alcanzar acuerdos con algunos comités de huelga y con otros no. Ello no significa que la huelga vaya a prolongarse artificialmente, puesto que, si los acuerdos alcanzados son positivos para los trabajadores, la consecuencia lógica será que no se mantengan en huelga; y esto sucederá, normalmente, cuando se alcancen acuerdos con los sindicatos mayoritarios, igual que sucedería en una negociación conjunta. Conviene subrayar, a este respecto, que, si se alcanzara un acuerdo con sujetos colectivos mayoritarios, lo acordado tendría valor de Convenio Colectivo, que sería estatutario, cuando se cumplieran los demás requisitos contenidos en la norma laboral, en cuyo caso podría suceder que las demás huelgas se convirtieran sobrevenidamente en ilegales.

4. En consecuencia, y no habiéndose probado fraude de ley ni abuso de derecho, la convocatoria de las cinco huelgas se considera legítima, siendo exigible el nombramiento de los diferentes comités de huelga. Además, la empresa convocó conjuntamente a dichos comités, planteando el tribunal qué habría ocurrido si lo hubiera hecho de forma separada y si tal hecho hubiera servido para testar su voluntad de negociar lealmente. Por último, se valora también si el hecho de convocar cinco huelgas y abrir cinco espacios de negociación debilita a los sindicatos convocantes, permitiendo que, paradójicamente, la posición de la empresa se fortalezca.