

Huelga ilegal y Huelga abusiva, STS, social, de 23 de diciembre de 2003 (RJ 2004\2004)

Dr. Xavier Solà Monells, Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Autònoma de Barcelona

1. Hechos

El 31 de enero de 2002 el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), que dispone en ese momento del 17 % de los miembros del Comité General de Empresa de RENFE, convoca una huelga en la Unidad de Negocio de Circulación de dicha compañía, donde prestan servicios unos 4.000 trabajadores. La convocatoria se efectúa para los siguientes días y horas: día 15 de febrero de 2002, desde las 00:00 hasta las 24:00 horas; día 15 de marzo de 2002, desde las 00:00 hasta las 24:00 horas; días 27 y 31 de marzo de 2002, desde las 12:00 hasta las 24:00 horas; días 1 y 30 de abril de 2002, desde las 00:00 hasta las 24:00 horas; día 5 de mayo de 2002, desde las 12:00 hasta las 24:00 horas; día 6 de mayo de 2002, desde las 00:00 hasta las 12:00 horas; y día 31 de mayo de 2002, desde las 00:00 hasta las 24:00 horas. Según consta en el escrito de preaviso, los objetivos de la huelga son varios: la revisión al alza de algunos complementos salariales, la adopción de determinadas medidas en materia de seguridad y salud laboral, el cambio de la política disciplinaria de la empresa, etc.

El 4 de febrero de 2002 la Dirección de Relaciones Laborales de RENFE remite a SFF-CGT una carta para manifestarle que considera ilegal y abusiva la huelga convocada, básicamente por dos razones: la primera es que se han elegido estratégicamente determinados días donde se incrementa notablemente la utilización del transporte ferroviario (porque son viernes, porque corresponden al principio y final de las vacaciones de Semana Santa o porque coinciden con la salida y regreso del puente del 1 de mayo), y la segunda que también se han elegido estratégicamente las horas de los paros para causar el máximo daño posible con el mínimo coste para los huelguistas.

El día 14 de ese mismo mes la empresa hace saber a los trabajadores, a través de una nota divulgada mediante los tablones de anuncios existentes en todas las dependencias, que considera ilegal la huelga convocada, añadiendo que *"se ha hecho saber al Sindicato convocante y al Comité de Huelga las razones que motivan tal consideración"* y que *"por ello se recuerda que la participación de los trabajadores en las huelgas dará lugar a las acciones disciplinarias y legales pertinentes"*. El sindicato convocante protesta expresamente ante esta actuación mediante carta remitida a la Dirección de

Recursos Humanos de la Unidad de Negocio de Circulación el día 18 de febrero de 2002.

La huelga finalmente se lleva a cabo con una participación muy baja, que no supera el 4 % en ninguno de los días convocados.

SFF-CGT interpone demanda conforme a los artículos 175 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral alegando vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga. Con fecha 7 de enero de 2003 (AS 2003\43) la Audiencia Nacional dicta sentencia donde estima parcialmente la demanda, al entender que la nota divulgada a través de los tabloneros de anuncios lesiona aquellos derechos, condenando a la empresa a pagar una indemnización de 5.000 Euros.

RENFE recurre en casación con fundamento en seis motivos. Los tres primeros se articulan al amparo del artículo 205.d) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y reclaman la revisión de los hechos probados. Los restantes toman base en el artículo 205.e) de esa misma norma y se concretan en la infracción de los artículos 28.2, 35.1 y 139.1 de la Constitución Española; del artículo 2.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; de varios preceptos del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo (en adelante RDLRT); y, finalmente, de la interpretación efectuada sobre el particular por la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

2. Fundamentos de derecho

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y confirma en su totalidad la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en base a distintos argumentos. Me centraré en aquellos que dan respuesta a los motivos de fondo, dado que los restantes afectan a cuestiones de tipo procesal de interés menor.

El punto de partida de la argumentación del Tribunal Supremo es un recordatorio simple pero absolutamente esencial. En el Fundamento Jurídico 6º se destaca que *"si la empresa hoy recurrente entendió, en su día, que la expresada huelga era abusiva y, por tanto, ilegal, lo que debió haber hecho, y no hizo, fue impugnar ante el órgano judicial competente la ilegalidad del movimiento huelguístico en cuestión"*. En lugar de eso, continúa argumentando, decide asumir *"una facultad que en modo alguno le corresponde de determinar la legalidad o ilegalidad de la huelga"* y comunicar su opinión a los trabajadores *"manifestando que el paro intermitente convocado en la misma era ilegal y advirtiéndoles de las sanciones disciplinarias que se adoptarían en*

caso de seguirse la huelga". Esta última circunstancia es, en opinión del Tribunal Supremo, la realmente determinante y la que lesiona el derecho fundamental de huelga.

El quinto párrafo del Fundamento Jurídico 6º es absolutamente revelador en ese sentido, dado que tras admitir la posibilidad de que el empresario manifieste su opinión sobre el carácter ilegal de la huelga, se afirma que *"el anuncio, con anterioridad al propio ejercicio del derecho en cuestión, de que se adoptarían medidas disciplinarias contra quienes siguiesen la huelga en los términos en que había sido convocada constituye, sin duda alguna, una intolerable intimidación y coacción que no puede ser amparada desde una perspectiva jurídico-constitucional"* . Así pues, queda claro que la lesión del derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 de la CE deriva de la advertencia de sanción realizada previamente al inicio de la huelga, que puede desincentivar de forma importante el seguimiento de la misma.

3. Valoración

La sentencia que comentamos aborda una cuestión absolutamente fundamental en relación al ejercicio del derecho de huelga, que no dispone de un tratamiento expreso en el RDLRT y que hasta la fecha sólo había sido abordada de forma parcial por parte de la jurisprudencia.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2002 (RJ 2003\1374), admitió la posibilidad de que el empresario manifieste su opinión sobre la ilegalidad de la huelga, exponiendo las razones que la fundamentan. En el caso de autos el empresario se había limitado a señalar que la huelga era ilegal porque el preaviso no delimitaba el ámbito subjetivo de los trabajadores afectados y también porque su carácter intermitente la convertía en abusiva, advirtiendo que *"no se tiene por efectuado el preaviso de huelga en las condiciones y con los efectos previstos en la legislación vigente hasta tanto se subsanen las irregularidades señaladas"*. El criterio dispone de un sólido fundamento: este tipo de manifestaciones no impiden al sujeto convocante llevar adelante la huelga ni constituyen una coacción para ese sujeto o para los trabajadores que pueden tomar parte en aquélla.

La sentencia que nos ocupa acota un poco más el ejercicio por parte del empresario de su libertad de expresión tras la convocatoria de una huelga, añadiendo un criterio que ya se había apuntado en el pronunciamiento anteriormente referido: la advertencia previa de sanción a los trabajadores potencialmente huelguistas es una actuación coactiva lesiva del derecho de huelga y, consecuentemente, queda vetada al empresario. Aunque el criterio parece de entrada preciso y sencillo, puede generar algunos problemas

aplicativos que ponen de manifiesto la existencia de algunos flecos pendientes de resolver.

El primero es la trascendencia que puede tener la apariencia de ilegalidad de la huelga y la calificación de la huelga como ilegal por parte de un órgano judicial. Imaginemos, por ejemplo, que se convoca una huelga que ya de entrada se presenta como manifiestamente ilegal (podría ser el caso de una huelga novatoria que encaja perfectamente en el artículo 11.c) del RDLRT): ¿debería mantenerse en tal hipótesis el criterio anteriormente expuesto sin ningún tipo de matización? La duda surge porque en el caso resuelto por la sentencia que nos ocupa se utiliza una huelga intermitente, modalidad que, conforme ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, debe considerarse en principio legal y no abusiva porque no figura en el listado del artículo 7.2 del RDLRT. Tal circunstancia es destacada repetidas veces por el Tribunal Supremo, apuntando que el sentido del fallo podría haber sido distinto si se hubiese tratado de una huelga que se presumiese abusiva o de cualquiera de las hipótesis referidas en el artículo 11 del RDLRT. Conviene tener presente que en opinión de la doctrina y la jurisprudencia civilistas la existencia de coacción requiere que la amenaza revista carácter antijurídico, condición que difícilmente puede entenderse cumplida cuando la huelga es manifiestamente ilegal y, sobre todo, cuando exista una sentencia judicial que la califique como tal.

El segundo problema que puede generar el criterio que venimos comentado deriva de la mayor o menor claridad con que se apunten las consecuencias que puede tener la participación en la huelga que se considera ilegal. Es previsible que en muchos casos la amenaza empresarial de utilizar el poder disciplinario se lleve a cabo de forma encubierta o ambigua. Imaginemos, por ejemplo, que se advierte a los trabajadores que secunden la huelga que "*deberán atenerse a las consecuencias*" o que "*serán responsables de su actuación*". A mi entender este tipo de situaciones no pueden resolverse en base a un criterio general y único, sino que requieren de un análisis detenido de las circunstancias de cada caso concreto (términos empleados, medio utilizado para transmitir la opinión, comportamiento habitual de la empresa, existencia o no de precedentes de sanción en supuestos de huelga, etc.). Es a partir de esas circunstancias que deberá determinarse si la actuación empresarial resulta o no coactiva y, por tanto, si lesiona o no el derecho de huelga.