

Límites al ejercicio del derecho de huelga: huelga abusiva. Comentario a la STS de 9 de junio de 2005 (CUT y CIG v. Castromil, S.A.)

Dr. Antonio José Valverde Asencio
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

1. Hechos

La sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 2005 resuelve el recurso de casación interpuesto por la “Central Unitaria de Trabajadores” y por la “Confederación Intersindical Galega” contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 2 de julio de 2004 en la que se había declarado abusiva la huelga convocada por la primera en la empresa “Castromil, S.A.”. Dicha sentencia de instancia deriva de la demanda planteada por la propia empresa en procedimiento de conflicto colectivo ante la Sala en la que se solicitaba, como hemos dicho, la declaración de ilegalidad de la huelga convocada en dicha empresa por abusiva.

En la sentencia de instancia se analizan otros aspectos relativos a la huelga que no son objeto de discusión en el recurso de casación, pero que sin duda tienen interés.

En este sentido, se analiza la pretendida ilegalidad de la huelga porque el preaviso no llega a la empresa en la fecha determinada legalmente, dado que aquél fue remitido por correo certificado a la empresa. En relación con este tema, la sentencia no deja lugar a dudas. Partiendo de que el sindicato convocante “utilizó a tal fin un medio idóneo, como es el correo certificado, para asegurar que Castromil, S.A. conociera plena y oportunamente la convocatoria de huelga”; y partiendo de que “esa utilización del servicio de correos lo fue en la ciudad del domicilio social de la empresa, circunstancia demostrativa del tiempo suficiente con que remitió la declaración de paro intermitente (12-3-2.004) respecto de la primera jornada de huelga (26-3-2.004)”; concluye que “la notificación tardía del preaviso a la destinataria Castromil, S.A. por el servicio intermediario no ha de perjudicar los intereses de la remitente CUT, menos aún tratándose del ejercicio de un derecho fundamental”.

Por otra parte, dado que estamos ante la convocatoria de una huelga intermitente, la empresa argumentó que, una vez desconvocado el primer paro previsto, se requería una nueva convocatoria para los siguientes. Respecto a esta argumentación, la Sala afirma que “en el presente caso, el carácter intermitente de la huelga, es decir, la alternancia o sucesión de horas o jornadas de paro con horas o jornadas de trabajo, no implicó necesariamente que, tras desconvocar la del día 26-3-2.004, CUT hubiera de renunciar a

aquella y convocar otra nueva”, entre otros motivos porque la huelga intermitente, “en cuanto tiene por objeto apoyar una reivindicación o una serie de reivindicaciones planteadas de manera conjunta, ha de considerarse como una única huelga fraccionada en el tiempo, y no como una sucesión de huelgas distintas e independientes” (cita a este respecto la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 1999).

Sin embargo, respecto a la pretensión principal de declarar la huelga ilegal por abusiva la Sala accede a la pretensión de la empresa. En este sentido, partiendo de la doctrina general sobre la consideración como abusiva o no de las huelgas intermitentes y, partiendo, por ello, del hecho de que las huelgas intermitentes por sí no son abusivas salvo que se acredite un daño desproporcionado, declara su carácter abusivo argumentando que “...se produce la desproporción o desequilibrio entre los intereses en juego, el sacrificio de los trabajadores huelguistas, exclusivamente proyectado a la remuneración ordinaria de los días de paro, y los intereses empresariales, diversos como ya indicamos, de modo que los daños producidos por la huelga van más allá de lo que son inherentes a las jornadas de paro y se revelan innecesarios o incoherentes con el fin perseguido por el sindicato convocante”. Entre dichos intereses empresariales sitúa la imagen de la empresa y la especial incidencia del conflicto al ser convocado en los días de mayor actividad empresarial al coincidir con los viernes y los días anteriores a períodos vacacionales.

Contra esta sentencia se recurre en casación. El Tribunal Supremo casa la sentencia anterior, afirmando que las huelgas intermitentes gozan de presunción de licitud y que, en este caso, frente a lo argumentado en la sentencia de instancia, aunque “una huelga de tales características afecta, sin duda, a la empresa de manera especialmente negativa”, no puede inferirse necesariamente de ello que exista o haya existido un daño desproporcionado.

El Tribunal Supremo se pronuncia además sobre algunas cuestiones procesales de interés argumentadas en el recurso de casación. Tales cuestiones, además de a la pretendida revisión de los hechos probados, que el Tribunal Supremo no admite, aluden a la falta de competencia funcional del Tribunal Superior de Justicia (los recurrentes entienden que al tener la empresa un único centro de trabajo y un único comité de empresa debió entender del asunto el Juzgado de lo Social) y al quebrantamiento de las normas procesales dado que no intervino el Ministerio Fiscal en el juicio de instancia pese a dilucidarse cuestiones atinentes a derechos fundamentales y dado que no se produjo el archivo de las actuaciones de conformidad con lo establecido en el art. 18.2 del RDLRT.

Estas cuestiones procesales son rechazadas por el Tribunal Supremo en el sentido que vemos a continuación.

2. Fundamentos de derecho

Comenzando por las cuestiones procesales anunciadas, el Tribunal Supremo argumenta, respecto a la primera que hemos destacado, que, efectivamente, pese a que la empresa tenga un único centro de trabajo y la representación de los trabajadores se dé en un único comité de empresa, el conflicto colectivo tiene una dimensión geográfica que afecta a toda la Comunidad Autónoma. En este sentido, afirma categóricamente que “conforme a lo expuesto es irrelevante el que haya un solo centro de trabajo o un solo Comité de Empresa o que el Convenio de la provincia de A Coruña se aplique a todos los trabajadores de la Empresa, pues, con independencia de ello, lo verdaderamente trascendente, dados los términos del precepto transcrito, es que la huelga de autos afectaba, efectivamente, a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma”.

Respecto a la segunda de las cuestiones que hemos destacado, la sentencia del Tribunal Supremo argumenta que la Ley no exige la intervención del Ministerio Fiscal en los procesos de conflicto colectivo como el que se sustanció en instancia. Además, y esto es definitivo, la no intervención del Ministerio Fiscal, arguye el Alto Tribunal, no comporta indefensión para los codemandados ahora recurrentes. En esta cuestión el Tribunal Supremo matiza. No se trata el caso de una tutela de derechos fundamentales sino un conflicto colectivo en el que se sustancia la tutela ante un ejercicio pretendidamente abusivo del derecho de huelga. Así afirma lo siguiente: “la declaración de cuáles sean las funciones del Ministerio Fiscal, entre ellas la atinente a velar por el respeto de los derechos fundamentales, no comporta necesariamente su intervención en los procesos de conflicto colectivo, cual el presente, en el que su objeto no está constituido por la pretensión de tutela de un derecho fundamental sino la pretensión de tutela ante un supuesto y alegado ejercicio abusivo e ilegal de un derecho fundamental”.

Antes de entrar en el fondo del asunto, el Tribunal Supremo rechaza otro motivo procesal del recurso de casación. En este caso, por quebrantamiento, según la representación de los trabajadores, de lo dispuesto en el art. 18.2 del RDLRT. Esta norma dispone, como se conocerá, que “cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicia a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento archivándose las actuaciones”. Dado que precisamente lo ocurrido es lo contrario, primero se da la huelga y posteriormente se plantea la demanda de conflicto colectivo por parte de la empresa, el Tribunal Supremo entiende que no se da el presupuesto de hecho de la norma. Así afirma que “la previsión

legal es precisamente la contraria a la del caso de autos, pues en tanto aquélla se refiere a la huelga como consecutiva, a modo de respuesta, al conflicto colectivo promovido por el empresario, en el presente caso la huelga precede al conflicto, el cual se promueve cuestionando no los motivos que sirven de fundamento a su convocatoria, sino la forma de convocatoria (plazo de preaviso) y la previsión formal de su desarrollo (imputando su carácter abusivo)”.

Resueltas estas cuestiones procesales, además de rechazar la variación de los hechos probados planteada por los recurrentes, y además de rechazar como motivo de casación, por no estar previsto en el art. 205 del TR-LPL, la falta de escrito de reclamación previa a la vía judicial argumentada por los recurrentes (tal como “es constante y pacífica la doctrina de esta Sala” afirma), el Tribunal Supremo entra en el fondo del asunto.

En este sentido, el Alto Tribunal parte de la consideración del derecho de huelga y de los límites del mismo como “derecho subjetivo de carácter fundamental a favor de los trabajadores precisamente para poder presionar a los empresarios en la obtención de sus intereses”.

En relación concreta con el carácter abusivo o no de la huelga objeto de litigio, el Tribunal Supremo, partiendo de doctrina anterior del mismo y del Tribunal Constitucional, argumenta que “las únicas huelgas que en principio tienen la consideración de ilícitas y abusivas por presunción legal -...- 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”. Siendo así, “en todas las demás, debe presumirse su validez y, sin que pueda excluirse que las circunstancias concurrentes la conviertan en abusiva, corresponde la prueba del abuso a quien interese”. Citando las sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 y 41/1984, concluye al respecto: “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”. Añade que “a los efectos de tal calificación no basta con que la huelga origine un daño a la empresa, sino que es preciso que el daño sea grave y que haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica”.

Todo ello conlleva a afirmar al Tribunal Supremo que las huelgas intermitentes “gozan de la presunción de licitud”; estas no constituyen en principio un supuesto de huelga abusiva, “pero que puede calificarse como tal cuando el desarrollo de los paros intermitentes produce un daño desproporcionado a la otra parte de la relación del conflicto”.

En el caso analizado, siendo una huelga caracterizada por los siguientes datos: “a) intermitencia; b) notable duración, pues había de prolongarse a lo largo de nueve meses, hasta el fin del año inclusive; c) realización exclusiva en los días llamados ‘punta’, ...; d) existencia de antecedentes de paro en similares términos durante la anterior anualidad; y e) incidencia en la prestación de servicios de transporte de viajeros, que es la actividad de la empresa demandante”, el Tribunal Supremo, contra lo dicho previamente en instancia por la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, afirma que, pese a que “una huelga de tales características afecta, sin duda, a la empresa de manera especialmente negativa en su imagen empresarial de fidelidad al servicio ofertado, con la consiguiente repercusión, también negativa, tanto respecto de potenciales clientes como de usuarios actuales, todos los cuales, por otra parte, pueden acogerse a otros servicios o adaptarse a otros medios de locomoción”,..., “no es ello de suyo suficiente para estimar que se produce un daño grave y desproporcionado a la empresa, de modo que pueda justificar su calificación de abusiva, si tenemos en cuenta conjuntamente las circunstancias que seguidamente se relacionan”.

Y estas circunstancias son las siguientes: «En primer lugar no constan en el relato fáctico datos concretos sobre daños derivados de la huelga, indicativos de la desproporción que pudiera fundamentar tal calificación, salvo los que pueden deducirse de las diferencias de recaudación producidas en los cinco meses anteriores a su comienzo (hecho probado octavo). En segundo lugar es de mencionar el hecho de que la convocatoria de huelga dimana de uno de los tres sindicatos con representación en la empresa, bien que sea el mayoritario, sin que conste que los restantes se hayan sumado a aquélla, ni que tal dato sea irrelevante a los efectos de minorar los perjuicios derivados de la huelga. En tercer lugar nos referimos a la regulación de los servicios mínimos que, aunque hecha en atención y beneficio de los usuarios, repercute en este caso indirectamente en beneficio de la empresa; y así, en cuanto a los servicios de transporte de escolares y estudiantes, se establece que se deberán mantener todos los servicios en las expediciones normalmente establecidas de lunes a viernes lectivos, hay una atención específica para los transportes de obreros y funcionarios, y, con relación a los demás servicios en general, se tiene en cuenta que la huelga se proyecta en los días “en los que se produce el mayor número de movimientos de ciudadanos”, lo que, según se dice en la exposición de motivos de la Orden , “debe, necesariamente, tenerse en cuenta a la hora

de modular los servicios mínimos precisos para atender a la demanda real existente en ese día concreto”».

3. Valoración

Hemos destacado las primeras cuestiones procesales que resuelve la sentencia que comentamos por su interés. En este sentido, la consideración del ámbito del conflicto colectivo, al margen de cuál sea la identificación formal del centro de trabajo y la existencia de un único comité de empresa, cuya justificación se centra precisamente en que hay un único centro de trabajo, es reseñable sin duda. En este caso, el Tribunal Supremo ha huido de consideraciones formales, insistimos, como las que justifican la existencia de un único centro de trabajo sobre el que gira la representación de los trabajadores en la empresa, y acude a un criterio material para aceptar la competencia funcional de la Sala del Tribunal Superior de Justicia.

Las otras dos cuestiones procesales que hemos señalado presentan connotaciones distintas.

Efectivamente, la consideración del proceso como un proceso de conflicto colectivo, aun cuando el objeto del litigio tenga que ver con un derecho fundamental –que no necesariamente con la tutela del mismo–, hace al Tribunal Supremo rechazar como motivo de recurso la falta de presencia del Ministerio Fiscal en la instancia y a ello no parece que haya nada que objetar (sobre todo cuando queda garantizada la defensa de las partes, tal como argumenta el Tribunal Supremo).

Pero es en el breve fundamento jurídico en el que rechaza como motivo para aceptar la casación el incumplimiento de lo establecido en el art.18.2 del RDLRT donde se puede encontrar una interpretación con trascendencia material. Y, en este sentido, se pueden hacer algunas consideraciones. En primer lugar, el Tribunal Supremo no cuestiona la aplicación de una norma como ésta a los supuestos de iniciación de un conflicto colectivo jurídico (a través necesariamente de una demanda judicial) aun cuando uno –conflicto jurídico– y otra –huelga, en principio derivada de un conflicto de interés– se sitúan *a priori* en planos distintos. En segundo lugar, si ello es así, tal como parece inferirse, tendríamos que aceptar el necesario e ineludible archivo de las actuaciones (también las judiciales) cuando éstas se hubieran iniciado (vía conflicto colectivo) por parte empresarial si posteriormente los trabajadores convocaran una huelga. No se plantea el Tribunal Supremo la posible afectación de derechos a la tutela judicial efectiva que aquí puede concurrir con el también derecho fundamental a la huelga, cuya efectividad no se tendría que ver afectada por un conflicto meramente jurídico. Salva la situación simplemente destacando que el presupuesto de hecho del art. 18 referido no se

da, pero no por las razones expuestas anteriormente, sino simplemente porque el *iter* del conflicto en el caso de autos es distinto del planteado en la norma citada.

Respecto al fondo del asunto, el Tribunal Supremo parte de la doctrina general al respecto. La consideración de que la huelga intermitente no es una de las citadas en el art. 7.1 del RDLRT y de que, por tanto, de la misma no se presume, antes al contrario, su carácter abusivo, sirve para argumentar que corresponde a la otra parte probar el carácter abusivo de la misma.

Ciertamente ello es así, y debe ser así teniendo en cuenta el carácter de la huelga como derecho subjetivo fundamental. Su concurrencia con otros derechos e intereses constitucionalmente protegidos no debe desnaturalizar su conformación como derecho fundamental de cuyo ejercicio se derivan ontológicamente daños a la otra parte del contrato. Ello diferencia, como bien argumentaba la STC 11/1981, el reconocimiento de la huelga como derecho subjetivo de los sistemas de relaciones laborales donde ésta no es más que un derecho de carácter contractual.

Sin embargo, la necesidad de situar en cada caso cuándo se produce el abuso se centra en el análisis de proporcionalidad y de relación entre el daño que la huelga infringe y en que hace soportar a quienes ejercen su derecho.

Como hemos citado, en esta sentencia los argumentos parten de consideraciones que llaman la atención. Si se analiza el último párrafo de los fundamentos jurídicos de la misma –tal como hemos transcrito antes–, dicha argumentación descansa, a diferencia del planteamiento de instancia, en cuestiones tales como que parte del servicio estaba cubierto por los servicios esenciales para la comunidad o en el hecho de que no todos los sindicatos convocaron la huelga sino sólo uno de los que tenían representación en el comité.

El contraste de sentencias como la comentada con otras anteriores, por ejemplo la del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1999, en la que se declara la abusividad de una huelga intermitente por la desproporción entre el daño sufrido por los huelguistas y el inflingido a la empresa (que tenía un sistema de producción “justo a tiempo” que se vio afectado no sólo por la huelga en sí sino, sobre todo, por las sucesivas desconvocatorias de la misma antes de su ejercicio en los días prefijados), es cierto que en el caso de autos no se acredita suficientemente por parte de la empresa el daño sufrido ni, sobre todo, la desproporción que debe justificar la declaración de abusividad de la huelga. Sin embargo, la perdurabilidad en el tiempo, su carácter intermitente en determinados días de máxima actividad empresarial (de prestación de servicios), la afectación de la imagen de la empresa, argumentos todos tenidos en cuenta en la

instancia y suficientes para la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, no son atendidos para desvirtuar la presunción de legalidad de la huelga para el Tribunal Supremo. En contra, argumentos como los citados anteriormente sirven para relativizar el daño sufrido por la empresa y desmontar el citado requisito de desproporción en que debe asentarse la declaración como abusiva de cualquier forma de huelga, incluida, la huelga intermitente.

En definitiva, en esta sentencia aparecen cuestiones muy destacables en nuestra opinión. Además de las ya referidas cuestiones procesales, que tienen especial importancia incluso desde un punto de vista sustantivo por lo dicho, la solución sobre el fondo del asunto debe servir para completar la visión de la doctrina judicial al respecto. Aun cuando ésta parte de una doctrina, en abstracto, consolidada y asentada desde la STC 11/1981, sí requiere de la concreción de casos como el analizado. Y, en este supuesto en particular, quizá lo más llamativo sea la argumentación sobre la que se fundamenta la negación de desproporción en el ejercicio de la huelga intermitente que justificaría su declaración como abusiva.