

**Derecho de huelga: caducidad en su convocatoria y derecho de desistimiento**

**STS-SOC núm. 461/2019, de 13 de junio**

**Joaquín García Murcia**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid*

**Macarena Ángel Quiroga**

*Investigadora Predoctoral de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.*

**Resumen:** *El Tribunal Supremo declara legal la huelga convocada por SFF-CGT para todos los trabajadores del Grupo RENFE el pasado 28 de julio de 2017. Entiende que no se han producido defectos formales en su convocatoria y que la misma no vulnera lo establecido en las letras c) y d) del artículo 11 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, por haber desistido el sindicato previamente de aquellas pretensiones que podrían haber resultado vulneradoras del convenio colectivo vigente.*

**Palabras clave:** *Recurso de casación, huelga, sindicato, convocatoria de huelga, vulneración de convenio colectivo, caducidad, seguridad jurídica, desistimiento.*

**Abstract:** *The Supreme Court declares the strike called by SFF-CGT legal for all RENFE Group workers on July 28, 2017. It understands that there have been no formal defects in its call and that it does not violate the provisions of letters c) and d) of article 11 of RDL 17/1977, of March 4, because of the trade union's withdrawal of its claims, which could violate the current collective agreement.*

**Keywords:** *Cassation appeal, strike, trade union, call for a strike, violation of collective agreement, expiration, legal certainty, withdrawal.*

---

**I. Introducción**

La STS-SOC 461/2019 se pronuncia acerca de la legalidad de la huelga promovida para el 28 de julio de 2017 por el Sector Federal Ferroviario de la Confederación General de Trabajo (en adelante SFF-CGT) en el GRUPO RENFE (que agrupa a las empresas Renfe-Operadora, Renfe Viajeros SA, Renfe Fabricación y Mantenimiento SA, Renfe Mercancías SA, Renfe Alquiler de Material Ferroviario SA, y que cuenta con convenio colectivo propio).

Procede del recurso de casación interpuesto ante el Tribunal Supremo por la Entidad Pública Empresarial de referencia frente a la sentencia desestimatoria dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha de 15 de enero de 2018 sobre ese mismo asunto, a raíz de la demanda de conflicto colectivo presentada por la entidad empresarial ahora recurrente.

Frente a las alegaciones incorporadas por la parte empresarial a su recurso de casación, el TS considera que la huelga mencionada no fue ilícita, por dos motivos: por lo pronto, por no incurrir en ningún defecto de forma en su convocatoria, y, en segundo lugar, por no vulnerar lo recogido en las letras c) y d) del artículo 11 RDL 17/1977, de 4 de marzo, dado que el sindicato convocante desistió de la parte de sus pretensiones que podían representar una novación respecto del convenio colectivo vigente, con tiempo suficiente para que los trabajadores convocados pudieran conocer esa circunstancia.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo. Sala Cuarta.

**Fecha y número de la resolución judicial:** sentencia núm. 461/2019, de 13 de junio.

**Tipo y número de recurso:** Recurso de casación núm. 70/2018.

**ECLI:** ES:TS:2019: 2265

**Fuente de consulta:** CENDOJ

**Ponente:** Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana.

**Votos particulares:** carece.

## **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

Según consta en el correspondiente relato de hechos probados, el 14 de julio de 2017 tuvo entrada en la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora escrito por parte del sindicato SFF-CGT por el que se comunicaba la convocatoria de huelga para todos los trabajadores del Grupo Renfe para el día 28 de julio de 2019.

Al tratarse de una empresa de servicio público, la convocatoria observó el plazo de preaviso mínimo de diez días naturales conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del RDL 17/1977. Para justificar la medida, afirmaba el sindicato convocante que con fecha 14 de mayo de 2017 se había celebrado reunión de la Comisión de Conflictos de la empresa (conforme a lo dispuesto en la cláusula 17ª del Convenio Colectivo del Grupo RENFE) sin solución satisfactoria.

La convocatoria fue acompañada de la designación de un comité de huelga conforme al artículo 5 del RDL 17/1977, de una propuesta de servicios mínimos y del compromiso de realizar la publicidad necesaria para la difusión de la huelga entre los posibles afectados.

Según el mencionado relato de hechos, la huelga perseguía la defensa de intereses sociales, laborales y económicos de los trabajadores ferroviarios, y tenía como motivos más inmediatos la falta de personal, el estado del material en la red ferroviaria, los constantes retrasos y la política tarifaria de la empresa, entre otros extremos.

También solicitaban los convocantes otras actuaciones de la empresa, como la regularización de las “horas de merma” de descanso entre jornadas, las horas extraordinarias y las de mayor dedicación de los trabajadores provenientes de la extinta FEVE; la creación de un Plan de Viabilidad para la Fabricación y Mantenimiento a la vista de la internalización de las cargas de trabajo; la eliminación del concepto “absentismo” en el cálculo de la “prima variable” y la renegociación de dicho concepto en Estaciones de Cercanías; la apertura de una nueva negociación para elaborar una clasificación de talleres más adecuada; la promoción automática para el Personal Operativo, y, por último, el rejuvenecimiento de la plantilla, con una tasa de reposición de al menos el 100%.

Del relato de hechos se desprende asimismo que el día 24 de julio de 2017 la dirección de la empresa remitió carta a los integrantes del comité de huelga entendiéndose que la misma era ilegal según lo dispuesto en las letras c) y d) del artículo 11 del RD ley 17/1977, al incumplir el procedimiento previo previsto en el convenio colectivo de aplicación, pues no le constaba la celebración de la reunión de la aludida comisión de conflictos, ni con fecha 14 de mayo de 2017 ni en fechas posteriores. Además, consideraba la parte empresarial que la huelga atacaba lo pactado en el mencionado convenio, pues, “entre otros motivos y a modo de ejemplo”, se pretendía la promoción automática del personal operativo, así como la reordenación de ciertos conceptos salariales.

Tras este comunicado, SFF-CGT procedió a la subsanación documental del error tipográfico que a su juicio se había producido en cuanto a la fecha de la reunión de la comisión de conflictos, que en realidad se había celebrado el 14 de marzo de 2017. También mostró su oposición a las manifestaciones de la empresa, bajo el presupuesto de que sus pretensiones no suponían modificación de lo pactado en el convenio colectivo, sino la búsqueda de una solución *ad hoc* a los problemas advertidos. Solicitaba asimismo que el asunto fuese remitido a la denominada Mesa de Adecuación Normativa del convenio colectivo.

En su contestación a estas alegaciones el Grupo Renfe rechazó de nuevo las pretensiones del sindicato promotor de la huelga, al entender que no podía darse validez a los efectos de la presente huelga a la reunión de la comisión de conflictos celebrada cuatro meses antes, pues carecía de la inmediatez exigible en un proceso de búsqueda de soluciones para un conflicto actual. Para la empresa, la verdadera pretensión de SFF-CGT no era otra que cambiar las condiciones laborales pactadas en convenio colectivo.

Pese a todo, el sindicato SFF-CGT mantuvo su posición inicial y dio publicidad a la huelga, aunque desistió de algunas de las reivindicaciones del escrito de convocatoria de huelga que la parte empresarial había considerado novatorias del convenio. El Grupo Renfe volvió a manifestar su opinión de ilegalidad de esa medida de conflicto e instó de nuevo a su desconvocarla.

La huelga finalmente se llevó a efecto en la fecha prevista (28 de julio de 2017). Con fecha de 25 de septiembre de 2017 el sindicato SFF-CGT remitió de nuevo preaviso de huelga para llevarla a cabo el día 11 de octubre de 2017, aunque la medida fue desconvocada con fecha 6 de octubre de 2017, al llegar ambas partes a un acuerdo.

Tras la huelga, y con fecha de 7 de septiembre de 2017, la empresa dedujo ante el SMAC papeleta de conciliación frente al sindicato convocante de la huelga como paso previo a la presentación de demanda de conflicto colectivo, que efectivamente se hizo ante el fracaso de dicho trámite. Tras la sentencia desestimatoria de la Audiencia Nacional de 15 de enero de 2018, la empresa interpuso recurso de casación ante el TS.

#### **IV. Posiciones de las partes**

##### **1. Empresa recurrente**

La empresa recurrente basa su recurso en dos motivos principalmente. En el primero de ellos, formulado al amparo del artículo 207.e) LRJS, alega la infracción de los artículos 9.3 CE en relación con el RDL 17/1977 y con la cláusula 17ª del convenio colectivo del Grupo RENFE, al considerar que concurrían defectos formales en la convocatoria de huelga y que se atentaba al principio de seguridad jurídica, ya que tal medida se llevaba a cabo pasados cuatro meses desde la reunión de la comisión de conflictos del convenio, cuando ya podía entenderse caducado el plazo de ejercicio de ese derecho.

En relación con el segundo motivo, amparado en ese mismo precepto de la legislación procesal laboral, la empresa reitera la vulneración del mencionado precepto

constitucional en relación con las letras c) y d) del art.11 RDL 17/1977, dado que a su juicio el fin último de la huelga no era otro que alterar las disposiciones del convenio colectivo en vigor, sin que el desistimiento a última hora de dichas pretensiones novatorias por parte del sindicato convocante pudiera suponer la subsanación de tal defecto.

## 2. Sindicato

El recurso de la empresa fue impugnado por el sindicato. No hay más datos sobre el contenido de dicha impugnación.

## 3. Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

## V. Normativa aplicable al caso

El caso gira alrededor de los siguientes preceptos constitucionales:

### **Artículo 28.2 de la Constitución española:**

*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.*

### **Artículo 9.3 de la Constitución española:**

*La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.*

También están implicados los siguientes preceptos legales:

### **Artículo 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores:**

*Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:*

*(...) e) Huelga.*

### **Artículo 4 del RDL 17/1977, de 4 de marzo:**

*Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.*

### **Artículo 8 del RDL 17/1977, de 4 de marzo:**

*Uno. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.*

*Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.*

### **Artículo 11.c) y d) del RDL 17/1977, de 4 de marzo:**

*La huelga es ilegal: (...)*

*c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.*

*d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.*

## **VI. Doctrina básica**

### **1. Defectos formales o procedimentales en la convocatoria de huelga**

La primera cuestión planteada en el recurso giraba en torno al valor y los efectos de la exigencia del convenio colectivo de sometimiento del asunto a la comisión de conflictos para la calificación jurídica de la huelga. Se refería, más concretamente, a las consecuencias que en tal sentido podía tener el transcurso de un plazo superior a cuatro meses desde la intervención de dicha instancia hasta la fecha fijada para la huelga, todo lo cual podía suponer, según la recurrente, incumplimiento de requisitos formales y desconocimiento del principio de seguridad jurídica. La empresa partía, por decirlo de otro modo, de que la intervención de la comisión de conflictos no suponía la apertura de un plazo indefinido para la eventual convocatoria de la huelga.

Conviene recordar a estos efectos que según el convenio colectivo de RENFE las huelgas no podían convocarse hasta que el asunto fuese tratado en la pertinente reunión de dicha comisión de conflictos y ésta emitiera un informe al respecto, como trámite previo y medio preventivo en la solución del conflicto.

La respuesta del TS va sin embargo por otro sendero. Para el TS, el convenio en cuestión no establecía ningún plazo de caducidad a tales efectos, sino tan solo la exigencia de no convocar huelga antes de cumplimentar ese trámite, que implicaba también la necesidad de que la convocatoria no incluyera motivos diferentes a los planteados ante esa instancia. Por lo tanto, el hecho de que hubieran transcurrido más de cuatro meses no podía entenderse ni como vulneración del convenio ni como infracción de lo establecido en el artículo 8 del RDL 17/1977, en el que precisamente se habilita a los convenios colectivos para establecer ese tipo de reglas sobre el ejercicio del derecho de huelga.

Dos consideraciones adicionales aporta el TS para fundar su decisión. Señala, por un lado, que ninguna otra norma laboral dispone un plazo de caducidad en el sentido apuntado por la entidad recurrente, y que el Estatuto de los Trabajadores, que podría jugar como norma supletoria en este terreno, tan sólo fija plazos de caducidad para el despido y otros supuestos tasados, en el bien entendido además de que la aplicación analógica de lo dispuesto en este instrumento legal habría de conducir al plazo de prescripción de un año previsto en su artículo 59.1 ET, dado que el derecho de huelga sobre el que recaía la cuestión disputada se reconoce en nuestro ordenamiento a los trabajadores individualmente considerados.

Y considera, por otro lado, que la estimación del efecto de caducidad por la mera extensión de un periodo temporal como en el que en esta ocasión había transcurrido supondría una limitación al derecho de huelga no admisible, por carecer de acomodo o sustento en las disposiciones legales y convencionales de aplicación al caso.

Por lo demás, el TS también desestima las alegaciones realizadas por el Grupo RENFE a propósito del error material cometido por el sindicato SFF-CGT en su primer escrito de convocatoria de huelga, error que, como vimos, consistía en que se había puesto una fecha (14 de mayo de 2017) que no se correspondía con la de celebración de la reunión en cuestión (que tuvo lugar el 14 de marzo de 2017).

### **2. Huelga novatoria y desistimiento**

El segundo de los motivos alegados por Grupo RENFE en su recurso de casación trataba de poner de relieve la vulneración por los convocantes de la huelga

del artículo 9.3 CE y del artículo 11.c) y d) del RDL 17/1977, por tratar de modificar, mediante esa medida de presión, lo dispuesto en el convenio colectivo de la empresa.

Tampoco este argumento tuvo acogida por el TS. En primer término, porque la calificación de la medida de presión adoptada por el sindicato en cuestión como huelga novatoria habría requerido o bien la petición de revisión de los hechos probados, o bien la imputación a la sentencia de instancia del defecto de incongruencia, al amparo de los párrafos c) y d) del artículo 207 LRJS, distinto del cauce efectivamente utilizado por la empresa recurrente para la fundamentación de su recurso (el pasaje e) de ese mismo precepto legal).

En segundo lugar, porque en nuestra legislación cabe la posibilidad de convocar una huelga cuyo fin sea la defensa de una determinada interpretación de lo pactado en convenio colectivo, lo que permite decir que la vigencia de un convenio colectivo no hace por sí sola que la huelga sea ilícita.

Y en tercer lugar, porque a juicio del TS, los convocantes de la huelga desistieron de parte de sus objetivos con carácter previo a la práctica efectiva de esa medida de presión, lo que equivale a la desconvocatoria de la huelga en esos puntos y, consiguientemente, a la subsanación de su posible ilicitud. No tienen trascendencia en este sentido, de nuevo a los ojos del TS, que ese desistimiento, y la publicidad o difusión del mismo, fuese tardío respecto de la fecha de convocatoria, siempre que tenga lugar antes de la llegada del día fijado para la huelga, máxime cuando la parte recurrente contaba con medios técnicos y publicitarios suficientes para advertir a sus empleados de ese extremo.

## VII. Parte dispositiva

Respecto del primer motivo del recurso, la sentencia objeto de comentario concluye que no concurrían defectos formales en la convocatoria de la huelga, que los límites al derecho constitucional de huelga deben ser interpretados de manera restrictiva, y que, como resultado de todo ello, no cabía apreciar caducidad en la acción promovida por el sindicato convocante de la huelga, efecto que ni se recogía en el convenio colectivo de aplicación al caso ni se deduce de ninguna otra norma relacionada con este asunto.

Respecto del segundo motivo, la sentencia viene a dar sustento a la decisión del sindicato de desistir parcialmente de los objetivos de la huelga, por haber sido adoptada y comunicada en un momento anterior a la práctica de la huelga.

Así las cosas, desestima el recurso de casación interpuesto por Grupo RENFE y confirma la resolución recurrida, que de ese modo gana firmeza.

La sentencia no impone costas.

## VIII. Pasajes decisivos

El núcleo argumentativo y determinante de la sentencia comentada se recoge en sus fundamentos jurídicos segundo y tercero, con el siguiente tenor literal:

*“SEGUNDO.- (...) El motivo no puede prosperar porque la cláusula 17 del Convenio Colectivo, transcrita en el Fundamento de Derecho Cuarto de la sentencia recurrida a cuyo contenido nos remitimos para evitar innecesarias repeticiones, se limita a establecer una Comisión de Conflictos, como medio de evitar conflictos como el presente, sin que la huelga se pueda convocar hasta que esa Comisión se reúna y emita informe y sin que sus acuerdos vinculen a la parte promotora del conflicto, pero no establece que plazo alguno de caducidad de su intervención, ni, menos aún, del derecho a convocar la huelga el sindicato que pide la intervención de la comisión, pues solo establece la exigencia de acudir ante ella y de no convocar, posteriormente, la huelga por motivos o cuestiones no planteadas ante la Comisión de Conflictos, con lo que no puede afirmarse que se violara el artículo 8 del RDL 17/1977, al no cumplirse el procedimiento previo a la convocatoria de huelga, derecho fundamental reconocido*

por el artículo 28-2 de la Constitución cuyas limitaciones legales y convencionales deben ser objeto de interpretación restrictiva, sin que quepa extenderlas a supuestos, como el de la caducidad del derecho a la convocatoria de huelga, que no son expresamente mencionados por la ley, ni por el convenio colectivo que establece la necesidad de acudir a un procedimiento de solución de conflictos previo, precepto convencional que se cumplió en el presente caso. Por las mismas razones, deben desestimarse las alegaciones relativas al error mecanográfico cometido en el escrito (preaviso) comunicando la convocatoria de huelga, al decirse que la Comisión de Conflictos se había reunido el 14 de mayo de 2017 y no el 14 de marzo de 2017, como efectivamente había tenido lugar. En efecto, se trata de un error material que carece de relevancia porque la propia empresa conocía por haber asistido que la reunión había tenido lugar el 14 de marzo de 2017 y no el 14 de mayo siguiente, sin que por lo demás se deba olvidar que, cual se dijo antes, lo que el convenio colectivo exige es la celebración de la reunión de la comisión de conflictos y no que el preaviso de huelga se produzca en forma inmediata a la celebración de esa comisión. Ni el RDL 17/1977 establece esa limitación, ni tampoco el Estatuto de los Trabajadores, norma supletoriamente aplicable sobre el particular, dado que el derecho de huelga que establece el artículo 28-2 de la Constitución y reitera el artículo 4-1-e) del ET se reconoce a los trabajadores individualmente considerados, es factible la aplicación analógica del plazo de prescripción de un año del artículo 59-1 del ET que reserva la caducidad de acciones para los supuestos de despido y otros específicamente concretados. Las precedentes consideraciones obligan a rechazar todas alegaciones de ilegalidad de la huelga por defectos formales y procedimentales en su convocatoria.

TERCERO.- - El otro motivo del recurso con idéntico amparo procesal reitera la infracción del art. 9-3 de la Constitución en relación con el art. 11, apartados c ) y d) del RDL 17/1977 y las resoluciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT que cita. Se funda el motivo, sustancialmente, en que partiendo de que la convocatoria de huelga a su entender violentaba disposiciones del convenio colectivo que pretendía modificar, la sentencia recurrida da unos argumentos que el recurso combate: primero porque, pese a lo que afirma no se ha probado, ni fundado, suficientemente, que las cuestiones novatorias de las disposiciones del convenio estaban sobreentendidas en las planteadas en la reunión de la Comisión de Conflictos y segundo porque el que los convocantes de la huelga desistieran de esa pretensión novatoria no subsanaba el defecto, dado que lo hicieron el día 26 de julio de 2017, sólo dos días antes del designado para la huelga, lo que habría impedido publicitar ese desistimiento entre los trabajadores llamados a la huelga. El motivo no puede prosperar porque, aparte que la afirmación que hace la sentencia de instancia sobre el conocimiento que tuvo la Comisión de Conflictos de esas cuestiones supuestamente novatorias no es combatida por la vía adecuada, pidiendo la revisión de los hechos o denunciando la incongruencia de la sentencia por falta de fundamentación, cual requiere el artículo 207, apartados c ) y d) de la LRJS , así como que es posible convocar una huelga para que se admita una interpretación diferente de la que hace la empresa de un precepto convencional, resulta que los convocantes de la huelga desistieron, como la recurrente reconoce, de ese objetivo antes de la celebración de la huelga, lo que equivalía a desconvocar la huelga con ese fin y a subsanar ese defecto legal caso de existir. La alegación de que ese desistimiento tardío no subsanó el defecto porque no daba tiempo a publicitarlo no es de recibo, porque la huelga puede desconvocarse en cualquier momento antes de su celebración y cabe, igualmente, que en cualquier momento anterior se reduzcan sus objetivos, sea por llegarse a un acuerdo parcial o por renunciarse a alguno de ellos, lo que en el presente caso ocurrió y en cualquier caso subsanó los posibles defectos en la convocatoria. El argumento de que se hizo con poco tiempo para publicitar esa desconocatoria parcial no es de recibo, porque no es creíble que con los medios técnicos y publicitarios con los que cuenta la recurrente careciese de tiempo suficiente para advertir a sus empleados que había cambiado el objeto de la huelga.”

## **IX. Comentario**

### *1. Criterios de interpretación y decisión en la sentencia comentada*

La sentencia comentada, si bien breve y relativamente lacónica, es bastante decidida y contundente en sus argumentos y en sus tomas de posición. Tres criterios o “razones de decisión” podrían extraerse de la misma, en algún caso como reafirmación de doctrina más general.

En primer lugar, que las reglas que pudieran suponer limitación o restricción para el derecho de huelga o para su ejercicio han de interpretarse con carácter restrictivo, algo que, como es perfectamente sabido, procede de las primeras intervenciones del Tribunal Constitucional en esta materia.

En segundo lugar, que la eventual exigencia por vía convencional de trámites previos para la válida convocatoria de la huelga ha de someterse a ese canon interpretativo, de tal modo que no cabe introducir en tal contexto barreras para la huelga que no estuvieran expresamente previstas, con la consecuencia, en relación con lo discutido en este caso concreto, de que el transcurso de un tiempo aparentemente excesivo desde la realización de dichos trámites hasta la convocatoria de la huelga no es obstáculo para entender cumplida la correspondiente cláusula del convenio colectivo y para despejar las dudas que pudieran plantearse a propósito de la calificación de la huelga.

Y en tercer lugar, que la facultad de desistimiento parcial en la convocatoria de una huelga por eventual advertencia dentro de la misma de un posible motivo de ilegalidad, como una especie de cauce de subsanación, puede ejercerse en cualquier momento siempre que se haga con anterioridad a la fecha fijada para la práctica de esa medida de presión, aunque sea con carácter prácticamente inmediato a dicho dato temporal, y siempre que cuente con suficiente publicidad entre los afectados.

A mayor abundamiento, la sentencia también recuerda que “es posible convocar una huelga para que se admita una interpretación diferente de la que hace la empresa de un precepto convencional”.

Tanto esta última observación como aquella primera conclusión pueden y deben compartirse sin mayor reparo, pues es evidente que la vigencia de un convenio colectivo no cierra todas las posibilidades de convocatoria de huelga y que un derecho fundamental como el que aquí se maneja debe contar con el mayor espacio de juego posible dentro de lo que le es propio y dentro del marco normativo e institucional de referencia.

La segunda toma de posición de la sentencia puede ser más discutible. El canon interpretativo favorable al ejercicio del derecho no es necesariamente un obstáculo para valorar desde la razón y la prudencia el sentido y alcance de un trámite previo como el de sometimiento de la cuestión a una instancia como la prevista en el convenio colectivo de aplicación al caso. Es del todo cierto que no existían reglas de carácter expreso que determinaran la pérdida de efectos (o la caducidad, si se quiere ver así) de ese trámite con el transcurso del tiempo, pero también es verdad que al cabo de un periodo como el que ya había transcurrido en esa ocasión puede haber cambiado notablemente la situación y el contexto, y puede que la decisión de aquella instancia tuviera un sentido distinto.

El tercer argumento es formalmente aceptable, puesto que ciertamente no existen reglas sobre el ejercicio del derecho de huelga que impidan ni esa clase de desistimiento, ni la reducción de los objetivos de la huelga. Pero también vale la pena tener en cuenta el impacto de una decisión de ese tipo, que entraña un importante reajuste en las pretensiones de la huelga, en el ámbito de las relaciones entre la empresa y sus empleados. Hoy en día las comunicaciones son bastante sencillas y excepcionalmente ágiles, pero el clima generado por la convocatoria de huelga es, seguramente, bastante más difícil de revertir.

## 2. Contraste con anteriores pronunciamientos del TS

Vale la pena, por otra parte, compararla sentencia objeto de comentario con la sentencia de esa misma Sala del TS de 11 de octubre de 2011 (ECLI: ES: TS:2011:7416), en la cual se declaró abusiva una huelga también convocada en el ámbito de la empresa RENFE. En esta otra resolución, y tras la invocación de doctrina previa, el TS procedió *“a confirmar la calificación de ilegal que hace la sentencia recurrida de la desconvocatoria de huelga, porque, como ha señalado el Ministerio Fiscal, tal desconvocatoria tenía por fin el que quedaran sin efecto los servicios mínimos establecidos para esa tarde por el Ministerio de Fomento, lo que agravaría los efectos dañosos de la huelga convocada más de lo previsto. Con ello no queremos decir que cualquier desconvocatoria parcial o suspensión temporal de una huelga intermitente, sea ilegal por abusiva, sino que las circunstancias concurrentes serán las que en cada supuesto determinen esa calificación, cual ocurre en el presente caso”*.

Para el TS había quedado claro en aquel caso, por la secuencia de hechos probados, que *“el sindicato recurrente desconvocó la huelga intermitente convocada por él para el 8 de junio de 2010, desde las 19 a las 21 horas, con la finalidad de provocar en el transporte público ferroviario el caos que se produjo. La desconvocatoria parcial de la huelga intermitente se puso en conocimiento de la empresa cinco o seis horas antes del momento en que entraban en funcionamiento los servicios mínimos en Trenes AVE y de Larga Distancia, con lo que la patronal, al quedar suspendidos los servicios mínimos en esos trenes por esa desconvocatoria parcial, se quedó sin tiempo, tanto para solicitar del Ministerio de Fomento el que fijara unos nuevos servicios mínimos, como para organizar de nuevo el servicio regular avisando al personal que debía asumir el tráfico ordinario.”*

Existen desde luego diferencias apreciables entre uno y otro caso, pues si en el que ahora sometemos a comentario había tenido lugar un desistimiento parcial de las pretensiones objeto de la huelga que había conducido a la desconvocatoria de la misma en esa parte de las reivindicaciones con dos días de antelación a su celebración, en el supuesto examinado por el TS en su sentencia de 2011 la desconvocatoria se había llevado a cabo tan solo unas horas antes, con el fin de provocar una situación de difícil control para la empresa, entre otras razones por la imposibilidad de notificar con tiempo suficiente a los trabajadores y usuarios del servicio esos cambios de última hora.

## X. Apunte final

No deja de ofrecer interés una demanda de estas características, que da al proceso de conflicto colectivo un uso un tanto singular, no ya porque la parte demandante venga ocupada por una empresa, sino más bien por la índole de sus pretensiones y por la clase de conflicto que en este caso se lleva ante los tribunales, que no es propiamente la disputa que estaba en la base de la convocatoria de la huelga sino el hecho mismo de convocar y gestionar una huelga en las condiciones ya relatadas.

La demanda fue posterior a la celebración de la huelga y, en consecuencia, no podía cumplir fines preventivos de la misma, ni podía buscar una calificación jurídica anticipada de esa medida. Pero es digna de anotar la admisión de una demanda que tiene por objeto expreso y exclusivo obtener una declaración judicial acerca de la legalidad de la huelga. Al margen ahora del uso que de esa declaración pudiera hacer la empresa demandante, es reseñable que las acciones judiciales de ese tipo pueden contribuir al enriquecimiento de una jurisprudencia que ya ha alcanzado altas cotas de solidez y abundancia pero que, por lo que aquí se puso de relieve, aún tiene por delante un considerable espacio de desarrollo.