



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)  
Secretariado Permanente del Comité Confederal  
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid  
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32  
[spcc.cgt@cgt.org.es](mailto:spcc.cgt@cgt.org.es) - [cgt.org.es](http://cgt.org.es)

## EL TRIBUNAL SUPREMO LIMITA AÚN MÁS EL DERECHO A LA HUELGA

En su sentencia 328/2019, de fecha 25 de abril de 2019, el Tribunal Supremo, vuelve a limitar y recortar el derecho fundamental de huelga, reinterpreta el RDL 17/1977.

Interpreta el Tribunal Supremo en esta sentencia, y referida a la empresa Ferrovial Servicios SA, que **aunque existan varias convocatorias de huelga, presentadas por organizaciones sindicales diferentes, si estas coinciden en su objeto y en su temporalidad, deben nombrar un único comité de huelga**, integrado por un máximo de 12 personas, para todas las convocatorias de cada organización sindical. Anteriormente la Audiencia Nacional en su sentencia de fecha 18 de julio de 2017 había considerado correcta la existencia de varios comités de huelga.

**Desde CGT consideramos que con esta interpretación del Tribunal Supremo se está limitando el derecho a la huelga** dado que si atendemos a las funciones que la norma otorga al comité de huelga podríamos encontrarnos con que una huelga convocada por CGT, coincidiendo con otras huelgas promovidas por otros sindicatos, es desconvocada por un comité de huelga conjunto donde una mayoría puede bloquear y hacer estéril dicha convocatoria propia y vaciar de contenido la pluralidad sindical que la sentencia dice respetar. **Solo podemos calificar esta sentencia como un auténtico disparate.**

No es de recibo que, en un conflicto, sea su ámbito el que sea, se obligue a organizaciones sindicales con reivindicaciones diferentes, e incluso idearios distintos, a formar un comité de huelga único, que negocie de forma conjunta la salida para huelgas distintas, pero menos aún convertir dicha huelga en ilegal por abusiva. CGT no tiene por qué asumir lo que decidan sindicatos amarillos o que habitualmente ceden ante la patronal los derechos de la clase trabajadora.

La sentencia dice respetar el derecho de los sindicatos a la huelga que les reconoce el art. 2-2-d) de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS), que tiene carácter constitucional y no puede ser limitado en función de la mayor o menor representatividad del sindicato convocante, porque todos los sindicatos tienen derecho a convocar y desconvocar una huelga cuando lo crean oportuno y no pueden ser obligados a una acción conjunta con otros sindicatos aunque tengan objetivos comunes, pues la política de cada uno es diferente y esa actuación conjunta que pretende **la empresa puede acabar restringiendo la libertad de acción y la independencia que tienen todos los sindicatos, al obligar al minoritario a pasar por las decisiones de otros** con más afiliación que pueden tener otros intereses, pero con esta sentencia dicho derecho en la práctica se vacía de contenido.

Así, tras manifestar lo anterior, se sostiene *que no se estima esencial el derecho de los convocantes de la huelga a formar un comité de huelga con cuarenta y tres miembros, so pretexto de que se han hecho cinco*



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**  
**Secretariado Permanente del Comité Confederal**

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid  
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32  
[spcc.cgt@cgt.org.es](mailto:spcc.cgt@cgt.org.es) - [cgt.org.es](http://cgt.org.es)

convocatorias de huelga distintas, ni a obligar a la empresa a negociar con todos ellos simultáneamente, lo que no sólo confunde un comité de numerosas personas con varios comités de huelga, sino que ampara una convocatoria plural por distintos sindicatos, pero reconduce la negociación a un único comité que elimina tal pluralidad, al sostener que *tampoco son acogibles las argumentaciones relativas a que el pluralismo sindical viabiliza la posibilidad de negociaciones separadas con los distintos comités de huelga, esa negociación múltiple que ve viable la sentencia recurrida, para que se alcancen acuerdos por separado entre la empresa y los sindicatos mayoritarios, no resulta tan fácil articular en la práctica, concluyendo ilegal por abusiva una huelga iniciada legalmente y que devino en ilegal.*

Se obvian dos elementos fundamentales en dicha huelga, el tautológico de considerar que se dificulta la negociación por existir varios negociadores, algo que no se demuestra en sí mismo, y menos, como para considerar ilegal una huelga, y más aún valorar la propia huelga, en la que se considera abusiva la actuación sindical, cuando frente a dicha comunicación de huelga, la empresa reacciona aplicando un expediente de regulación de empleo declarado nulo por vulnerar dicho derecho de huelga, elemento que ni es tomado en consideración en ese análisis de las *unidades negociadoras*, e **incluso que la Inspección ha levantado acta de infracción por sustitución de trabajadores durante la huelga.**

**Como es lógico CGT va a recurrir esta sentencia ante el Tribunal Constitucional y ante los Tribunales que corresponda.** Nos encontramos de nuevo con que el derecho de huelga queda *al albur* de la interpretación restrictiva de los tribunales, ya que es el único derecho fundamental que a día de hoy no se ha regulado por una Ley Orgánica, siendo su actual reglamentación un Real Decreto Ley de 1977 y por tanto anterior a la Constitución.

**Sería necesario que existiera una regulación del derecho a la huelga sin restricciones** para su convocatoria y desarrollo, e igualmente una interpretación jurisprudencial garantista del derecho fundamental, donde se ampare su contenido efectivo, se penalice el abuso constante de los servicios mínimos que se imponen y de actuaciones empresariales, bien mediante esquirolaje, bien con imposición de medidas como expedientes de regulación de empleo, que dejan sin contenido efectivo el constitucional derecho a la huelga.

**"Los peces muertos son los únicos que siguen la corriente"**

