



Roj: **SAN 3027/2017** - ECLI: **ES:AN:2017:3027**

Id Cendoj: **28079240012017100111**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/07/2017**

Nº de Recurso: **134/2017**

Nº de Resolución: **115/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00115/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o:115/2017

Fecha de Juicio: 13/7/2017 a las 09:15

Fecha Sentencia: 18/07/2017

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000134 /2017

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: FERROVIAL SERVICIOS, S.A.

Demandados: CONFEDERACION INTERSINDICAL SINDICATO FERROVIARIO, SEC.GRAL.SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL , Maximiliano , SINDICATO FEDERAL FERROVIARRIO CGT SINDICATO FEDERAL FERROVIARRIO CGT, SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE UGT, UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O), SECCION SINDICAL ESTATAL DE CCOO EN FERROVIAL SAB, COMITE DE HUELGA DESIGNADO CCOO, COMITE DE HUELGA DESIGNADO UGT, COMITE DE HUELGA DESIGNADO CGT, COMITE DE HUELGA DESIGNADO SF. INTERSINDICAL, COMITE DE HUELGA DESIGNADO USOC MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: Promovida demanda de conflicto colectivo por una empresa, que interesa la ilegalidad de cinco huelgas, convocadas por cinco sindicatos en las mismas fechas y por los mismos objetivos, por considerar básicamente que dichas convocatorias encubrían una sola huelga y su finalidad era impedir o reducir la negociación y la desconvocatoria de la huelga, al ser imposible negociar con cinco comités de huelga. - Se estima la falta de legitimación pasiva de los componentes de los comités de huelga, porque en los procesos de conflicto colectivo solo pueden ser parte activa o pasiva sujetos colectivos y porque el conflicto promovido no estaba orientado a la solución del conflicto. - Se desestima la demanda, porque los sindicatos están legitimados para convocar huelgas de manera diferenciada, sin que se haya probado que su conducta sea fraudulenta o abusiva.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL



GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2017 0000137

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000134 /2017

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 115/2017

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a dieciocho de julio de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000134/2017 seguido por demanda de FERROVIAL SERVICIOS, S.A. (con representación OSCAR MUELA GIJON) contra CONFEDERACION INTERSINDICAL SINDICATO FERROVIARIO (Letrado D. Juan Durán Fuentes), SEC.GRAL.SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL Maximiliano (Letrado D. Juan Durán Fuentes), SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO CGT (Letrado D. Raúl Maíllo), SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE UGT (Letrado D. José Vaquero Turiño), UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O)(Letrada D^a Julia Bermejo), SECCION SINDICAL ESTATAL DE CCOO EN FERROVIAL SAB (Letrado D. Ángel Martín Aguado), COMITE DE HUELGA DESIGNADO CCOO (Letrado D. Ángel Martín Aguado), COMITE DE HUELGA DESIGNADO UGT (Letrado D. José Vaquero Turiño), COMITE DE HUELGA DESIGNADO CGT (Letrado D. Raúl Maíllo), COMITE DE HUELGA DESIGNADO SF. INTERSINDICAL (Letrado D. Juan Durán Fuentes), COMITE DE HUELGA DESIGNADO USOC (Letrada D^a Julia Bermejo), MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 19 de Abril de 2017 se presentó demanda por FERROVIAL SERVICIOS, S.A. contra CONFEDERACION INTERSINDICAL SINDICATO FERROVIARIO, SEC.GRAL.SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL Maximiliano , SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO CGT SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO CGT, SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE UGT, UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O), SECCION SINDICAL ESTATAL DE CCOO EN FERROVIAL SAB, COMITE DE HUELGA DESIGNADO CCOO, COMITE DE HUELGA DESIGNADO UGT, COMITE DE HUELGA DESIGNADO CGT, COMITE DE HUELGA DESIGNADO SF. INTERSINDICAL, COMITE DE HUELGA DESIGNADO USOC, MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 13/7/2017 a las 09:15 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.



Cuarto.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

FERROVIAL SERVICIOS, SA (FERROVIAL desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende se declare la ilegalidad de las huelgas, promovidas por los sindicatos demandados. - Desistió, reservándose acciones, de la reclamación de daños y perjuicios, por considerar que esa pretensión no podía reclamarse por el procedimiento de conflicto colectivo.

Señaló, en primer lugar, que la negociación del convenio concluyó sin acuerdo, lo cual motivó que los sindicatos promovieran conjuntamente mediación previa a la huelga, que concluyó sin acuerdo. - Inmediatamente cada sindicato promovió una huelga, cuyos objetivos eran comunes, para los mismos días. - Cada sindicato constituyó su propio comité de huelga, lo que supuso en la práctica el nombramiento de 43 miembros de dichos comités.

Defendió que las cinco convocatorias de huelga constituyeron un manifiesto abuso de derecho y un fraude de ley, puesto que en realidad solo se hizo una huelga, siendo revelador que en su desarrollo los cinco sindicatos actuaron conjuntamente, emitiendo, incluso, comunicados conjuntos.

La conformación de cinco comités de huelga significó, en la práctica, que no se pudiera negociar efectivamente y sobre todo que la desconvocatoria de la huelga fuera imposible.

La empresa requirió a los sindicatos para que nombraran un solo comité de huelga o, en su defecto, una comisión delegada de todos ellos, sin obtener respuesta alguna. - El 26-05-2017 se produjo una reunión con todos los comités, que reveló su inviabilidad, puesto que no fueron capaces de firmar el acta.

Subrayó, que CGT manifestó que la negociación del convenio tenía que hacerse en la comisión negociadora y no en los comités de huelga. - La razón, esgrimida expresamente, es que en huelgas precedentes, el cambio de postura de alguno de los miembros del comité de huelga dejó sin efecto la huelga, acreditando, de este modo, que el objetivo de las huelgas era impedir una negociación de buena fe, que permitiera su desconvocatoria.

El SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) se opuso a la demanda y destacó, en primer lugar, la mala fe de la empresa, que promovió un ERTE como respuesta a la convocatoria de huelga, lo que motivó su nulidad por SAN de 23-06-2017. - Señaló, del mismo modo, que la Inspección de Trabajo de Barcelona levantó acta de infracción por sustitución de trabajadores durante la huelga. - Destacó finalmente, que la empresa, aunque se convocó huelga en febrero y mayo, no promovió ninguna acción contra las huelgas, ni siquiera cautelar, lo cual revela la escasa confianza en su actual pretensión.

Denunció, que la empresa se ha negado a reunirse con los comités de huelga juntos o separadamente y advirtió que en negociaciones precedentes no ha tenido inconveniente en reunirse con comisiones negociadoras amplias y advirtió que CGT y SF solo nombraron 9 miembros para sus comités de huelga y USO a cinco trabajadores.

Defendió el derecho de los sindicatos a convocar huelgas diferenciadas, aunque los objetivos fueran similares, porque forma parte del contenido esencial de su derecho a la libertad sindical. - Advirtió que correspondía a la demandante acreditar el fraude, así como el abuso de derecho y solicitó condena por temeridad.

El SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) se opuso a la demanda y excepcionó falta de legitimación pasiva de las personas físicas codemandadas.

Negó que se hubiera convocado realmente una huelga, por cuanto se convocaron cinco huelgas en uso legítimo del derecho de cada sindicato a convocar la huelga, como lo considere oportuno, siendo irrelevante, a su juicio, la coincidencia de fechas y objetivos, porque puede coincidir en las razones de la huelga, así como en sus fechas de ejecución, pero no necesariamente en su fase de resolución. - Mantuvo consiguientemente que, si se hubiera nombrado un solo comité, la huelga habría sido ilegal.

Subrayó que es habitual, en el entorno ferroviario, que se convoquen huelgas por cada sindicato y se negocie con diversos comités de huelga.

Solicitó finalmente la condena por temeridad.

La UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde aquí) excepcionó también falta de legitimación pasiva de las personas físicas codemandadas, por cuanto no convocaron las huelgas.

Defendió que los sindicatos pueden promover una mediación conjunta y convocar huelgas separadamente en uso de su derecho a la huelga. - Pidió también temeridad.



La SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO EN FERROVIAL se opuso a la demanda, excepcionó falta de legitimación pasiva de las personas físicas y pidió temeridad.

Abundó en las razones, alegadas por los demás codemandados y defendió que las huelgas no eran ilegales ni abusivas, por cuanto no se subsumían en ninguno de los supuestos legales, que deben interpretarse restrictivamente.

FERROVIAL se opuso a la falta de legitimación pasiva de las personas físicas codemandadas, porque no se les demanda personalmente, sino en su condición de componentes de los cinco comités de huelga.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la demanda, asumió la excepción propuesta y destacó 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. - Subrayó que la propia convocatoria, centrada en los mismos días, revelaba por sí sola ausencia de malicia, que si podría haberse producido si cada sindicato hubiera convocado en fechas distintas, lo que habría multiplicado los efectos de la huelga.

Admitió que las cinco convocatorias provocarían lógicamente dificultades técnicas para la negociación, pero no imposibilidad de negociar, ni tampoco imposibilidad de desconvocar la huelga. - Resaltó, por otro lado, la pasividad de la empresa, quien reaccionó ante la convocatoria de las huelgas con la promoción de un ERTE, que se ha anulado precisamente por vulneración del derecho de huelga.

Se opuso finalmente a la condena por temeridad.

Quinto.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

-El 15 de Febrero de 2017 se promueve cinco convocatorias de huelga, una por cada sindicato, se nombra 43 personas; todas las huelgas tienen los mismos objetivos y fechas.

-En el desarrollo de la huelga hay unidad de acción, movilizaciones conjuntas y comunicados conjuntos.

-La empresa requirió una negociación con un único comité de huelga o única delegación de los mismos para negociar.

-El 26 de Febrero de 2017 convocó a todos los comités de huelga sin que se firmara el acta.

-CGT comunicó por escrito a la empresa que la negociación del convenio compelmía a la comisión negociadora del convenio y no el comité de huelga.

-Unos miembros de los comités de huelga y de los sindicatos indica que la razón de hacer cinco huelgas es para evitar desconvocatorias debido a variaciones en correlación de fuerzas.

-El 21 de Junio de 2017 una delegada de CGT ante las puertas de la Audiencia Nacional dice que la razón de convocatorias múltiples es que en 2008 el cambio de un miembro del comité de huelga supuso desconvocatoria de la huelga.

-La inspección de trabajo levantó acta de infracción por sustitución de los huelguistas.

-La empresa se negó a reunirse con los comités de huelga juntos o separados.

-La empresa Cremonini negoció en diferentes ocasiones con un número elevado de representantes de trabajadores, se pone como ejemplo 55 representantes.

-La mayoría de las huelgas en el sector ferroviario tanto en Renfe como en Adif son huelgas plurales.

-En el entorno ferroviario se ha admitido formar comisiones delegadas si bien la decisión final se desplazaba a los comités.

Hechos Pacíficos:

-El proceso de negociación del convenio se produjo desde noviembre de 2015 a enero de 2017 sin acuerdo.

-El 3 de Febrero de 2017 inició el periodo de consultas del ERTE.

-El 9 de Febrero de 2017 se promueve una mediación de huelga por los cinco sindicatos demandados.

-La empresa tiene Comité Intercentros.

-La SAN de 23 de Junio de 2017 anula el ERTE por vulneración del derecho de huelga.

-Ha habido dos convocatorias de huelga, una en febrero y otra en mayo.



-En la convocatoria de huelga CGT y SFI designó 9 miembros, USO 5.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 12-1-2.016 se constituyó la Mesa negociadora del Convenio colectivo de Ferrovial Servicios S.A para el personal de restauración y atención a bordo de los trenes de Renfe, actuando por la parte social el Comité Intercentros, compuesto por 7 representantes de CCOO, 3 de UGT, 2 de CGT y 1 de SF.

En la reunión mantenida por la mesa de negociación el día 31-1-2.017, la empresa entregó de comunicación formal, en la que hizo constar que, alcanzada la fecha acordada en la reunión de 22-12-2016 para la pérdida de vigencia del Convenio de Cremonini Rail ibérica, se iban a aplicar, de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3 E.T, las medidas siguientes:

-Que no existe convenio de ámbito superior.

-Que se considerarán contractualizadas las condiciones laborales que hasta fecha se venían aplicando a la plantilla con contrato vigente a 31-1-2.017.

-Que para las contrataciones que se realicen desde el 31-1-2.017, se establecerán las condiciones laborales en anexos al contrato de cada uno de los trabajadores que regirán durante la vigencia de dichas contrataciones, con los límites establecidos legalmente. La empresa ha decidido en este sentido mantener el nivel retributivo equivalente que venían percibiendo con las anteriores condiciones, haciendo constar que esta cuestión no implicará la consolidación de un derecho...

-Se indica que en los contratos nuevos se especificará que la referencia legal a la que atenderán el resto de condiciones laborales (turnos de trabajo, ciclos descanso entre jornadas...) de estos trabajadores será el del RD de Jornadas especiales y el Estatuto de los Trabajadores. De forma específica se detallará la jornada de trabajo que desarrollará cada trabajador.

SEGUNDO.- El 9-02-2017 los sindicatos demandados intentaron alcanzar acuerdo ante la comisión paritaria del convenio con el fin de evitar la huelga, sin que la reunión llegara a buen fin.

El 9-02-2017 los sindicatos CCOO; UGT; CGT; SF y USO promovieron papeleta de mediación previa a la huelga, que obra en autos y se tiene por reproducida.- Los motivos de la huelga fueron los siguientes:

La empresa ha comunicado a los representantes de los trabajadores, mediante carta al efecto remitida en la comisión negociadora del convenio colectivo, la pérdida y decaimiento del convenio actual, siendo esta una agresión frontal a la negociación colectiva y a las relaciones laborales en su conjunto.

Que el 12 de enero de 2016 se iniciaron las negociaciones del convenio colectivo, habiéndose celebrado un gran número de reuniones en las cuales ha quedado demostrado las posturas totalmente antagónicas en aspectos esenciales de la negociación, tanto en los aspectos sociales como económicos, llegando a trasladar ofertas económicas cercanas a la congelación salarial que claramente generarían pérdidas de poder adquisitivo al conjunto de los trabajadores.

La empresa ha introducido durante todo el proceso de negociación un elemento que ha generado gran conflicto, pretendiendo modificar un importante número de acuerdos incluidos en el convenio colectivo que regulan el sistema de programación de los turnos de trabajo con incidencia directa en materia económica y notable perjuicio en la conciliación de la vida personal y familiar.

La postura defendida por la empresa desde el inicio de las negociaciones entendemos que es desregular y empeorar en su conjunto las condiciones laborales, destacando a modo de ejemplo las medidas que afectan a la jornada de trabajo del personal que presta servicio a bordo de los trenes, siendo por el contrario el objetivo de la RLT el concluir avances en el objetivo de solucionar aspectos que vienen generando conflictos.

La empresa viene interpretando y aplicando el convenio colectivo con posicionamientos unilaterales y restrictivos que están generando un efecto desregulador de las condiciones laborales reduciendo los márgenes posibles de negociación en cada uno de los conflictos que se vienen produciendo.

La postura de las partes, como se ha podido demostrar, están alejadas en todas las materias que han venido siendo objeto de negociación recibiendo propuestas de la empresa que han sido trasladadas a la plantilla siendo rechazadas de forma mayoritaria.



Aparte de lo anterior, la empresa ha comunicado a la RLT el inicio de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, habiendo citado a los representantes para iniciar el proceso el pasado 3 de febrero de 2017. Esta iniciativa influye de manera determinante en la situación actual generando un mayor grado de conflictividad."

El 14-02-2017 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

TERCERO. - La empresa promovió el 15-02-2017, un período de consultas de un ERTE, cuya negociación concluyó sin acuerdo, procediendo a ejecutarlo a continuación. - Impugnada dicha medida el 28-06-2017, en proced. 125/15, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos:

CON ESTIMACIÓN DE LAS DEMANDAS DEDUCIDAS POR SF, CCOO Y UGT, CGT Y USO contra Ferrovial Servicios S.A sobre conflicto colectivo DECLARAMOS nula la medida empresarial impugnada consistente en la reducción de jornada desde 1 de abril de 2017 a 31 de marzo de 2019; condenando expresamente a FERROVIAL SERVICIOS, S.A. a la restitución en el disfrute de jornada completa de los trabajadores afectados y al abono económico a los mismos de las reducciones salariales y de conceptos extrasalariales efectuadas por la aplicación de la medida impugnada.

CUARTO. - El 14-02-2017 CCOO convocó huelga en la empresa demandada para los días 26-02-2017 a las 01, 00 horas hasta el 5-03-2017 hasta las 01, 00 horas, notificándose a la Dirección General de Empleo. - Los motivos de la huelga son los reflejados anteriormente para la mediación conjunta.

La composición del comité de huelga, designado por CCOO, fue la siguiente:

- 01.- Benito
- 02.- Emilio
- 03.- Hipolito
- 04.- Maximo
- 05.- Belinda
- 06.- Serafin
- 07.- Jesús María
- 08.- Anton
- 09.- Darío
- 10.- Genaro
- 11.- Guillerma
- 12.- Lucas

El 15-02-2017 UGT convocó huelga para los mismos días y los mismos objetivos de CCOO, notificándose a la Autoridad Laboral. - La composición de su comité de huelga es la siguiente:

- 01.- Ruperto
- 02.- Rafaela
- 03.- Luis Carlos
- 04.- Amadeo
- 05.- Cornelio
- 06.- Adriana
- 07.- Gabino
- 08.- Dolores
- 09.- Luis
- 10.- Salvador
- 11.- Loreto

El 14-02-2017 convocó huelga CGT en mismas fechas y con los mismos objetivos que CCOO y UGT. - La composición de su comité de huelga fue la siguiente:

- 01.- Sonia

- 02.- Jesús Manuel
- 03.- Arsenio
- 04.- Azucena
- 05.- Fátima
- 06.- Eliseo

El 15-02-2017 convocó huelga USO en las mismas condiciones expuestas anteriormente.- La composición de su comité de huelga es la siguiente:

- 01.- Joaquín
- 02.- Raimundo
- 03.- Rita
- 04.- Carlos Jesús
- 05.- Alejandro .

El SF convocó huelga, al igual que los sindicatos citados más arriba.- Su comité de huelga está compuesto por los trabajadores siguientes:

- 01.- Encarna
- 02.- Margarita
- 03.- Daniel
- 04.- Violeta
- 05.- Candida
- 06.- Hugo
- 07.- Graciela
- 08.- Norberto
- 09.- Victoriano

QUINTO.- El 14-02-2017 la empresa se dirigió a los cinco comités de huelga para que procedieran a designar servicios mínimos durante la huelga, advirtiéndoles que, si no se hacía así, se solicitarían a la Autoridad Laboral.

El 15-02-2017 la empresa se reúne con los comités de huelga y les insta al nombramiento de uno solo, por considerar ilegal que haya cinco comités de huelga, sin que se alcanzara acuerdo en ese extremo, ni tampoco en la determinación de los servicios mínimos.

SEXTO.- La empresa convocó a los comités de huelga para el 24-02-2017. - Cada comité designó las personas que acudirían a la reunión.

SÉPTIMO.- El 26-04-2017 FERROVIAL se reunió con los cinco comités de huelga, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, cuyo objetivo era negociar sobre una convocatoria de huelga para los días 1 a 5 de mayo inclusive.- La empresa propuso la desconvocatoria de esa huelga, la suspensión del ERTE durante un mes, la apertura de un período de negociaciones intensivas en ese mes y trasladar a la plantilla lo acordado y da respuesta, a continuación, a las ocho propuestas de la huelga. - Los comités de huelga manifiestan su conformidad en seguir negociando, pero se niegan a desconvocar la huelga.

OCTAVO.- El 30-05-2017 se reunió la comisión negociadora, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se trataron alternativas al ERTE, sin que se alcanzara finalmente acuerdo concreto.

NOVENO.- El 19-06-2017 don Jesús Manuel , en nombre de la sección sindical de CGT, presenta un escrito a la empresa que obra en autos y se tiene por reproducido.

DÉCIMO.- Los sindicatos convocantes han emitido comunicados conjuntos y movilizaciones conjuntas durante los períodos en que se convocaron las huelgas.

UNDÉCIMO.- Tras la suspensión del juicio, una delegada de CGT manifestó que la convocatoria de huelga por cada sindicato pretendía evitar que los cambios en la correlación de fuerzas dentro del comité de huelga, dejara sin efecto la huelga.



DÉCIMO SEGUNDO .- El 18-05-2017 la Inspección de Trabajo levantó Acta de infracción contra FERROVIAL por sustitución de trabajadores durante la huelga.

DÉCIMO TERCERO .- El 6-03-2017 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a.- El primero no fue combatido, en lo que afecta a la composición del comité intercentros. - El acta de la comisión negociadora de 31-01-2017 obra como documento 2 de la empresa (descripción 5 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por los demandados, puesto que se trata de un acta, que aportaron ellos mismos con el escrito conjunto de mediación de la huelga.

b.- El segundo de la solicitud de mediación y el intento de mediación, que obran como documentos 2 y 3 de la empresa (descripciones 5 y 6 de autos), que se desconocieron sorprendentemente por los demandados, quienes promovieron dicha demanda y participaron personalmente en la mediación, como luce en la propia acta.

c.- El tercero es pacífico.

d.- El cuarto de las convocatorias de huelga, promovidas por cada sindicato, que obran como documentos 4 a 8 de la demandante (descripciones 6 a 10 de autos), a los que damos valor, aunque no se reconocieran por los demandados, por las razones ya expuestas.

e.- El quinto de los escritos, dirigidos a los comités de huelga por la empresa y el acta de la reunión mencionada, aportados por la empresa en las descripciones 50 y 52 de autos, a las que damos valor nuevamente, aunque no se reconocieran por los demandantes, por las razones reiteradas. - No podemos tener por probado, que la empresa requiriera a los comités de huelga el 25-02-2017 para que nombraran un comité de huelga único, porque el documento aportado en la descripción 51 de autos, es un documento que emite don Oscar Muela Gijón, letrado de la empresa y se dirige al propio don Oscar Muela Gijón, lo cual permite concluir razonablemente que no se recibiera por los demandados.

f.- El sexto de las convocatorias mencionadas, que obran como documento 4 de la empresa (descripción 94 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por los demandados, quienes no cuestionaron su autenticidad.

g.- El séptimo del documento 6 de la demandante (descripción 96 de autos), que tiene pleno crédito para la Sala, aunque no se reconociera por los demandados, quienes no cuestionaron la autenticidad de sus firmas.

h.- El octavo del documento 4 de CGT (descripción 67 de autos), que fue reconocida de contrario.

i.- El noveno del documento referido, que obra como documento 2 de la empresa (descripción 92 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por los demandantes, quienes no cuestionaron la autenticidad de la firma.

j.- El décimo del documento 3 de la demandante (descripción 93 de autos), que tiene valor para la Sala, aunque no se reconociera por los demandados, puesto que son convocatorias y comunicados en los que aparecen sus siglas conjuntas, sin que nadie cuestionara su autenticidad.

k.- El undécimo del Acta notarial aportada en el acto del juicio, aportada por la empresa y reconocida de contrario.

l.- El duodécimo del acta mencionada, que obra como documento 5 de CGT (descripción 68 de autos), que fue reconocida de contrario.

m.- El décimo tercero del acta de mediación que obra en la descripción 12 de autos.

TERCERO.- UGT excepcionó, adhiriéndose los demás sindicatos demandados, así como el Ministerio Fiscal, falta de legitimación pasiva de los trabajadores demandados individualmente, por cuanto en los procesos de conflicto colectivo solo están legitimados activa y/o pasivamente sujetos colectivos. - FERROVIAL se opuso



a dicha excepción, porque la demanda se dirigía propiamente contra los comités de huelga y no contra las personas físicas codemandadas.

La jurisprudencia, por todas STS 12-12-2000, rec. 2014/2000, ha venido interpretando que no pueden intervenir activa o pasivamente en los procesos de conflicto colectivo personas a título individual, aunque estén afectados por el conflicto. - Así, en la mencionada sentencia, que aplicó lo dispuesto en el art. 152, a y c del TRLPL, se dijo lo siguiente: *En lo que se refiere a la falta de litisconsorcio pasivo necesario este Tribunal en sentencia de 2 de julio de 1997 (recurso 3646/96) EDJ 1997/5082, ha señalado que esta censura tiene que decaer "porque, sentado que el proceso de conflicto colectivo es el adecuado, es obvio que en éste solo pueden figurar como demandantes o demandados sujetos colectivos (artículos 152 EDL 1995/13689 y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral)". Esta doctrina fue seguida en sentencias de 26 de diciembre de 1997 (recurso 1860/97) EDJ 1997/10612 y 17 de noviembre de 1999 (recurso 1787/99) EDJ 1999/40530, argumentando la primera, que "La censura del artículo 152.a) y c) EDL 1995/13689 se fundamenta en que a juicio del recurrente este precepto solo 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" y, razonando la segunda que "la pretensión deducida en estas actuaciones es una pretensión propia del proceso colectivo y en éste, de acuerdo con los artículos 152 y 153 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689, sólo pueden ser parte los sujetos colectivos, no los trabajadores individualmente considerados, aunque sobre ellos puedan proyectarse los efectos de la sentencia colectiva de conformidad con el artículo 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 (sentencia de 10 de mayo de 1999)". - En la misma línea, STS 22-12-2000, rec. 411/2000.*

En el art. 154 LRJS, que regula en la actualidad la legitimación activa en los procesos de conflicto colectivo, se contemplan únicamente sujetos colectivos, entre los que no se encuentran los comités de huelga, que son órganos colegiados, cuya función es la de administrar la huelga, designados por los sujetos colectivos que la convocan, como recuerda STSJ Castilla la Mancha de 7-04-2015, rec. 1704/14. - Aunque la norma antes dicha no identifica directamente los sujetos pasivos del conflicto colectivo, lo hace indirectamente en su art. 157.1.b), donde 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 ejercitadas, entre los que no se encuentran tampoco los comités de huelga.

Es claro, por tanto, que los trabajadores demandados individualmente no están legitimados para ser parte en un procedimiento de conflicto colectivo, que se reserva únicamente, como adelantamos más arriba, para sujetos colectivos. - Debemos resolver, a continuación, si cabe demandar a las personas físicas, elegidas por los convocantes de la huelga para formar parte de los comités de huelga, en tanto que componentes de tales comités. - Conviene, para resolver tal extremo, reproducir el art. 5 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, dice lo siguiente:

Artículo cinco.

Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

Como vemos, el precepto examinado dispone, entre otras funciones del comité de huelga participar en cuantas actuaciones judiciales se realicen para la solución del conflicto, como no podría ser de otro modo, puesto que su función esencial es contribuir a la búsqueda de soluciones al conflicto, que permitan la desconvocatoria de la huelga que, no se olvide, despliega efectos negativos para ambas partes. - Parece claro, por tanto, que el comité de huelga, como tal, ostenta legitimación para participar en actuaciones judiciales, si bien es requisito constitutivo, para activar dicha legitimación, que esas actuaciones se realicen para la solución del conflicto.

Llegados aquí, debemos resolver si la presente demanda constituye propiamente una actuación para la resolución del conflicto, a lo que debemos adelantar una respuesta claramente negativa. - Nuestra respuesta debe ser obligatoriamente negativa, por cuanto la pretensión original de la demanda era la declaración de ilegalidad de la huelga, con más una reclamación de daños y perjuicios millonaria y aunque la empresa demandante desistió de esta última pretensión, lo hizo por razones instrumentales, puesto que se reservó acciones, al considerar que no procedía reclamar, en demanda de conflicto colectivo, una indemnización por daños y perjuicios, lo cual descarta de plano que el objetivo inicial de la demanda fuera la solución del conflicto, al menos en una de sus pretensiones.



Por lo demás, las huelgas, que motivan la pretensión de la demanda, han concluido y con ellas la función de los comités de huelga, que fueron nombrados por los convocantes de las huelgas, quienes son, en última instancia, los únicos responsables de esas huelgas, cuya ilicitud se pretende, lo cual demuestra, a todas luces, que no hay razón alguna para demandar a unos comités de huelga, que no convocaron la huelga reiterada, siendo revelador, a mayor abundamiento, que no les reproche a ellos ninguna de las causas de ilicitud de la huelga, por lo que vamos a estimar la excepción propuesta.

CUARTO.- FERROVIAL reclama la ilegalidad de las huelgas, convocadas por los sindicatos demandados, porque dichas convocatorias encubren la promoción de una sola huelga, como demuestra que los cinco sindicatos convocantes convocaran en las mismas fechas y por los mismos objetivos, subrayando, además, que promovieron una mediación única ante el SIMA. - Denunció, por tanto, que dicha actuación vulnera lo dispuesto en los arts. 3 y 5 RDL 17/1977, de 4 de marzo, por cuanto se nombraron cinco comités de huelga, uno por cada convocatoria, lo que arroja un total de 43 miembros del comité de huelga, incumplándose, por tanto, los requisitos del preaviso, que establecen de modo claro y patente que el comité de huelga no puede exceder el número de 12 trabajadores, habiéndose admitido por STCo 11/1981, que la limitación del número de componentes del comité de huelga era constitucional, puesto que su finalidad era asegurar una negociación manejable y eficiente.

Denunció, en segundo lugar, que las convocatorias simultáneas de cinco huelgas, que encubrían una única huelga, constituía un claro fraude de ley, así como la utilización abusiva del derecho de huelga, puesto que la designación de cinco comités de huelga imposibilitaba una salida negociada que garantizara la desconvocatoria de las huelgas en un plazo razonable, al ser impensable la negociación conjunta con 43 personas y también la negociación parcial, puesto que, aunque se alcanzaran acuerdos con alguno o algunos de los sindicatos convocantes, no se aseguraría la desconvocatoria de las huelgas, lo cual perjudicaba a la empresa, por una parte y por otra al interés público.

Defendió finalmente la ilegalidad de la huelga, porque el art. 11 RDL 17/1977, de 4 de marzo prevé que la huelga es ilegal, cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente RDL, lo cual ha sucedido por las razones ya expuestas, así como por la conducta de los demandados, quienes se negaron sistemáticamente a designar un solo comité de huelga o, al menos, una comisión delegada de todos ellos, siendo revelador que alguno de los sindicatos haya manifestado expresamente que la razón, por la que se convocaron cinco huelgas, fue precisamente para evitar salidas negociadas, que no satisficieran la posición de cada uno de los sindicatos convocantes.

Los sindicatos demandados se opusieron dichos reproches, por cuanto convocaron legítimamente cinco huelgas, siendo irrelevante que se convocaran los mismos días y por los mismos objetivos, por cuanto el derecho de convocar huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical y se predica de cualquier sindicato con presencia en la empresa, quien está legitimado, por tanto, para convocar huelga conjunta o separadamente, así como para alcanzar o no alcanzar acuerdos con arreglo a su propia valoración de los mismos. - El Ministerio Fiscal hizo suya la postura sindical y destacó, como adelantamos más arriba, que la convocatoria en las mismas fechas era menos dañina para la empresa, que convocatorias sucesivas, que sí podrían haberle causado un daño desproporcionado.

QUINTO.- El art. 17 del V Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales, que regula el procedimiento específico en los supuestos de huelga, dice lo siguiente:

1. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

2. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación, proceder conforme a lo establecido en el artículo 14.3 sobre designación de mediador o mediadores y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

3. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

4. La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.

El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.



5. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

6. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.

La finalidad del precepto es agotar todos los medios posibles de solución del conflicto, evitando, siempre que se pueda, la realización de la huelga. - Por ello, acreditado que los cinco sindicatos convocantes intentaron sin éxito, alcanzar acuerdo en la comisión paritaria del convenio y también ante el SIMA, cumplieron con dichas exigencias extrajudiciales, sin que sea 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 realizada ante el SIMA el 14-02-2017, entendiéndose por la Sala que dicha actuación es conforme a derecho.

SEXTO.- El art. 11 RDL 17/1977, de 4 de marzo, dice textualmente lo siguiente:

La huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan (el inciso directamente fue declarado inconstitucional por STCo 11/1981, de 8 de abril).

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.

Como adelantamos más arriba, FERROVIAL defiende que las huelgas controvertidas, vulneraron lo dispuesto en los arts. 3 y 5 de la norma antes dicha, por lo que las huelgas debe declararse ilegales, conforme al art. 11.d) de la norma reiterada. - Sostiene, a estos efectos, que las huelgas encubren una sola huelga, por lo que su promoción plural vulneró las normas antes dichas.

La jurisprudencia, por todas STS 11-02-2015, rec. 95/14, ha examinado el alcance del derecho de huelga, garantizado por el art. 28.2 CE, en relación con el art. 2.2.d LOLS, concluyendo lo siguiente:

La solución de la cuestión controvertida exige una ponderación adecuada del contenido y los límites de dos derechos constitucionales en presencia, como son el derecho fundamental de huelga, consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución, ubicado en la Sección 1ª del Capítulo II, y la libertad de empresa, que se reconoce en el artículo 38 de la Constitución, ubicado en la Sección 2ª de dicho Capítulo II, derechos a los que debe añadirse el también constitucional derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, que reconoce el artículo 37.2 de la Constitución.

La STC 123/1992 de 28 de septiembre contiene el siguiente razonamiento al respecto: " El derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección. En efecto, la Constitución reconoce en su art. 37 el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la huelga, para colocarlo en lugar preferente, el art. 28, confiriéndole -como a todos los de su grupo- una mayor consistencia que se refleja en el mayor rango exigible para la Ley que lo regule y en la más completa tutela jurisdiccional, con un cauce procesal ad hoc en la vía judicial ordinaria y el recurso de amparo ante nosotros (arts. 53, 81 y 161 C.E.)./ La preeminencia de este derecho produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores ".

3.- En cuanto al alcance del **derecho de huelga**, la STC 33/2011, de 28 de marzo, ha señalado lo siguiente: " Por otra parte, como dijéramos en la decisiva STC 11/1981, de 8 de abril, que ha inspirado de forma continua los pronunciamientos posteriores de este Tribunal en la materia: "la huelga se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el art. 1.1 de la Constitución, que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar



reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales; lo es también con el derecho reconocido a los sindicatos en el art. 7 de la Constitución , ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido; y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas (art. 9.2 de la Constitución)." (FJ 9).

La titularidad del derecho de huelga, como subrayó la STCo 11/1981 , que salvó, de este modo, la constitucionalidad del art. 3 RDLRT, corresponde a los trabajadores y también a los sindicatos y demás representaciones de los trabajadores, como es de ver en el art. 2.2.d LOLS , donde se precisa, buscando un mayor protagonismo sindical en el gobierno de la huelga, que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho al ejercicio del derecho de huelga en los términos previstos en las normas correspondientes. - Así pues, diferenciando entre la vertiente individual del derecho de huelga y su vertiente colectiva, la primera hace referencia a la adhesión o participación en una determinada huelga, mientras que la colectiva se refiere esencialmente a la convocatoria de la huelga, de manera que 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.

Así pues, acreditado 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, debemos despejar, a continuación, si los sindicatos demandados estaban legitimados para convocar separadamente unas huelgas, cuya mediación intentaron conjuntamente, así como nombrar sus correspondientes comités de huelga, a lo que vamos adelantar una respuesta positiva. - Nuestra respuesta tiene que ser afirmativa, porque la elección de las estrategias y tácticas sindicales corresponde en exclusiva a los sindicatos convocantes, quienes podrán, si lo estiman oportuno, convocar huelgas conjunta o separadamente, ya que no están obligados en absoluto a canalizarlas unitariamente, 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, que no se agota en absoluto en la cesación del trabajo, como recuerda la STCo 11/1981 , donde sostuvo, apoyándose en el art. 28 de la Constitución , 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* , lo cual 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, que revela la capacidad y eficacia negociadora de unos sindicatos frente a otros, que no negocian jamás. - Es plenamente legítimo, por tanto, que los sindicatos busquen autonomía negociadora, puesto 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.

Por consiguiente, probado que cada sindicato convocó su propia huelga, estaban obligados a nombrar los correspondientes comités de huelga, de conformidad con lo dispuesto en el art. 5 RDLRT, quienes estaban obligados a negociar de buena fe, igual que lo habría estado un comité único, si se hubiera convocado una sola huelga, sin que quepa descartar, a priori, como razonaremos más adelante, que la negociación plural impidiera una salida negociada del conflicto, porque la negociación conjunta del convenio colectivo ya había fracasado.

SÉPTIMO. - FERROVIAL denuncia que la convocatoria de cinco huelgas en las mismas fechas y por los mismos objetivos constituye un fraude de ley y un abuso de derecho, puesto que su finalidad era impedir o limitar la negociación con el objetivo de bloquear la desconvocatoria de la huelga. - Los demandados negaron dichas acusaciones, por cuanto nunca se opusieron a negociar y contra atacaron denunciando la actuación empresarial, que respondió a la convocatoria de las huelgas con la promoción de un ERTE, que ha sido declarado nulo por vulneración del derecho de huelga, que también se vulneró durante el ejercicio de la huelga, porque la empresa sustituyó a trabajadores huelguistas, como constató la Inspección de Trabajo, quien ha levantado la correspondiente acta de infracción.

La carga de la prueba del fraude de ley y/o del abuso de derecho corresponde a quien lo denuncia, por todas STS 10-12-2013, rec. 3002/12 , lo cual nos obliga a resolver si FERROVIAL ha demostrado la concurrencia de fraude de ley y/o abuso de derecho.

Ya hemos adelantado que los sindicatos convocantes estaban legitimados para convocar huelga de modo separado, al igual que lo hubieran estado para convocarla conjuntamente, tratándose, en ambos casos, de



decisiones estratégicas o tácticas, que corresponde decidir a cada uno de ellos. - Hemos defendido, del mismo modo, que es legítimo convocar conjunta o separadamente una huelga en las mismas fechas y por los mismos objetivos, sin que la convocatoria separada constituya un fraude de ley, ni tampoco un abuso de derecho, si los convocantes consideran que la negociación separada puede desbloquear más fácilmente el conflicto, siempre, claro está, que se negocie de buena fe, lo cual es exigible tanto para la negociación conjunta, cuanto para la negociación separada.

Es cierto, que la negociación separada puede plantear problemas técnicos para la empresa, como puede ser la organización de equipos negociadores eficientes, pero dicho problema no es inabordable para una empresa como FERROVIAL, puesto que puede resolverse mediante una coordinación adecuada de los mismos. - Por lo demás, el pluralismo sindical, garantizado por los arts. 7 y 28.1 CE, despliega objetivamente la competencia entre los diferentes sindicatos, quienes tienen derecho a definir sus propias políticas sindicales, que se ajustan unas veces a la unidad de acción y otras no, siendo, en última instancia, sus afiliados y el conjunto de los trabajadores, quienes premiarán o penalizarán esas políticas, cuyo despliegue en las empresas complica las relaciones laborales, puesto que será lógicamente más difícil y complejo negociar con una o dos fuerzas sindicales, que hacerlo con cinco sindicatos o más.

Por lo demás, la negociación múltiple no es necesariamente un escenario indeseable para las empresas, quienes pueden alcanzar acuerdos con algunos comités de huelga y con otros no, lo cual no significa que la huelga vaya a prolongarse artificiosamente, puesto que, si los acuerdos alcanzados son positivos para los trabajadores, la consecuencia lógica será que no se mantengan en huelga, lo cual sucederá normalmente, cuando se alcancen acuerdos con los sindicatos mayoritarios, igual que sucedería en una negociación conjunta, debiendo destacarse, en cualquier caso, que si se alcanzara acuerdo con sujetos colectivos mayoritarios, lo acordado tendría valor de convenio colectivo, a tenor con lo dispuesto en el art. 8.2 RDLRT, que será estatutario, cuando se cumplan los demás requisitos contenidos en el título III ET, en cuyo caso podría suceder que las demás huelgas se convirtieran sobrevenidamente en ilegales, de conformidad con el art. 11, d RDLRT.

La Sala considera que FERROVIAL no ha probado ni el fraude de ley, ni el abuso de derecho, aunque sea cierto que requirió a los sindicatos convocantes para que nombraran un solo comité de huelga, puesto que dicho requerimiento no se ajustó a derecho, ya que se habían convocado legítimamente cinco huelgas, siendo exigible, por consiguiente, que se nombrara un comité de huelga en cada una de ellas por las razones ya expuestas. - Por lo demás, se ha probado que la empresa convocó conjuntamente a los comités de huelga, quienes acudieron a las reuniones, sin que se haya probado, de ningún modo, que obstaculizaran la negociación, siendo llamativo que la empresa no convocara jamás a los comités de huelga de manera separada, lo que hubiera servido, tal vez, para comprobar si estaban dispuestos a negociar lealmente y, en su caso, a desconvocar la huelga.

Queremos destacar finalmente que las declaraciones de una delegada de CGT sobre las razones de las cinco huelgas constituyen propiamente las declaraciones de esa delegada, que no vinculan, ni siquiera, a la propia CGT y desde luego no vinculan a los demás sindicatos. - Por lo demás, aunque se hubiera probado, que no es el caso, que se convocaron cinco huelgas por desconfianza entre los sindicatos en la salida del conflicto, dicha razón, que debería repensarse, tal vez, por los propios sindicatos, no constituye indicio alguno de fraude de ley o abuso de derecho para con la empresa, porque si fuera así, revelaría una manifiesta debilidad de los convocantes, quienes habrían preferido, en vez de presentar un frente común a la empresa, presentarle cinco frentes proporcionalmente más débiles, lo cual fortalecería claramente la posición negociadora de la empresa.

Por lo expuesto, vamos a desestimar la demanda de conflicto colectivo, promovida por FERROVIAL, si bien no vamos a imponer a la empresa la sanción por temeridad solicitada, como defendió el MINISTERIO FISCAL, por cuanto se trata de un litigio novedoso, en el que no existen precedentes claros, lo cual nos permite descartar que la empresa haya obrado claramente de mala fe, especialmente tras su desistimiento de la indemnización de daños y perjuicios que, con independencia de la reserva de acciones, revela, a nuestro juicio, un intento de no complicar, aún más, el conflicto existente.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo, promovida por FERROVIAL, estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva de D. Benito, D. Emilio, D. Hipolito, D. Maximo, D^a Belinda, D. Serafin, D. Jesús María, D. Anton, D. Darío, D. Genaro, D^a. Guillerma, D. Lucas, D. Ruperto, D^a. Rafaela, D. Luis Carlos, D. Amadeo, D. Cornelio, D^a. Adriana, D. Gabino, D^a Dolores, D. Luis, D. Salvador, D^a Loreto, D^a. Sonia, D. Jesús Manuel, D. Arsenio, D. Jon, D^a. Fátima, D. Eliseo, D. Carmelo, D. Gustavo, D^a.



Concepción , D^a. Encarna , D^a. Margarita , D. Daniel , D^a Violeta , D^a. Candida , D. Hugo , D^a. Graciela , D. Norberto , D. Victoriano , D. Joaquín , D. Raimundo , D^a. Rita , D. Carlos Jesús , D. Alejandro , alegada por UGT, a la que se adhirieron los demás sindicatos demandados y el MINISTERIO FISCAL.

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo y absolvemos a CCOO, UGT, CGT, SF y USO de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0134 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0134 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.