

Comisión negociadora en huelgas simultáneas convocadas en una misma empresa.

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: *Cuando se convocan varias huelgas en una misma empresa por distintos sindicatos para los mismos días y con los mismos objetivos, la negativa sindical a constituir una única comisión negociadora y obligar al empresario a negociar con cinco comités aboca a calificar la huelga como abusiva.*

Palabras clave: *Derecho fundamental de huelga. Comité de huelga.*

Abstract: *When several strikes are convened in the same company by different unions for the same days and with the same objectives, the refusal to constitute a single negotiating commission and forced the employer to negotiate with five committees causes the strike to be considered abusive.*

Keywords: *Fundamental right to strike. Strike committee.*

I. Introducción

No existen muchas sentencias del Tribunal Constitucional sobre el comité de huelga, de ahí la importancia de la declaración de calificar como abusiva la negativa de los sindicatos de constituir una única comisión negociadora en determinados supuestos. La idea básica que preside la posición del TC es la de partir de que la empresa sí tendría que negociar con distintos comités de huelga en otros casos, pero que, en el presente, en el que concurren especiales circunstancias (convocatoria de varias huelgas para los mismos días y con los mismos objetivos), rechazar la propuesta del empresario de crear una única comisión negociadora con una composición ajustada a la normativa reguladora, supone una negativa desproporcionada y abusiva al obligar al empresario a negociar con cinco comités de huelga, lo que significa negociar con 43 personas, dificultando con ello más allá de lo razonable la posibilidad de llegar a un acuerdo que ponga fin a la misma y poniendo en peligro la eficacia del acuerdo que, en su caso, pudiera pactarse con uno solo de los comités.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Constitucional (Sala Primera).

Número de resolución judicial y fecha: STC núm. 130/2021, de 21 de junio.

Tipo y número recurso: Recurso de amparo núm. 872/2020.

ECLI: ECLI:ES:TC:2021:130

Fuente: BOE núm. 182, de 31 de julio de 2021.

Ponente: Excmo. Sr. D. Santiago Martínez-Vares García.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En la empresa Ferrovial Servicios SA se constituyó la mesa negociadora del convenio colectivo para el personal de restauración y atención a bordo de los trenes de RENFE, actuando por la parte social el comité intercentros compuesto por representantes de CCOO, UGT, CGT y Sindicato Ferroviario (SF). La empresa, tras un año de negociaciones comunica que da por terminada la vigencia del convenio y que al no existir convenio de ámbito superior, procederá a contractualizar las condiciones de trabajo al personal de plantilla, pero al nuevo personal que se contrate se le aplicarán otras de conformidad con un anexo. Intentado por los sindicatos llegar a un acuerdo al respecto antes de ir a la huelga, no se alcanza acuerdo y los sindicatos antes mencionados, junto con USO, promovieron papeleta de mediación previa a la huelga ante el SIMA, que fue intentada sin acuerdo. Ese mismo día CCOO convoca huelga en la empresa por los motivos e la huelga reflejados en la mediación conjunta con un comité de huelga de 12 miembros. Un día después convoca huelga UGT para los mismos días y mismos objetivos, con comité con 11 miembros, lo mismo por parte de CGT (6 miembros), USO (5 miembros) y SF (9 miembros). La empresa se dirigió a los cinco comités de huelga para que designaran servicios mínimos, advirtiéndoles que de no hacerlo se solicitarían a la autoridad laboral. Un día después la empresa se reúne con los comités y les insta al nombramiento de uno solo por considerar legal que haya cinco comités de huelga. No se alcanza acuerdo ni en la determinación de los mínimos ni en la composición de un único comité de huelga. Antes de la huelga la empresa se reunió con los cinco comités de huelga, proponiendo la empresa su desconvocatoria, la suspensión de un ERTE que se había iniciado durante el plazo de un mes, la apertura de negociaciones intensivas en ese tiempo y algunas respuestas respecto a las propuestas de la huelga. Los comités de huelga manifiestan su conformidad con la idea de seguir negociando pero negándose a desconvocar la huelga. Durante la huelga los sindicatos convocantes emitieron comunicados conjuntos y realizaron movilizaciones conjuntas.

La empresa planteó demanda de conflicto colectivo solicitando que se declarara la ilegalidad de la huelga y el resarcimiento de los daños ocasionados durante la misma (de esta segunda pretensión desistió reservándose acciones). Dicha demanda fue desestimada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, quien además estimó la falta de legitimación pasiva de los componentes de los comités de huelga en tanto en los procesos de conflicto colectivo solo pueden ser parte sujetos colectivos y porque el comité de huelga, como órgano colegiado con funciones colectivas que debe participar “en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen ara la solución del conflicto” de acuerdo con el art. 5 RDLRT, tendría legitimación para actuar en el ámbito del conflicto cuando se buscan soluciones al conflicto lo que no acaece en el presente caso en el que la empresa se ha reservado las acciones de responsabilidad). La sentencia rechaza la alegación de ilicitud de varias convocatorias de huelga con el mismo objeto y en fechas coincidentes, porque cada organización sindical es libre de convocar una huelga y, también, de desconvocarla, posteriormente, sin venir condicionada por lo que hagan las demás convocantes. Recurrida la sentencia por la empresa, el Pleno del Tribunal Supremo dicta Sentencia el 25 de abril de 2019 (rec. 328/2019) estimando el recurso de casación y declarando ilegal por abusiva la huelga convocada y celebrada en la empresa. Por auto de 20 de noviembre de 2019 dictado por el mismo órgano judicial, se desestima el incidente de nulidad de actuaciones formulado contra la anterior resolución por considerar que se pretende un nuevo examen de cuestiones ya resueltas, insistiendo en que la huelga convocada se declaró ilegal no porque fuera fraudulenta, sino porque era abusiva, entendido este término como abuso del propio derecho, por intentarse imponer una comisión

negociadora que dificultaba obtener acuerdos y conseguir el objetivo perseguido por las normas que regulan la huelga. Dicha sentencia y auto son recurridos en amparo por la CGT.

IV. Posición de las partes

1. Del sindicato recurrente en amparo

El sindicato demandante alega vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) porque la argumentación de la sentencia del Tribunal Supremo resulta ilógica y arbitraria, dado que si no hay fraude en la convocatoria de las cinco huelgas, el carácter abusivo de la huelga debe acreditarse, y en el presente supuesto nada se ha acreditado respecto de que la constitución de cinco comités de huelga impidiera el desarrollo de la negociación. Alega también vulneración del derecho de libertad sindical en relación con el derecho de huelga (art. 28 CE), al establecer las resoluciones recurridas que las organizaciones sindicales convocantes de una huelga, en las mismas fechas y por los mismos motivos, deben constituir un único comité de huelga cuando esta previsión no cuenta con amparo normativo alguno.

2. De la parte empresarial

La empresa mantiene la ilegalidad de la huelga convocada por separado por los cinco sindicatos demandados alegando que los motivos y objeto de las convocatorias de las huelgas coinciden y son los mismos, lo que realmente supone un único proceso de huelga, pese a lo cual se habían constituido cinco comités diferentes de huelga que contaban con 43 miembros en lugar de los 12 máximo que debe tener un comité de huelga ex art. 5 RDLRT. Tal composición hacía ineficaz una negociación ágil, pues el número de negociadores entorpecía y dificultaba la negociación, lo que a su parecer suponía un uso abusivo y en fraude de ley del derecho de huelga. Solicita la desestimación del recurso de amparo pues, a su juicio, la constitución de un comité de huelga de cuarenta y tres miembros no forma parte esencial del derecho de huelga y el respeto a la pluralidad sindical no está por encima de otros derechos también necesitados de protección.

3. Del Ministerio Fiscal

Para el Ministerio Fiscal la sentencia recurrida realiza una interpretación de los arts. 5 y 8.2 del RDLRT y de la STC 11/1981 contraria al contenido esencial del derecho de libertad sindical en relación con el derecho de huelga, al establecer unas limitaciones en la actuación de los sindicatos en cuanto a la negociación de la huelga no contenidas en la normativa legal. Considera que las conclusiones que extrae la sentencia impugnada de los hechos probados no son lógicas, ni acordes con el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga, en tanto supone decir que para que la huelga no fuera abusiva debían haber aceptado la exigencia empresarial de crear una comisión con un número reducido de miembros, lo que limita la capacidad de negociación de los sindicatos, sin estar fijado en la ley y mediante una interpretación extensiva, casi analógica, de la limitación contenida en el art. 5 RDLRT proyectándola al art. 8.2 RDLRT. Por lo demás considera que no se cumplen los requisitos constitucionales para calificar de abusiva la huelga (SSTC 41/1984 y 72/1982).

V. Normativa aplicable al caso

Artículo 28 de la Constitución (CE) y artículos 5 y 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT).

VI. Doctrina básica

No son ilícitas varias convocatorias de huelga con el mismo objeto y en fechas coincidentes, porque cada organización sindical es libre de convocar una huelga y, también, de desconvocarla posteriormente, sin venir condicionada por lo que hagan los demás convocantes de la huelga. Pero en tal caso el empresario puede requerir a

los sindicatos convocantes que nombren un solo comité de huelga formado por representantes de los cinco comités y la negativa a hacerlo supone que la huelga es ilegal por abusiva al impedir el desarrollo de una negociación que podría facilitar un acuerdo sobre su final. No existe vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva porque la sentencia no es irrazonable ni incurre en arbitrariedad al haber acogido tan solo una de las interpretaciones posibles en aras a facilitar la negociación para llegar a un acuerdo que ponga fin a la huelga y considerar que las cinco convocatorias de huelga encubrían realmente una sola convocatoria; planteamiento que ni parte de premisas falsas, ni de las mismas extrae una consecuencia que no pueda derivar de ellas.

VII. Parte dispositiva

Desestima el recurso de amparo interpuesto por la Confederación General del Trabajo.

VIII. Pasajes decisivos

- “Para que una huelga sea calificada de abusiva no basta con que la huelga origine un daño a la empresa, sino que es preciso que el daño sea grave y que haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica (STC 41/1984, de 21 de marzo, FJ 2)”.

- “Al comité de huelga, junto con el empresario, compete la obligación de negociar para intentar llegar a un acuerdo, de manera que una huelga en la que el comité de huelga se niegue a negociar podrá ser considerada ilícita por abusiva, al igual que la huelga en la que el comité no participe en la adopción de las medidas de seguridad (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 20). En el presente supuesto los cinco comités de huelga no se negaron a negociar cada uno de ellos con la empresa, sino que se negaron a crear una comisión negociadora formada con representantes de los cinco comités de huelga. Esta negativa ha de considerarse desproporcionada y abusiva pues las cinco huelgas convocadas en la empresa por distintos sindicatos tenían los mismos objetivos y fueron convocadas los mismos días, por lo que la petición del empresario resultaba razonable si tenemos en cuenta que el posible pacto que se alcance tiene valor de convenio colectivo (art. 8.2 del Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo). Tener que negociar un acuerdo con cada uno de los cinco comités de huelga, o tener que reunirse con los cinco comités de huelga a la vez y, por tanto, con cuarenta y tres personas, dificulta, más allá de lo que es razonable en toda huelga, la posibilidad de llegar a un acuerdo que la ponga fin”.

- “Aunque el art. 8.2 del Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo atribuye al pacto que ponga fin a la huelga la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo, para que este pacto tenga eficacia *erga omnes*, los sujetos negociadores deben reunir la legitimación suficiente para negociar de acuerdo con lo dispuesto en el título III del ET. Es decir, si la huelga afecta a una empresa, como en este caso, para que el pacto tenga la eficacia de un convenio colectivo estatutario, la parte social que vote a favor del acuerdo debe reunir los requisitos de mayoría representativa previstos en el art. 87 LET y, por lo tanto, deberá representar a la mayoría de los miembros del comité de empresa. Si no se alcanza esta representación, el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la eficacia de un simple pacto contractual que obliga solo a los sujetos que lo han negociado, por lo que aquellos que no lo han hecho podrán continuar si lo consideran oportuno con la huelga”.

- “Por el contrario, si el comité de huelga con el que se llega a un acuerdo tiene legitimación suficiente para negociar un convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los trabajadores, ese acuerdo tendrá el valor de convenio colectivo estatutario con eficacia *erga omnes* y los sindicatos minoritarios convocantes habrán quedado excluidos de su negociación, con el consiguiente riesgo de que el acuerdo pueda ser declarado nulo” con cita de las SSTC 73/1984, 9/1986 y 39/1986, así como de la 213/1991.

- “Por este motivo, la conducta adoptada por los miembros de los comités de huelga, negándose a constituir una comisión negociadora formada por representantes de los cinco comités, cuando las cinco convocatorias de huelga era idénticas en su modalidad, duración y tabla reivindicativa, debe considerarse abusiva pues supone un obstáculo a la negociación de un pacto que ponga fin a la huelga. La creación de esta comisión negociadora no reduciría la capacidad de negociación de los sindicatos convocantes ya que su composición debería respetar la representatividad de cada uno de ellos, sin que los sindicatos minoritarios pudieran quedar excluidos de dicha comisión y, por tanto, de la negociación de un acuerdo con valor de convenio colectivo.

IX. Comentario

La sentencia comentada reviste cierta importancia en tanto en escasas ocasiones el TC ha abordado problemas relativos a los comités de huelga y la interpretación que debe hacerse de la legislación preconstitucional establecida en esta materia. De hecho, la controversia accede al recurso de amparo porque el TC entiende que la misma presenta transcendencia constitucional al afectar a un problema o faceta de un derecho fundamental “sobre el que no hay doctrina del tribunal”, en aplicación del FJ 2 letra a) de la STC 155/2009.

La STC 130/2021 examina, en primer lugar si la interpretación acogida por el TS para estimar el recurso de la empresa y considerar que la huelga fue abusiva, vulnera la tutela judicial efectiva (art. 24 CE). Para el sindicato recurrente la argumentación del Tribunal Supremo incurre en arbitrariedad al realizar una interpretación de la normativa carente de lógica y contraria a la normativa reguladora. Alegación que el TC desestima al entender que, en puridad, se trata más bien de una discrepancia con la interpretación que el Tribunal Supremo hace del RDLRT y de la doctrina de la STC 11/1981, pero sin que los argumentos esgrimidos por la Sala de lo Social puedan calificarse ni de arbitrarios ni de irrazonables; sea coge una de entre las posibles interpretaciones, partiendo de la consideración de que las cinco convocatorias de huelga encubrían realmente una sola convocatoria, en aras a facilitar la negociación para llegar a un acuerdo que ponga fin a la huelga. Planteamiento que no resulta ajeno a la lógica ni puede considerarse arbitrario, pues no parte de premisas falsas, ni de las mismas extrae una consecuencia que no pueda derivar de ellas. Ciertamente, el RDLRT no hace referencia expresa alguna a una pluralidad de convocatorias de huelga y a distintos convocantes, salvo de modo indirecto al aludir al deber de negociar que pesa sobre 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” (art. 8.2 RDLRT), sin que quede claro si la referencia es a una huelga sectorial o una huelga empresarial de empresas con varios centros de trabajo o pluricelulares. Lo que, al contrario de lo que alegaba el sindicato, no aboca a considerar que la interpretación acogida por el TS sea una interpretación *contra legem* o arbitraria, sino, como acertadamente señala el TC, una interpretación razonable de la normativa aplicable, a la luz de la STC 11/1981, con independencia de que pudiera haber otras en un tema enormemente complejo.

Pero una sentencia motivada y no incurso ni en arbitrariedad, ni en irrazonabilidad en su motivación, puede cercenar otros derechos fundamentales, por afectar a su contenido esencial. De ahí que el sindicato alegara vulneración del art. 28 CE y, en concreto, del derecho de libertad sindical en relación con el derecho de huelga. En particular, consideraba que calificar la huelga de abusiva por la conducta adoptada por los miembros de los comités de huelga al negarse a constituir una única comisión negociadora, suponía partir de una mera presunción de que un número menor de representantes hubiera facilitado un acuerdo, lo que supondría una interpretación restrictiva del contenido esencial del derecho de huelga, además de una limitación importante del pluralismo sindical y de la libertad sindical de cada organización convocante, en la medida en que el derecho de huelga se convertiría en un derecho proporcional y limitado conforme a la representación que cada sindicato tuviera en la empresa.

La STC 130/2021 considera, por el contrario, que una interpretación del RDLRT a la luz de la STC 11/1981, aboca a considerar la huelga como abusiva sobre una base fundamental, cual es la de entender que las convocatorias se hicieron para los mismos días y con los mismos objetivos, que la empresa no rechazó negociar con los sindicatos pero solicitó la formación de un único comité de empresa ante la dificultad de negociar con todos ellos para lograr el fin último perseguido por el requisito formal para el que se establece la formación de un comité de este tipo, cual es, entre otras funciones, la más importante de intentar alcanzar un acuerdo con eficacia de convenio colectivo que ponga fin a la huelga. Sólo desde esta perspectiva, ceñida al estricto caso concreto que se le presentaba, en el que según la sentencia del TS existía una “unidad de acción tácitamente reconocida” puede estarse de acuerdo con la posición adoptada por el TC sin que, a mi juicio, puedan extrapolarse sus conclusiones a otros supuestos de convocatorias plurales de huelga, en las que se persigan objetivos distintos por los distintos convocantes.

El TC, en línea con la argumentación del TS (que básicamente acoge), no considera que sea ilegal la convocatoria simultánea de huelgas, ni que sea exigible una actuación conjunta de los sindicatos en la medida en que mantener ello sería tanto como cercenar la libertad de acción e independencia y dentro del contenido esencial del derecho de libertad sindical se encuentra el derecho a la actividad sindical y el de huelga: “no son ilícitas varias convocatorias de huelga con el mismo objeto y en fechas coincidentes, porque cada organización sindical es libre de convocar una huelga y, también, de desconvocarla posteriormente, sin venir condicionada por lo que hagan los demás convocantes de la huelga. En esta situación, cada sindicato convocante nombrará su propio comité de huelga de acuerdo con lo previsto en el art. 5 RDLRT”. El derecho de huelga, como recuerda el TC en su sentencia, implica la cesación en el trabajo y la facultad de declararse en huelga estableciendo su causa motivo y fin eligiendo la modalidad que se considere más idónea dentro de los aceptados legalmente. Pero no es un derecho absoluto y encuentra como límite el de otros derechos fundamentales y los límites establecidos por la ley, siempre que no menoscaben su contenido esencial. Entre los límites legales al ejercicio del derecho de huelga (art. 53 CE) se contemplan algunas formalidades o condiciones de ejercicio del derecho, entre ellas, la constitución de un comité de huelga cuya función es la de participar en todas las actuaciones que se realicen para la solución del conflicto ex art. 5 RDLRT. Es aquí cuando la STC 130/2021 trae a colación la doctrina constitucional mantenida en la STC 11/1981, al recordar que se trata de un órgano que posee plena justificación, pues la huelga tiene como objetivo forzar a abrir una negociación y es preciso decidir quiénes son las personas que tienen que llevarla a cabo y su limitación numérica “es un criterio sensato en la medida en que los comités demasiado amplios dificultan los acuerdos” y no desconoce el protagonismo de los sindicatos en el proceso de huelga. Asimismo, entre los límites que el legislador puede imponer al ejercicio del derecho de huelga se encuentra la posibilidad de considerar algunas modalidades de cesación del trabajo como abusivas pudiendo remitir “este juicio en determinados casos a los tribunales de justicia” (STC 11/1981, FJ 10) ya que el ejercicio de huelga supone una “limitación a la libertad del empresario y por ello exige una proporcionalidad y unos sacrificios mutuos, que hacen que cuando tales exigencias no se observen, las huelgas puedan considerarse abusivas” (STC 130/2021, FJ 3 remitiéndose de nuevo a la STC 11/1981).

La cuestión es si existe normativa para exigir la constitución de un único comité negociador en tanto cada sindicato puede convocar una huelga con el mismo objeto y en las mismas fechas y si tal exigencia reduce o no la capacidad de negociación de los sindicatos convocantes, que pueden tener estrategias diversas. Para el TC la regulación legal otorga al comité de huelga funciones diversas, como la de la obligación de negociar durante la huelga y la de garantizar la prestación de los servicios necesarios de seguridad y mantenimiento, “para lo que no necesariamente tiene que intervenir el mismo órgano en todas ellas”. Tal afirmación resulta relevante y se enmarca dentro de algunas propuestas de la doctrina^[1] que ponen de manifiesto la necesidad de una regulación más completa del comité de huelga que permita adaptar la legislación preconstitucional a la realidad del conflicto y a la dificultad que supone

que la totalidad de las funciones asignadas al comité de huelga por el RDLRT se imputen a un único comité, sobre todo en casos de huelga sectorial, donde carece de sentido asignar a un único comité la responsabilidad de garantizar la efectividad de los servicios de mantenimiento necesarios para cada empresa afectada. Idea extrapolable a empresas de envergadura en las que un único comité no podría por sí solo desarrollar las funciones que la atribuye la normativa. Pluralidad de comités de huelga que, así pues, parece inicialmente ratificar el TC. De hecho, la STC de inmediato entiende que tal posibilidad encuentra encaje normativo en el art. 8.2 RDLRT donde se establece “la previsión de la obligación de negociación, desde el momento de preaviso, y mientras dure la huelga, por parte, en su caso, de ‘los representantes designados por los distintos comités de huelga’ y los empresarios afectados” de modo que “puede así crearse, a efectos de negociación, un comité formado por los representantes de los distintos comités de huelga” (STC 130/2021, FJ 4). En el caso analizado, la creación de un solo comité o una comisión delegada de todos los comités existentes, con una limitación numérica, constituye un criterio sensato para facilitar el acuerdo; un acuerdo que tendrá eficacia de convenio colectivo, por lo que no parece ilógico que la STC compare dicha limitación con la impuesta a las comisiones negociadoras en el art. 88.4 TRET. Y que para que ponga fin a la controversia y avenga las reivindicaciones de los convocantes de la huelga, cuando las reivindicaciones son uniformes, exigiría que fuera erga omnes y se tuviera la legitimación para alcanzarlo, es decir, la representar a la mayoría de los miembros del comité de empresa. Ya que, en caso contrario sólo tendría eficacia obligacional y los no firmantes podrían continuar con la huelga, sin que la empresa pudiera cerrar el conflicto pese a negociar. Este perjuicio, desproporcionado, es el que toma en cuenta el TC. La creación de una comisión negociadora formada por representantes de los cinco comités, cuando las huelgas son “idénticas en modalidad, duración y tabla reivindicativa”, a diferencia de lo planteado por el sindicato recurrente en amparo, no reduciría la capacidad de negociación de los sindicatos convocantes, pues su “composición respetaría la representatividad de cada uno de ellos”, precisando, además la sentencia, que en la misma no podrían quedar excluidos los sindicatos minoritarios, permitiendo que se negociara un acuerdo de valor de convenio colectivo (“estatutario”).

Aunque hubiera sido deseable una motivación más “constitucional” (pues se limita en gran parte a acoger la argumentación elaborada por el TS), lo cierto es que la sentencia, en términos generales, parece razonable desde una perspectiva constitucional en sentido estricto. De un lado, la limitación impuesta puede decirse que se contempla en la ley, no sólo en un precepto concreto (art. 8.2 RDLRT), sino en la interpretación que del mismo hace el TS, lo que es conforme con la doctrina del TEDH en relación con los instrumentos adecuados para limitar el ejercicio de los derechos fundamentales. Para este Tribunal, que las limitaciones *estén establecidas en la ley* significa que deben “tener alguna base en el derecho interno”, no necesariamente escrito ya que en el famoso caso *The Sunday Times* el TEDH ya observó que la palabra “ley” cubre no sólo leyes escritas, sino también leyes no escritas para dar paso a las creaciones del *common law*^[2]. Es decir, se alude a ley material y no sólo formal, de modo que el término “Derecho” también permite aludir a la ley “hecha por el juez”, lo que excluye que obligatoriamente tenga que concurrir una intervención parlamentaria, esto es, a la jurisprudencia: la ley como “disposición vigente tal y como ha sido interpretada por los tribunales competentes” en tanto publicada y, por ello con posibilidad de ser conocida y previsible^[3]. Y, de otro lado, coincido en que no parece que la exigencia de este comité único en el caso concreto suponga una limitación del derecho de huelga ni neutralice la posibilidad de definir y ejecutar las estrategias que los sindicatos convocantes estimen como más convenientes pues podrán hacerlas efectivas en el comité único en función proporcional de su representación, como mecanismo tendente a facilitar la negociación, finalidad última y más relevante de dicho comité^[4].

La STC comentada clarifica algunos aspectos del comité de huelga. Pero los problemas que presenta su ausencia de una completa regulación normativa, como las relaciones entre los distintos comités y el reparto de funciones, todavía resulta una

tarea inacabada a la que debiera contribuir en algún momento el legislador post constitucional. Seguimos, más de 40 años después, teniendo que adecuar e interpretar una normativa claramente insuficiente.

Referencias:

1. ^ RENTERO JOVER J., *El Comité de huelga en el Derecho español del trabajo*, CES 2002, pp. 135 ss.
2. ^ *Porque como dice el TEDH ello sería contrario a la intención de los redactores del CEDH y privaría a uno de los Estados parte del convenio de la protección del mismo* (ap. 47).
3. ^ STEDH de 14 de septiembre de 2010, *Sanoma Uitgevers B. V., v. The Netherlands*, demanda nº 38224/03 ap. 83: “Further, as regards the words “in accordance with the law” and “prescribed by law” which appear in Articles 8 to 11 of the Convention, the Court observes that it has always understood the term “law” in its “substantive” sense, not its “formal” one; it has included both “written law”, encompassing enactments of lower ranking statutes and regulatory measures taken by professional regulatory bodies under independent rule-making powers delegated to them by Parliament, and unwritten law. “Law” must be understood to include both statutory law and judge-made “law”. In sum, the “law” is the provision in force as the competent courts have interpreted it (*Leyla Şahin v. Turkey* [GC], no. 44774/98, § 88, ECHR 2005-XI, with further references)”.
4. ^ BELTRAN DE HEREDIA I., “Es lícito convocar 5 huelgas simultáneas, pero abusivo exigir que la empresa negocie con 5 comités de huelga (STS 25/4/19)”, en su blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*.