

RELACIÓN ENTRE EL ACUERDO DE FIN DE HUELGA Y EL ACUERDO DE CONCILIACIÓN JUDICIAL

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3133/2017, de 24 de abril

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ*

SUPUESTO DE HECHO: Tras la convocatoria de huelga en el grupo mediático Promotora de Informaciones, S.A. (PRISA), éste consigue alcanzar con sus trabajadores un acuerdo por el cual se desconvoca dicha huelga. Entre las medidas acordadas con los representantes de los trabajadores (sindicatos UGT y CCOO, así como los comités de huelga), destacaba el establecimiento de una indemnización, para los futuros despidos del grupo, superior a la prevista legalmente. No obstante, con posterioridad a dicho acuerdo, una de las empresas integrantes de PRISA, el diario El País, alcanza, en el marco de un proceso por despido colectivo, un acuerdo conciliatorio con su comité intercentros, entre cuyos extremos se encuentra la definición de una indemnización por despido menor de la prevista en el anterior pacto de fin de huelga.

RESUMEN: Varios de los trabajadores afectados por el ERE realizado por El País deciden presentar recurso contra dicho acuerdo de conciliación por entender que el mismo es contrario al anterior pacto de fin de huelga que, según ellos, ha de considerarse de aplicación preferente. Tras la resolución contraria a sus intereses dictada tanto por el Juzgado de lo Social como por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, interponen Recurso de casación para la unificación de la doctrina, en el que presentan como sentencia de contradicción otra referida a idénticos hechos. El Tribunal Supremo, en la sentencia¹ ahora comentada, entiende que, dado que el acuerdo de fin de huelga y el acuerdo de conciliación tienen una misma naturaleza jurídica, ha de aplicarse la indemnización prevista en este último por no haber, a su juicio, contradicción entre ambos, al considerar que ha de articularse la relación entre ellos de manera no conflictiva, dada la remisión a ulteriores instrumentos convencionales existente en el inicial pacto de fin de huelga. Un porcentaje importante de los magistrados que componen la Sala opta por elaborar un voto particular de importante contenido doctrinal.

* Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Almería. Este estudio es fruto del proyecto I+D “La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia laboral y social: ámbito funcional, trayectoria y aportaciones más significativas” (DER 2016- 80327-P), dirigido por el prof. Dr. Joaquín García Murcia y financiado con cargo al Plan Nacional de Investigación.

¹ ECLI:ES:TS:2017:1998. Ponente: D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

ÍNDICE

1. SUPUESTO DE HECHO Y PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES
2. IGUALDAD JURÍDICA DE LOS ACUERDOS DE FIN DE HUELGA Y LOS ACUERDOS DE CONCILIACIÓN: APLICACIÓN DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN POR SU ESPECIALIDAD Y POSTERIORIDAD
3. VOTO PARTICULAR: EL ACUERDO DE FIN DE HUELGA POSEE LA NATURALEZA DE UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO
4. UNAS CONCLUSIONES CRÍTICAS A LOS ARGUMENTOS DE LA SENTENCIA Y DE SU VOTO PARTICULAR

1. SUPUESTO DE HECHO Y PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES

En el año 2011, en el marco de la convocatoria de una huelga, se alcanzaron sucesivos acuerdos que ponían fin a la misma. Estos acuerdos fueron firmados, por una parte, por el grupo de empresas PRISA, y por otra, por los sindicatos CCOO y UGT, así como por los distintos comités de huelga constituidos al efecto en las distintas empresas de dicho grupo mediático. A los efectos que aquí interesa, en dichos acuerdos se estableció una indemnización aplicable a los futuros despidos por circunstancias económicas dentro de todas las empresas del grupo muy superior a la prevista legalmente. En concreto, se previó una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades.

Con posterioridad a dicha desconvocatoria de huelga, se han sucedido diversas manifestaciones de la negociación colectiva en algunas de las empresas de dicho grupo mediático. En concreto, una de dichas empresas, la empresa editora del Diario El País, negoció el mismo año 2011 un convenio colectivo en el que no se previó ningún tipo de mención sobre las cuantías de la indemnización por despido. Así pues, al iniciarse el expediente de despido colectivo en el año 2012, la norma de referencia al respecto continuaba siendo el anterior acuerdo de fin de huelga, dado que en el mismo se establecía que su vigencia se extendería hasta la finalización de los compromisos adquiridos y, por lo menos, hasta el 31 de diciembre de 2012, o hasta que finalizaran los procesos de reestructuración con el límite temporal del plan estratégico del grupo y plan de eficiencia operativa.

Contra el despido colectivo realizado por la empresa, se interpone demanda ante la Audiencia Nacional por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y por el Comité Intercentros de El País, al tiempo que se inician negociaciones entre este último y la empresa. Fruto de dicha negociación será un preacuerdo sometido a la Asamblea de trabajadores que, tras pronunciarse a favor de los términos de éste, se convierte en un Acuerdo Conciliatorio que prevé una indemnización de 38 de días de salario por año de servicio. Este acuerdo es elevado a convalidado por el correspondiente Decreto de la Letrada de la Audiencia Nacional.

De la lectura de los hechos que dan lugar a la sentencia ahora comentada, se deduce una gran cantidad de interesantes cuestiones que, en muchas ocasiones, son de difícil solución. Es por ello por lo que sorprende la ligereza con que despacha la cuestión la resolución alcanza por la mayoría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. En concreto, nos referimos a problemas tales como la naturaleza jurídica de los pactos fin de huelga y su relación con otras manifestaciones de la autonomía colectiva; a las posibilidades de negociación de un convenio colectivo empresarial en el marco de un grupo de empresas cubierto convencionalmente; a cuestiones relativas a la legitimidad negociadora de sujetos colectivos tales como los comités intercentros; al papel jugado en nuestro ordenamiento jurídico por los instrumentos de participación directa de los trabajadores en la empresa; o a la relación entre el contenido esencial del derecho de huelga y los acuerdos de fin de huelga.

La sentencia ahora comentada lleva a cabo una descripción de sentencias anteriores en las que, curiosamente, se resuelven diversos conflictos derivados del incumplimiento del Pacto de fin de huelga del grupo Prisa. Por esta razón realizaremos un recorrido somero por alguna de ellas.

En primer lugar, en su Sentencia de 30 de octubre de 2013 (rec. 47/2013), el Tribunal Supremo decidió que era no ajustada a Derecho la decisión extintiva empresarial, exigiendo que la indemnización prevista en los Pactos de fin de huelga fuera respetada en el marco de los despidos individuales realizados en todas las empresas del grupo mediático. En este caso, no obstante, se trataba de determinar el alcance del Pacto de fin de huelga respecto de una decisión unilateral. El Tribunal se limita a reconocer el efecto vinculante del Pacto derivado de su consideración de convenio colectivo.

Con posterioridad, de nuevo el Tribunal Supremo vino a avalar el carácter preferente del Acuerdo de fin de huelga de 2011. En concreto, el Alto Tribunal, en su decisión de 16 de junio de 2015 (rec. 339/14), se pronunció esta vez sí en relación con la posibilidad de que la conciliación alcanzada en sede judicial y en un procedimiento de despido colectivo pudiera contradecir lo establecido previamente en el Acuerdo de fin de huelga. En esta ocasión, la cuestión litigiosa se sustancia en cuestiones procesales. En concreto, se mantiene que «el acuerdo alcanzado en el seno del procedimiento colectivo está protegido por las garantías de la conciliación judicial, no por las del conflicto colectivo, deberá impugnarse en su caso a través del cauce específico del art. 84.6 LRJA, y las repercusiones individuales, es decir las afectaciones del pacto suscrito ante la Audiencia Nacional para cualquier trabajador individualmente considerado, han de resolverse en los procedimientos individuales».

La mayor parte de las cuestiones aquí planteadas terminan reconduciéndose a la cuestión básica de la determinación de la naturaleza de ambos acuerdos, así como a la de determinar cuál es el que terminará siendo prevalente. Por ello,

resulta paradójico que no se haga mención a la más reciente resolución sobre el particular. En concreto, en su sentencia de 22 de junio de 2016 (Rec. 186/15) el Tribunal Supremo viene a declarar la plena equiparación del Acuerdo de fin de huelga con el convenio colectivo, de tal manera que la relación entre ambos se rige por el principio de modernidad. En concreto, afirma que, si un Pacto de fin de huelga introduce una regulación *in peius* del convenio colectivo vigente, se aplicará íntegramente aquel, no dando lugar a la aplicación simultánea de ambas manifestaciones de la autonomía colectiva: «Se entiende, en virtud del principio de modernidad, que el paso de fin de huelga engloba y modifica el firmado anteriormente en el convenio colectivo sobre incremento del 0,5 % , ya que la reducción establecida con posterioridad no contiene salvedad alguna acerca del mantenimiento del anterior, siendo las partes perfectamente conscientes de que al firmar en noviembre de ese año la reducción del 3,5 % de los salarios, sin referencia alguna a la aplicación del incremento aludido, se comprometía la suerte que habría de correr dicho incremento del 0,5 % previsto para el mes de julio de dicho año».

2. IGUALDAD JURÍDICA DE LOS ACUERDOS DE FIN DE HUELGA Y LOS ACUERDOS DE CONCILIACIÓN: APLICACIÓN DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN POR SU ESPECIALIDAD Y POSTERIORIDAD

No obstante la complejidad del asunto a resolver, como decíamos, nuestro Tribunal Supremo resuelve la cuestión en menos de dos folios, lo que contrasta, sobremanera, con la extensión de los razonamientos del Voto particular que más tarde analizaremos.

En primer lugar, se parte, conforme ya mantuvo en la STS de 16 de junio de 2015, del hecho de considerar que la conciliación ante la Audiencia Nacional produce efectos de cosa juzgada, o equivalente, por cuanto constituye un acuerdo entre las partes litigantes y eran los representantes legales de los trabajadores quienes habían llegado a un acuerdo poniendo fin a la huelga en 2011. Dicha conciliación ha sido dotada de un mecanismo impugnatorio especial y no ha sido activado. Por ello es válida, correspondiendo a cada procedimiento individual la determinación de su alcance o interpretación (FD Tercero). De esta manera tan expeditiva liquida el Supremo la validez de un acuerdo negociado por sujetos distintos de los que alcanzaron el Pacto de fin de huelga. En realidad, no sólo se altera el ámbito de la representación (grupo de empresa en el primer supuesto y una de las empresas integrantes en el segundo), sino que en el caso de la primera se lleva a cabo por los sujetos sindicales con representación, así como por los comités de huelga constituidos en cada empresa, mientras que en el segundo la firma del acuerdo de conciliación es ratificado por el comité intercentros y por una sola organización sindical. Al respecto, ni tan siquiera se plantea la necesidad

de comprobar las competencias concedidas al comité intercentros por el convenio colectivo aplicable conforme exige el art. 63.3 ET, puesto que no se discutió en su momento el grado de implantación de la central sindical «lo que viene a salvar que el comité intercentros pudiera no tener atribuida dicha función convencionalmente» (Fundamento de Derecho 1.5).

Tampoco entiende necesario detenerse en la determinación de la naturaleza jurídica del Acuerdo de fin de huelga y la consiguiente definición de sus relaciones con el convenio colectivo. Por el contrario, simplemente reconoce, como está doctrinal y jurisprudencialmente asentado², que los acuerdos de fin de huelga poseen naturaleza de convenio colectivo, como, por otra parte, establecen los art. 8.2 y 24.1 del RD-Ley 17/77, de 4 de marzo. Al mismo tiempo, reconoce que el acuerdo de conciliación posee preferencia aplicativa por su posterioridad y especialidad.

Por tanto, dado que “tan negociación colectiva es una como la otra”, habría de priorizar la aplicación del Acuerdo de conciliación: «Si hubiera una real incompatibilidad entre los Acuerdos, seguramente tales razones habría de conducir a proclamar la validez de un pacto, alcanzado por sujetos legitimados y con la fuerza vinculante de toda negociación colectiva válida, reforzado con el respaldo otorgado por su homologación a cargo de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y que no ha sido impugnado dentro del plazo habilitado al efecto».

Curiosamente, también obvia de manera incomprensible, precisamente por ser “tan negociación colectiva una como otra”, la posible aplicación de las reglas de concurrencia previstas en el Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, cuáles son las razones para no aplicar la regla general contenida en el artículo 84 ET.

Pero el TS no necesita entrar en tales extremos pues termina liquidando toda la cuestión negando la existencia de una concurrencia conflictiva, a través de una interpretación, desde nuestro punto de vista forzada, de algunas de las expresiones contenidas en el pacto de fin de huelga: «para resolver el recurso no es necesario determinar si prevalece el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva con mayor fuerza en uno u otro caso. Tampoco parece imprescindible determinar la naturaleza del acuerdo de fin de huelga (asimilada a la de convenio colectivo, pero sin que pueda confundirse con el mismo), ni si el preacuerdo extrajudicial y su ulterior transformación en conciliación homologada produce los efectos de la cosa juzgada (o solo comporta la posibilidad de desembocar en su ejecución».

En concreto, la razón por la que no es necesario entrar a considerar tales extremos es, a juicio del Alto Tribunal, porque no existe conflicto entre ambas manifestaciones de la negociación colectiva. Todo ello, como consecuencia de que así lo quiso el propio Acuerdo de fin de huelga. «Este no pretende cerrar el estado

² Véanse, STCo 11/81, de 8 de abril, por ejemplo, y las SSTs de 31 de mayo de 1995 (Rec. 1677/94), de 29 de octubre de 2002 (Rec. 1244/01), de 14 de marzo de 2005 (Rec. 6/04), 21 de julio de 2009 (Rec. 3389/08); y 4 de noviembre de 2010 (Rec. 2907/09).

de la cuestión de modo absoluto o pético, sino que manifiesta su “más amplio respeto a la autonomía de la voluntad colectiva y legitimada en sus respectivos ámbitos”. Con ello está admitiendo la existencia de una especie de “negociación en cascada”: siempre que se cumplan las exigencias de representatividad hay que permitir el juego de la autonomía colectiva en ámbitos inferiores al Grupo de Empresas»³.

Es decir, conforme el parecer de la mayoría de los magistrados que integran la Sala, no es necesario entrar a interpretar las múltiples cuestiones que han ido apareciendo a lo largo de este comentario. Por el contrario, fueron los propios negociadores del Acuerdo de fin de huelga los que otorgaron, a juicio de la Sala, y aunque no de manera demasiado explícita, la autoridad a sujetos distintos de los negociadores de tal Acuerdo para llevar a cabo la negociación de las indemnizaciones en cada empresa del grupo. Afirmación que, desde nuestro punto de vista, no deja de sorprender puesto que ello significa perder el control de una parte importante de las concesiones empresariales consideradas como suficientes para la desconvocatoria de la huelga.

Asimismo, también sorprende que haya sido soslayada otra cuestión que pudiera haber planteado, al menos, una reflexión por parte de la Sala. Nos referimos a la posibilidad de que la aplicación del Acuerdo conciliatorio pudiera suponer un menoscabo del principio de irretroactividad consagrado en el art. 9.3 CE. En concreto, cuando se procede al despido de la parte recurrente, el único acuerdo en vigor era el Acuerdo fin de huelga que incorporaba una indemnización superior a la legalmente prevista. Con posterioridad, una vez tomada la decisión del despido, se acuerda, por sujetos distintos de los negociadores del Acuerdo vigente, una reducción de dicha indemnización. Hubiera sido además una buena oportunidad para continuar en la línea mantenida, recientemente, por el Tribunal Supremo sobre el alcance del principio de irretroactividad en relación con el descuelgue salarial o la preferencia aplicativa de los convenios colectivos de empresa⁴.

3. VOTO PARTICULAR: EL ACUERDO DE FIN DE HUELGA POSEE LA NATURALEZA DE UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO

Lo primero que llama la atención al comenzar el análisis de este Voto Particular, es la extensión y profundidad de los razonamientos formulados por los seis magistrados discrepantes. Básicamente, este Voto particular viene a fundamentar su discrepancia en el hecho de que se ha vulnerado la voluntad de los negociadores del Acuerdo de fin de huelga y que la inaplicación de una parte importante

³ Una crítica sobre esta “interpretación a su manera” de la voluntad de las partes del Acuerdo de fin de huelga, puede verse, el comentario de Rojo Torrecilla, E. en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/06/el-valor-juridico-del-acuerdo-de-fin-de_9.html

⁴ Véase, al respecto, el comentario contenido en *Trabajo y Derecho*, nº 31-32, 2017.

del mismo, la referida a la cuantía de la indemnización de los futuros despidos colectivos llevados a cabo en el grupo mediático, no es válida por cuanto que los sujetos negociadores del Acuerdo de conciliación no están legitimados para ello.

En primer lugar, entiende fundamental, al contrario que lo considerado por la mayoría de la Sala, para poder resolver la cuestión planteada por el Recurso de Casación para la Unificación de la Doctrina, el determinar la naturaleza jurídica del Acuerdo de fin de huelga puesto en cuestión. En concreto, partiendo de la previsión normativa del art. 8.2 y 24.1 del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo («dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio colectivo»), llega a la convicción de que no es tanto la eficacia del pacto sino la naturaleza de este lo que habría de considerar⁵. En este sentido, entiende que nos encontramos ante un convenio colectivo extraestatutario. Partiendo de la propia doctrina de la Sala⁶, basa esta consideración en el hecho de que en dicho Acuerdo de fin de huelga no se cumplieron los requisitos formales y procedimentales exigidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Desde nuestro punto de vista, como más adelante tendremos ocasión de desarrollar, este Voto particular realiza una interpretación del precepto en un sentido contrario al de la literalidad del mismo. Asimismo, creemos que hubiera sido necesario el haber diferenciado el supuesto de un Pacto de fin de huelga negociado por sujetos que, conforme se desprende de los hechos probados para nuestro supuesto, gozan de una amplia legitimidad, y el de los analizados en las Sentencias citadas, en la que es la falta de legitimidad requerida por el Título III para la válida negociación de los convenios colectivos lo que determina la naturaleza extraestatutaria de los mismos.

Por el contrario, los Magistrados discrepantes asumen la «eficacia de convenio colectivo extraestatutario» del Acuerdo fin de huelga. Lógicamente, una vez asumido este extremo ha de precisar las consecuencias de dicha afirmación. En concreto, se detiene considerablemente en el relato de la jurisprudencia asentada del propio Tribunal Supremo al respecto. De este modo, mantiene que «carece de eficacia personal “erga omnes”, y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias, que se rigen, por tanto, por la regla general del Derecho común de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan, con la consecuencia de que la lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales».

⁵ No obstante, a lo largo de su razonamiento, termina utilizando la eficacia como elemento diferenciador.

⁶ SSTS de 28 de junio de 1994 (rec. 2847/93; 2 de noviembre de 1999 (rec. 4786/98) y 9 de marzo de 1998 (rec. 2061/97).

La consecuencia más importante, a tenor de esta peculiar “naturaleza”, que el Voto particular deduce de su razonamiento, es que a este tipo de convenios colectivos extraestatutarios-pactos de fin de huelga no les resulta de aplicación las reglas de los arts. 84 y 86 ET. «Por lo tanto, al tener eficacia de convenio extraestatutario los pactos de fin de huelga tienen naturaleza y eficacia contractual, quedando limitada su eficacia al ámbito de aplicación de las entidades que los suscriben, y en su caso, a quienes se adhieran a ellos, rigiéndose su regulación, en esencia, por la normativa civil de obligaciones, siendo su valor obligacional, no normativo, si bien se trata de un convenio colectivo».

Como consecuencia de la atribución de tal “valor”, el acuerdo no puede ser modificado por voluntad unilateral ni por terceros sin el consentimiento de las partes, «ya que podría vulnerar la normativa reguladora de los contratos y el propio derecho de huelga y libertad sindical que ha sido puesto en juego, precisamente para poner fin a la huelga, mediante unos acuerdos que, de ser dejados sin efecto por terceros ajenos a los firmantes del pacto, vaciarían de contenido estos derechos». Sólo se podría concebir una modificación del Pacto de fin de huelga, continua el razonamiento de los Magistrados discrepantes, por la voluntad conjunta de los firmantes de este, pues, «como todo contrato, puede ser modificado por el acuerdo de voluntades de los contratantes, tal y como resulta del art. 1255 Cc».

Partiendo de estos razonamientos, considera que el acuerdo de conciliación, al no haber sido firmado por los mismos sujetos que firmaron el primitivo pacto de fin de huelga, no fue válidamente sustituido por dicho acuerdo conciliatorio. Aun en el caso de que se le hubiera podido atribuir, continúan los magistrados discrepantes, que la eficacia tal pacto es la de un convenio colectivo estatutario tampoco se podría ver afectado por el Acuerdo de conciliación toda vez que, respecto de éste, no podría predicarse su naturaleza de convenio colectivo del Título III dado que en el mismo no concurren los requisitos procedimentales y, aquí tampoco, los requisitos de legitimación exigidos por nuestro Estatuto para otorgarle tal eficacia.

Por último, viene a cuestionar el razonamiento básico del parecer mayoritario de la sala que, como se recordará, mantuvo que no existía contradicción entre ambos instrumentos de la autonomía colectiva toda vez que las partes del Acuerdo de fin de huelga previeron la posibilidad de que, con posterioridad, los sujetos legitimados de otras unidades de negociación pudieran introducir modificaciones al mismo: «tampoco cabe entender que el hecho de que en el pacto de fin de huelga se disponga que “se podrán establecer factores correctores o variabilidad en cada unidad empresarial” supone que se puede reducir la cantidad fijada como módulo indemnizatorio ya que dicha frase se refiere al conjunto del acuerdo, en especial, al apartado segundo que, de forma genérica, señala que “constituirá un elemento prioritario y previo para cualquier supuesto de extinción colectiva de contratos de

trabajo, la obligación empresarial de definir, concretar y causalizar la existencia y necesidad de los posibles excedentes laborales, tal como está previsto en la legislación laboral española”, sin que el contenido de la citada frase resulte que la voluntad de los firmantes del pacto fue la de permitir que se redujera el importe del módulo indemnizatorio fijado en el mismo».

Hemos de advertir, para concluir con el análisis de los votos discrepantes, que, junto al hasta ahora analizado, la sentencia ahora comentada también contó con un Voto particular discrepante, en esta ocasión, no con la desestimación del recurso de casación sino con el razonamiento mantenido. Para la Magistrada Dña. María Milagros Calvo Ibarlucea, la desestimación del recurso ha de venir de la consideración de cosa juzgada que deriva del Decreto del Letrado, afirmando, que es absurdo pretender la aplicación de un acuerdo de fin de huelga que «ha sido objeto de una suerte de abandono por los interesados en las diferentes unidades o al menos así aparenta ser el caso de Ediciones El País, S.L., habiendo servido tan solo como parapeto que pusiera fin a un despido grupal de PRISA».

4. UNAS CONCLUSIONES CRÍTICAS A LOS ARGUMENTOS DE LA SENTENCIA Y DE SU VOTO PARTICULAR

En este momento nuestro estudio, llevaremos a cabo un pequeño resumen tanto de la posición mayoritaria como el Voto Particular más detalladamente analizado aquí, para, modestamente, cuestionar ambos a través de un análisis del Pacto de fin de huelga desde su doble perspectiva de manifestación del derecho de negociación colectiva y como parte integrante de una huelga.

Conforme a la primera de las cuestiones, nos parece que, en primer lugar, en el razonamiento de la mayoría se echa en falta una valoración sobre cuál es la naturaleza y eficacia de los Pactos de fin de huelga. Por el contrario, se limita a afirmar, conforme al art. 8.2 y 24.1 del RD-Ley 17/77, de 4 de marzo, que el pacto de fin de huelga tiene la misma eficacia que el Convenio colectivo, pero sin precisar a qué tipo de convenio colectivo se refiere, toda vez que dicha referencia se realiza tres años antes de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y la configuración en su Título III del modelo legal de convenio colectivo. La falta de precisión a este respecto le lleva a considerar que existe equivalencia jerárquica respecto al pacto conciliatorio. Dada la falta manifiesta de legitimidad de los representantes de los trabajadores en dicho acto de conciliación para la negociación de un convenio colectivo del Título III a pesar de estar dotada, en palabras de la Sala, «de la fuerza vinculante de toda negociación válida», es evidente que le termina atribuyendo también naturaleza extraestatutaria al Pacto de fin de huelga. No obstante, no necesita plantearse tales cuestiones, al concluir que ni tan siquiera existe conflicto entre ambos.

Por otra vía de razonamientos, el Voto particular llega a la misma conclusión que la de la mayoría de la Sala en lo que respecta a la naturaleza jurídica del Pacto de fin de huelga, es decir, que posee naturaleza extraestatutaria, por ello no requiere para su modificación el cumplimiento de los requisitos previstos en el art. 84, sino que se acude, dado su naturaleza contractual, a lo establecido en el Código civil respecto de la modificación de los contratos. Dado que no coinciden las partes de ambos, el Acuerdo de fin de huelga no puede ser modificado por uno posterior negociado por sujetos distintos.

La naturaleza jurídica de los Pacto de fin de huelga ha sido objeto de importantes razonamientos por parte de nuestra doctrina, no existiendo, no obstante, acuerdo al respecto. En primer lugar, en la línea mantenida por nuestra Sentencia, se ha venido a considerar que las remisiones efectuadas por el RD-Ley de relaciones de trabajo, han de ser interpretadas en el sentido de, sin negarles su naturaleza de convenio colectivo, atribuirles una eficacia contractual⁷. En segundo lugar, por parte de otro sector doctrinal con el que nos alineamos, se ha mantenido que dicha remisión no implica la atribución de una u otra eficacia, sino que esta dependerá del cumplimiento de los requisitos de exigidos por el Título III del Estatuto de los Trabajadores para la negociación de un convenio colectivo de eficacia normativa⁸. No obstante, dada las peculiares características de este tipo de manifestación de la autonomía colectiva, no es posible exigirle los mismos requisitos procedimentales, siendo necesario sólo la concurrencia de los denominados por estos autores como requisitos esenciales⁹, en concreto, que concurren los requisitos de legitimidad contenidos en los arts. 87 y 88 ET. Esta es, como avanzamos, la interpretación más lógica, desde nuestro punto de vista, de la expresión contenida en el art. 8.2 del RD-Ley de Relaciones de trabajo, dado que el pacto de fin de huelga ha de tener “eficacia de convenio” y en nuestro ordenamiento jurídico son válidos los convenios colectivos que poseen eficacia contractual y normativa, no sería lógico interpretar restrictivamente el precepto y asumir que sólo está atribuyendo una de dichas naturalezas, sea cuales sean los negociadores de los mismos¹⁰.

Una vez atribuida eficacia normativa a los pactos de fin de huelga, el problema de la concurrencia con un posterior Pacto de conciliación se diluye dada la diferente posición jerárquica de los mismos. Es más, podríamos incluso afirmar que el Pacto de fin de huelga en el contexto que nos ocupa, esto es, el negociado

⁷ Sánchez-Cervera Valdés, J.M., *Los acuerdos fin de huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 296.

⁸ Oliet Gil, B., «Los pactos que ponen fin a una huelga como convenios colectivos extraestatutarios. Nota a la SAN, 5-11-1990», A.L., n.º 7, 1991, núm. 7, pp. 380-381; Goerlich Peset, J.M., «Los acuerdos de resolución de conflictos colectivos», en Sala Franco, T. y otros, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, ACARL, Madrid, 1989, pp. 114 ss. y 130 ss.; Rentero Jover, J., «Reflexiones sobre los pactos de fin de huelga», A.S., n.º 15, 1992, p. 2619.

⁹ Sánchez-Cervera Valdés, *Los acuerdos fin de huelga*, cit., pp. 299-301 y Goerlich Peset, J.M., «Los acuerdos de resolución de conflictos», cit., pp. 118 ss.

¹⁰ Defiende la eficacia normativa en todo caso de este tipo de acuerdos Correa Carrasco, M., *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 223.

por los sujetos legitimados en el grupo de empresas, no podría ser modificado a posteriori ni tan siquiera por un convenio colectivo de empresa, dado que la prioridad de los convenios colectivos de empresa respecto a los de grupo no se encuentra dentro de las posibilidades previstas en el art. 84.2 ET¹¹.

En definitiva, si el Acuerdo fin de huelga posee eficacia contractual sólo podrá ser modificado conforme a los mecanismos descritos en el voto particular y que no reproducimos. Si, por el contrario, le atribuyésemos una eficacia normativa habría de activar los mecanismos de solución de los problemas de concurrencia previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Sea cual sea la eficacia atribuida, por tanto, el Acuerdo de fin de huelga descrito en los hechos probados de nuestra sentencia habría de ser respetado.

No obstante, si se aceptara la atribución de eficacia normativa a los Pactos de fin de huelga, se evitaría, ahora en relación con éstos, los riesgos de seguir ampliando los espacios del convenio colectivo extraestatutario, como ya ocurre respecto de otras soluciones dadas por nuestros Tribunales a otras cuestiones suscitadas recientemente en nuestro sistema de negociación colectiva¹². Además, esta interpretación es coherente, incluso, con la más reciente jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo. En concreto, con la Sentencia anteriormente citada de 22 de junio de 2016 (Rec. 186/15). En ella se produjo una total equiparación entre el convenio colectivo del Título III y el Acuerdo de fin de huelga, requisito indispensable para poder resolver la concurrencia conflictiva entre ambos, en favor del Acuerdo de fin de huelga posterior.

Asimismo, el razonamiento del Voto particular plantea, como consecuencia de la atribución de eficacia contractual al Pacto de fin de huelga, una cuestión realmente básica. Como hemos descrito, este Voto entiende que, como consecuencia de su consideración de convenio colectivo extraestatutario, dicho pacto solo podrá ser modificado por la voluntad conjunta de los firmantes del mismo pues, «como todo contrato, puede ser modificado por el acuerdo de voluntades de los contratantes, tal como resulta del art. 1255 CC, que faculta a las partes a establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente [...]». No obstante, incomprensiblemente los Magistrados discrepantes olvidan que en nuestra disciplina dichos pactos, si bien no pueden ser modificados unilateralmente por el empresario, sí que éste puede no aplicarlos a tenor de la previsión

¹¹ Cruz Villalón, J., «Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo», en *Estructura de la negociación colectiva. XXXVII Jornadas de Estudio sobre negociación colectiva*, MTAS, Madrid, 2014, p. 42. En sentido contrario se pronuncia, en la misma publicación, Del Rey Guanter, S., «La negociación colectiva a nivel de empresa y, en particular, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa», p. 75.

¹² Véase, a este respecto, Escribano Gutiérrez, J., «Ultraactividad excepcional del convenio colectivo más allá de los límites previstos en el art. 86.3 ET», *Temas Laborales*, nº 131, 2015, pp. 213-229. Más ampliamente, Ruiz Castillo, M.M. y Escribano Gutiérrez, J., *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 117 y ss.

contenida en el art. 41.5 ET. De este modo, los Acuerdos alcanzados durante el ejercicio del derecho fundamental de huelga y que condicionó la desconvocatoria de esta e, inclusive, el voto en asamblea de los trabajadores implicados, termina no siendo aplicado por el empresario cuando concurren los requisitos establecidos en dicho art. 41 ET.

A continuación, y para concluir, nos detendremos en una cuestión no tratada en la Sentencia comentada. Nos referimos a la posible conculcación del derecho de huelga como consecuencia del incumplimiento de las condiciones establecidas en el Pacto de fin de huelga para que ésta fuera desconvocada. Esta cuestión es tratada sólo incidentalmente en el Voto particular («Tampoco puede ser modificado [el pacto de fin de huelga] por terceros sin el consentimiento de las partes, ya que supondría vulnerar la normativa reguladora de los contratos y el propio derecho de huelga y libertad sindical que ha sido puesto en juego, precisamente para poner fin a la huelga, mediante unos acuerdos que, de ser dejados sin efecto por terceros ajenos a los firmantes del pacto, vaciarían de contenido estos derechos»). Posiblemente, como se deduce de la propia sentencia, esta circunstancia estuvo motivada por la escasa calidad de la demanda interpuesta, que se limitó a reproducir los razonamientos de la sentencia de contraste presentada.

Paradójicamente, la atención jurisprudencial y doctrinal a la posible afectación del derecho de huelga en el caso de incumplimiento del contenido del Pacto de fin de huelga ha sido escasa hasta ahora. Desde un punto de vista doctrinal, se ha mantenido que el hecho de que el acuerdo se haya alcanzado en el contexto de la huelga no establece una conexión siempre directa con el derecho fundamental de huelga. Por ello, su incumplimiento por parte del empresario no implica automática y directamente la lesión de dicho derecho¹³. Por el contrario, habrá que estar al caso concreto para determinar si la renuncia al derecho de huelga, motivada por la contraprestación otorgada, ha sido lo suficientemente importante como para considerar menoscabado el mismo¹⁴.

En el caso que nos ocupa, la desconvocatoria de la huelga fue consecuencia directa de un aumento de la indemnización legal para aquellos trabajadores que se vieran afectados por el Expediente de Regulación de Empleo. Tras la firma, el grupo mediático llevo a cabo un severo ajuste de plantilla que, lógicamente, debilitó la posición de los trabajadores ante un posible futuro conflicto como consecuencia de la negativa a cumplir en sus propios términos el texto del Acuerdo de fin de huelga. El derecho de huelga se vio, por tanto, privado de eficacia, lo que supone vulnerar, a nuestro juicio, dicho derecho fundamental. El hecho de que la huelga ya hubiera terminado no impide reconocer la lesión del derecho, pues

¹³ Goerlich Peset, J.M., Lahera Forteza, J. y Valdés Dal-Ré, F., «Los acuerdos fin de huelga», en *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, p. 6. (versión digital del capítulo).

¹⁴ SSTSJ de 3 de noviembre de 2004 (Canarias/Santa Cruz de Tenerife -Ar.16704-).

precisamente terminó a cambio de algo que luego no se cumple¹⁵.

En conclusión, sólo el fortalecimiento de la eficacia y la capacidad de resistencia pasiva de los Acuerdos de fin de huelga a futuros cambios de su contenido puede asegurar un equilibrio en los sacrificios durante el ejercicio del derecho de huelga.

¹⁵ Vivero Serrano, J.B., *La terminación de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 16.