

Roj: **STS 8166/1999** - ECLI: **ES:TS:1999:8166**Id Cendoj: **28079140011999100241**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **17/12/1999**Nº de Recurso: **3163/1998**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**Ponente: **ANTONIO MARTIN VALVERDE**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecisiete de Diciembre de mil novecientos noventa y nueve.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, interpuesto por la empresa LUCAS DIESEL SYSTEMS, S.A., representada por el Procurador D. Eduardo Morales Price y defendida por el Letrado D. Javier Suárez de Vivero, contra la sentencia dictada en recurso de suplicación, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 12 de junio de 1998 (autos nº 616/1997), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha comparecido ante esta sala como parte recurrida EL COMITE DE EMPRESA DE LUCAS DIESEL SYSTEMS, S.A., representado y defendido por el Letrado D. José M^a Manté Spa.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ha dictado la sentencia impugnada en recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 25 de septiembre de 1997, por el Juzgado de lo Social nº 4 de Barcelona, entre los litigantes indicados en el encabezamiento, siendo también parte demandada en la instancia, la representación legal de los trabajadores y DELEGADOS SINDICALES DE CCOO, UGT y COP, sobre conflicto colectivo.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia, es el siguiente: "1.- En el seno de la empresa demandante, LUCAS DIESEL SYSTEMS S.A., el día 10 de enero de 1997 se dio comienzo al proceso de negociación con el comité de empresa, para la revisión del convenio colectivo vigente. 2.- En el curso de dicho proceso y debido a las divergencias de las partes en cuanto al contenido del Convenio, y específicamente del artículo 6º del mismo, se han producido sucesivas **huelgas**. 3.- En fecha 3 de febrero de 1997, el comité de empresa efectuó un preaviso de **huelga** de tres semanas de duración, con inicio el día 11-2-97, a realizar los martes y jueves de cada semana, parando dos horas en cada uno de los turnos de trabajo, y señalándose en el preaviso como motivo de la **huelga** "el rechazo por la empresa de los puntos más esenciales de la plataforma reivindicativa 4.- El día 17 de febrero, el comité comunicó a la dirección de la empresa la desconvocatoria de las dos horas de **huelga** del día 18 de febrero; el día 24 de febrero comunicó la desconvocatoria del paro de dos horas previsto para el día 25 de febrero. 5.- En fecha 25 de febrero de 1997 se prorrogó el preaviso de **huelga**, por los mismos motivos, con paros de dos horas en cada turno, los martes y jueves, hasta el día 15 de marzo de 1997. 6.- El día siguiente, 26 de febrero de 1997, se reiteró la decisión unánime de efectuar el paro de dos horas por turno previsto para el día 27 de febrero, así como la celebración de una asamblea en tal fecha. 7.- El día 28 de febrero, el comité comunicó a la empresa la desconvocatoria de la **huelga** prevista para el día 4 de marzo de 1997, de dos horas por turno. 8.- El día 12 de marzo de 1997 se prorrogó el preaviso de **huelga**, hasta el día 15 de abril de 1997; posteriormente, el 26 de marzo se desconvocó la **huelga** prevista para el día 27 de marzo, y el mismo 26-3-97 se comunicó la desconvocatoria del paro previsto para el día 1 de abril de 1997. 9.- El día 7 de abril de 1997 se comunicó la desconvocatoria del paro previsto para el día 8-4-97 y se comunicó que el día 10 de abril, se utilizarían de las dos horas de paro previstas, únicamente el tiempo imprescindible para informar a la plantilla. A la vista de esta última comunicación, la empresa solicitó al comité que indicase los



horarios que cada turno realizaría para el día 10 de abril, ya que de lo contrario se computarían las dos horas previstas como paro efectivamente realizado. 11.- el día 9 de abril el comité comunicó la desconvocatoria del paro previsto para el día 10 de abril, y el mismo día 9 se formuló preaviso de **huelga** para el período de 15 de abril a 15 de mayo de 1997, con paros de lunes a viernes, de dos horas diarias en cada turno, motivada por "el rechazo de la empresa de la plataforma reivindicativa en sus puntos más esenciales". 12.- El día 14 de abril el comité comunicó que se había decidido utilizar de las dos horas de paro en cada turno previstas para el día 15 de abril, sólo el tiempo necesario para informar a la plantilla, aproximadamente una hora. 13.- La dirección de la empresa, en fecha 15 de abril, comunicó al comité que en la línea señalada en la reunión del día 11-4-97, reiteraba su consideración de que se estaba efectuando un uso abusivo de la **huelga**, y que la empresa consideraría como **huelga** efectivamente realizada las dos horas por turno y día que oficialmente se le había notificado, procediendo a publicar el Aviso 13/97 en tal sentido, para conocimiento de la plantilla. 14.- El mismo día 15 de abril de 1997, el comité notificó la desconvocatoria del paro previsto para el día 16 de abril; el día 16 comunicó la desconvocatoria del paro previsto para los días 17, 18 y 21 de abril; en fecha 22 de abril de 1997 comunicó la desconvocatoria de los paros previstos para los días 23, 24, 25 y 28 de abril de 1997. 15.- Paralelamente, el comité formuló denuncia ante la Inspección de Trabajo por el contenido del Aviso 13/97, procediendo la inspección a efectuar visita al centro de trabajo el día 25 de abril, y extendiendo en el Libro de Visitas diligencia en la que se requiere a la empresa para que respete el contenido del derecho de **huelga** que ejercitan los trabajadores y proceda a cumplir la legalidad descontando de los salarios sólo las horas en que efectivamente se ejercite el derecho de **huelga**. 16.- Con motivo de la comparecencia efectuada ante la Inspección de Trabajo, el comité de empresa comunicó a la empresa que visto que la empresa ha manifestado sus quejas por las desconvocatorias de las **huelgas** o paros previstos, el comité "a partir de este momento, sólo comunicará el conocimiento de que los trabajadores van a ejercitar su derecho de **huelga** o no, si la empresa así lo solicita porque le es más beneficios. En el supuesto que le sea más perjudicial, nosotros somos los primeros en no querer agravar la situación con las anteriores comunicaciones". 17.- Posteriormente el comité de empresa notificó a la dirección el 28 de abril que se había acordado que dentro de las dos horas de paro por turno previstas para el día 29 de abril, sólo se utilizaría el tiempo imprescindible para informar a la plantilla, aproximadamente una hora. 18.- El día 29 de abril el comité notificó que no se ejercitarían las dos horas de paro previstas para los días 30 de abril, dos y cinco de mayo; asimismo, el cinco de mayo se notificó que no se efectuarían las dos horas de paro de los días 6 y 7 de mayo. 19.- El día 15 de mayo, el comité efectuó preaviso de **huelga** legal, debido al rechazo por parte de la empresa de la plataforma reivindicativa en sus puntos más esenciales, con duración del 22 de mayo al 19 de junio, con paros de dos horas los jueves en cada turno. 20.- La empresa demandante sigue un sistema de organización y gestión de la producción conocido como "just in time", en el cuál se hace necesaria la elaboración de un plan maestro de producción efectuado normalmente por períodos mensuales, para el abastecimiento de materias primas y productos incorporados, que permitan la entrega del producto al cliente en el momento justo. Este sistema comporta la producción en flujo continuado y la ausencia de stocks de materias primas, materiales en proceso y producto acabado, existiendo únicamente los denominados stocks de seguridad entre fases. 21.- En el presente caso, a raíz de los preavisos de **huelga** con paros, en el mes de febrero de 1997, de tres semanas, los martes y jueves con paros de dos horas por turno, prorrogados luego hasta el 15 de marzo y posteriormente hasta el 15 de abril, y los paros diarios de dos horas entre el 15 de abril y el 15 de mayo, la empresa organizó su plan maestro de producción teniendo en cuenta las horas de paro, y, en consecuencia, reduciendo la productividad, disminuyendo tanto la adquisición de material como las entregas, y la contratación con clientes. 22.- La desconvocatoria sucesiva de los paros por parte del comité, avisada a la empresa normalmente con 24 horas de antelación, provocó que las horas de trabajo efectivo fuesen superiores a las previstas en el plan de producción elaborado en función de los preavisos de **huelga**, dando lugar a la rotura de los stocks de seguridad y a que los trabajadores estuviesen físicamente en la empresa pero no pudiesen llevar a cabo la producción. 23.- Las pruebas practicadas, pericial y testifical, acreditan que para que la empresa hubiera podido modificar el plan maestro de producción precisaría cuando menos conocer la nueva situación con un mes de antelación. 24.- La prueba pericial aportada acredita que la empresa ha visto reducida su "productividad final", entendida como la relación que para un determinado período hay entre la cantidad de productos terminados que se entregan en almacén de expediciones, listos para su venta, y las horas de trabajo realizadas durante ese mismo período, con una incidencia negativa en el resultado bruto operativo de 627 millones de pesetas, debido a las ventas posibles no realizadas y a los salarios que dejaron de percibir los trabajadores por **huelga** anunciada y no realizada. 25.- La representación de la empresa presentó conciliación previa ante el Departament de Treball, secció de conflictes Col·lectius, celebrándose el acto, sin avenencia, el día 15 de mayo de 1997 y presentándose la demanda judicial el día 3 de junio de 1997. 26.- Los documentos aportados por la parte demandada como bloque 8 acreditan que ya en otros procesos de **huelga** habidos en el año 1993, era práctica constante que el comité notificase a la dirección de la empresa la desconvocatoria de los paros previstos con antelación que oscilaba entre las 24 y las 28 horas. 27.- La representación de la empresa ha reconocido en la confesión judicial que no se ha constatado a nivel individual bajo rendimiento de los trabajadores en el presente año". El fallo de la sentencia de instancia es



del siguiente tenor: "FALLO: Desestimando la demanda formulada por LUCAS DIESEL SYSTEMS S.A. en materia de CONFLICTO COLECTIVO, debo declarar y declaro que las **huelgas** llevadas a cabo por los trabajadores de la empresa no han constituido ejercicio ilícito ni abusivo del derecho de **huelga**, absolviendo libremente a la Representación legal de los trabajadores y delegados sindicales de UGT y CCOO".

SEGUNDO.- El relato de hechos probados de la sentencia de instancia ha sido mantenido íntegramente en la sentencia dictada por Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, hoy recurrida en unificación de doctrina, siendo la parte dispositiva de la misma del siguiente tenor literal: "FALLAMOS: Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por, LUCAS DIESEL SYSTEMS S.A. contra la sentencia dictada el día 25-9-97 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Barcelona, en los autos de CONFLICTO COLECTIVO nº 616/97, seguidos a instancia de LUCAS DIESEL SYSTEMS contra los TRABAJADORES DEL CENTRO DE SAN CUGAT DEL VALLES, Y EN SU NOMBRE A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y DELEGADOS SINDICALES DE CC..OO., UGT Y COP. debemos CONFIRMARLA Y LA CONFIRMAMOS".

TERCERO.- La parte recurrente considera contradictoria con la impugnada en el caso la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de fecha 4 de mayo de 1995. Dicha sentencia contiene los siguientes hechos probados: "1.- Con fecha 15 de julio de 1994, don Jesus Miguel , como DIRECCION000 del comité de empresa de la "Empresa Nacional de Celulosas, SA", factoría de Huelva, presentó escrito ante la Delegación Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva que obra unido a la documental presentada por las partes y se tiene aquí por reproducido, comunicando el acuerdo adoptado por el Comité de Empresa de convocar **huelga** general que afectaba a todos los trabajadores de "ENCE, SA", factoría de Huelva a partir de las 6.00 horas del 23 de julio de 1994 hasta la misma hora del 25 de julio de 1994. A la empresa se le comunica dicho acuerdo el 19 de julio de 1994. 2.- El objeto de la **huelga** era "forzar la negociación del Convenio Colectivo que dura ya dos años, llevando en vigor el actual Convenio cinco años, sin haberse producido subida salarial alguna". 3.- Con fecha 20 de julio de 1994 se reúnen la dirección de empresa y el comité de **huelga** con el fin de fijar los servicios mínimos. La empresa propone "retrasar el horario de parada, comenzando a parar a las 6 horas del sábado (ganando 12 horas) y adelantar el horario de arranque a las 22 horas del domingo para que el grueso del personal a las 8 horas del lunes tenga ocupación efectiva de producción", considerando desproporcionada la **huelga** en los términos fijados por los representantes de los trabajadores. El comité de **huelga** no acepta dicha propuesta. 4.- La **huelga** se desarrolló en los días señalados sin que se produjese incidente alguno y sin que la empresa haya sufrido perjuicio o daño como consecuencia de la **huelga**, según se deduce de la testifical practicada en la persona de don Luis Miguel , DIRECCION001 de turno de "ENCE, SA", presentado por la actora. 5.- Como consecuencia de los actos llevados a cabo en los días 23 a 25 de julio de 194, la empresa "ENCE, SA", ha abierto expediente sancionador a los trabajadores, habiéndose interpuesto ya sanciones a dos de ellos. 6.- Según el suplico de la demanda la actora pide que la **huelga** sea declarada ilícita y abusiva. 7.- Se ha intentado sin efecto la preceptiva conciliación ante el CMAC, el 4 de agosto de 1994". En la parte dispositiva de la misma se estimó el recurso de suplicación deducido por la empresa nacional de Celulosas, S.A. contra la sentencia dictada en la instancia anulando la misma y reponiendo las actuaciones al momento inmediatamente anterior al de su pronunciamiento y ordenando la devolución de aquéllas al Juzgado de su procedencia para que, con libertad de criterio dicte nuevo fallo partiendo de la aceptación del carácter declarativo de la acción ejercitada en la demanda.

CUARTO.- El escrito de formalización del presente recurso lleva fecha de 27 de julio de 1998. En él se alega como motivo de casación al amparo del art. 221 de la Ley de Procedimiento Laboral, contradicción entre la sentencia reseñada en el antecedente de hecho anterior y la ahora impugnada en el caso. Alega también el recurrente infracción por no aplicación del art. 80 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Finalmente alega quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

El recurrente ha aportado la preceptiva certificación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, que considera contradictoria a los efectos de este recurso.

QUINTO.- Por Providencia de 23 de septiembre de 1998, se tuvo por personado e interpuesto en tiempo y forma el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Pasados los autos al Magistrado Ponente, se admitió a trámite el recurso. Personada la parte recurrida, le fue efectuado el correspondiente traslado del recurso, al que contestó en escrito de fecha 10 de mayo de 1999.

SEXTO.- Trasladas las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar procedente el recurso. El día 10 de diciembre de 1999, previamente señalado al efecto, tuvieron lugar la votación y el fallo de la presente resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina, que ha de ser abordada antes de entrar en su caso en el fondo del asunto, consiste en determinar si la empresa recurrente, que inició en su día proceso de conflicto colectivo, tiene o no derecho a que los órganos de la jurisdicción social resuelvan mediante sentencia sobre el carácter abusivo de la práctica de convocatoria y 'desconvocatoria' de **huelgas** intermitentes llevada a cabo por los representantes de los trabajadores. El argumento principal en que se ha apoyado en suplicación esta pretensión declarativa es que el desarrollo de los paros intermitentes en las concretas circunstancias del caso ha producido a la sociedad titular de la empresa 'daños desproporcionados' en pérdidas de producción, y ha procurado además la percepción de los salarios sin la adecuada contraprestación del trabajo.

SEGUNDO.- En concreto, la práctica de **huelga** a que se refiere el recurso, descrita con precisión y detalle en la narración de hechos probados de la sentencia de instancia no alterada en suplicación, consiste en encadenar o combinar por parte de la representación de los trabajadores, de modo imprevisto, convocatorias y 'desconvocatorias' de **huelgas** intermitentes, de forma que la empresa adopta las medidas oportunas para hacer frente a los paros colectivos convocados y se encuentra luego con que los trabajadores llamados a la **huelga** están dispuestos a trabajar. A ello debe añadirse que los paros intermitentes objeto de controversia fueron declarados cumpliendo el tiempo de preaviso legal (hechos probados tercero, quinto, undécimo y décimonoveno); pero las 'desconvocatorias' de los mismos, en número de diez y seis en los meses de febrero a mayo de 1997, fueran notificadas en plazos mucho más breves, habitualmente con veinticuatro horas de antelación (hecho probado vigésimosegundo). La duración más frecuente de dichos paros intermitentes era de dos horas en los distintos turnos de trabajo establecidos. En fin, la actividad de la empresa es la fabricación de bombas de inyección para motores diesel, y, dato muy importante para el enjuiciamiento del asunto, en ella rige el sistema de organización y gestión de la producción que podemos denominar 'justo a tiempo' o 'en el momento justo' ('just in time').

Como dice el hecho probado vigésimo de la sentencia de instancia, este modo de organización del proceso productivo obliga a entregar los productos con total puntualidad, comportando además "la producción en flujo continuado y la ausencia de stocks de materias primas, materiales en proceso y producto acabado, existiendo únicamente los denominados stocks de seguridad entre fases". Para ello se hace preciso - sigue la propia narración de hechos probados - la elaboración de un estricto plan de producción "para el abastecimiento de materias primas y productos incorporados", que en el caso de la empresa recurrente se efectuaba "por períodos mensuales" (hecho probado 20º), y cuya modificación, según peritos y testigos, precisaría cuando menos conocer la nueva situación con un mes de antelación (hecho probado 22º).

La medida de conflicto adoptada por la representación de los trabajadores de combinar convocatorias y 'desconvocatorias' de **huelgas** intermitentes, ya practicada en la misma empresa en anterior ocasión (hecho probado vigésimosexto), se ha prolongado en el conflicto que ha dado origen al presente litigio durante varios meses (de febrero de 1997 a mayo del mismo año), y el programa de paros intermitentes declarados llegaba al 19 de junio de 1997 del mismo año, interponiéndose la demanda el 6 de junio de 1997 (hechos probados segundo a décimo noveno). Las convocatorias o llamadas a la **huelga** de los potenciales huelguistas debidamente preavisadas permitían a la empresa acomodar su plan de producción "teniendo en cuenta las horas de paro" y disminuyendo en consecuencia "tanto la adquisición de material como las entregas, y la contratación con clientes" (hecho probado vigésimoprimer). Pero las frecuentes e imprevistas 'desconvocatorias' de un día para otro de los paros programados, provocaron, como dice el propio hecho probado 22º, que las horas de trabajo efectivo fuesen superiores a las programadas en el plan de producción elaborado en función de los preavisos de **huelga**, dando lugar a la rotura de los stocks de seguridad y a que los trabajadores estuviesen físicamente en la empresa pero no pudiesen obtener una producción adecuada.

Consta también en la narración fáctica que, de acuerdo con la prueba pericial practicada, la empresa ha visto reducida su "productividad final", o relación entre cantidad de producto y horas de trabajo, y que la práctica de **huelga** en cuestión ha tenido "una incidencia negativa en el resultado bruto operativo de 627 millones de pesetas" (hecho probado vigésimocuarto).

TERCERO.- Un dato más de los hechos de este complejo asunto conviene tener presente para la resolución del mismo. Frente al encadenamiento de sucesivas convocatorias y 'desconvocatorias' de **huelgas** intermitentes la empresa reaccionó, comunicando al comité de empresa y a la generalidad de los trabajadores que se estaba haciendo un uso abusivo del derecho de **huelga** y que consideraría como **huelga** efectivamente realizada las horas de **huelga** intermitente que figuraban en la declaración-convocatoria (hecho probado décimotercero). Pero esta medida adoptada por la empresa en respuesta a la práctica conflictiva de la representación de los trabajadores fue denunciada a la Inspección de Trabajo, que extendió en el libro de visitas diligencia por la que se requería a la empresa para que respetara "el contenido del derecho de **huelga**" ejercitado por los trabajadores y para que procediera a "cumplir la legalidad" descontando de los salarios sólo las horas en que



efectivamente se ejercitara el derecho de **huelga** (hecho probado décimoquinto), requerimiento administrativo que fue atendido.

CUARTO.- La sentencia dictada en la instancia desestimó la demanda de conflicto colectivo planteada por la empresa, declarando que "las **huelgas** llevadas a cabo por los trabajadores de la empresa no han constituido ejercicio ilícito ni abusivo del derecho de **huelga**".

La sentencia de suplicación ha desestimado también el recurso de la empresa, confirmando la sentencia de instancia. Pero la decisión del Tribunal Superior de Justicia no coincide en realidad, a pesar del signo desestimatorio del fallo, con la del Juzgado de lo Social. El fundamento de la resolución adoptada en la sentencia de suplicación es "la inexistencia de acción para demandar, sin que la confirmación del fallo de la sentencia (de instancia) en cuanto desestima la acción ejercitada, implique que haya sido resuelta la cuestión de fondo relativa a la **huelga**, que ha quedado imprejuizada". No existe acción para demandar, según el razonamiento de la sentencia recurrida, porque "no se pueden plantear cuestiones no actuales ni efectivas, futuras o hipotéticas o cuya decisión no tenga incidencia alguna en la esfera de derechos e intereses del actor"; o, por utilizar otro pasaje de la propia sentencia recurrida que viene a decir lo mismo desde otro ángulo: no se da en el caso -según el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña- "una verdadera necesidad de tutela jurisdiccional cifrable en el interés en que los órganos judiciales pongan fin a una falta de certidumbre en torno a la situación de que se trate".

QUINTO.- Para el juicio de contradicción con la impugnada se ha aportado y analizado la sentencia de la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 4 de mayo de 1995, sentencia cuya firmeza se ha comprobado por la Secretaría de esta Sala del Tribunal Supremo.

Esta sentencia de contraste se ha dictado también en un proceso de conflicto colectivo interpuesto por una empresa en reclamación de la calificación como abusiva de una práctica de **huelga**. La práctica huelguística cuestionada es bastante más simple que la de la sentencia recurrida; se trata de un paro desarrollado en el año 1994 en una factoría de la Empresa nacional de Celulosas S.A., convocado por una duración de 48 horas. Sin embargo, la pretensión declarativa de la empresa era sustancialmente igual; lo que se solicitó de los órganos de la jurisdicción social fue la declaración de que la **huelga** en los términos y calendario fijados por los representantes de los trabajadores era desproporcionada, a la vista de la incidencia de desorganización de la producción que, según la alegación de la demandante, el paro había generado en las actividades productivas de los días posteriores a los de **huelga**.

Concurre entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste la contradicción cualificada que exige el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para entrar en la cuestión planteada. A los efectos de la existencia o inexistencia de acción declarativa de la empresa sobre la calificación de abusiva de la práctica de **huelga** desarrollada por los trabajadores, los litigios de las sentencias comparadas son sustancialmente iguales, y la solución adoptada en las mismas es, sin embargo, distinta. Las diferencias apreciables entre uno y otro litigio no son relevantes a los efectos jurídico-procesales pretendidos, en cuanto que no eliminan sino que refuerzan la contradicción denunciada. En la sentencia de contraste se ha dado respuesta afirmativa a esta cuestión en un caso en que la conducta de **huelga** cuestionada no tenía precedentes en anteriores situaciones conflictivas, y fue más breve y a primera vista menos dañina que en la sentencia recurrida. Se da además otra circunstancia de apreciación 'a fortiori' de la contradicción denunciada; la demanda de conflicto colectivo rechazada por falta de acción en la sentencia recurrida se ha interpuesto mientras estaban pendientes **huelgas** convocadas, lo que no consta que ocurriera en la sentencia de contraste.

SEXTO.- Una vez constatada la contradicción de la sentencia recurrida con otra de valor referencial, la decisión con arreglo a derecho de la cuestión controvertida de competencia jurisdiccional es, de acuerdo con el dictamen del Ministerio Fiscal, que el recurso debe ser estimado. Existe en el presente litigio un interés legítimo actual de la empresa recurrente en deshacer la incertidumbre jurídica sobre la licitud o ilicitud de las medidas de conflicto o prácticas huelguísticas que constituyen el objeto del proceso. Dichas medidas de 'desconvocatoria' de **huelgas** intermitentes declaradas y convocadas se habían llevado a efecto en anteriores situaciones conflictivas, y, lo que resulta concluyente, podían reproducirse en las **huelgas** convocadas todavía pendientes en el momento de la interposición de la demanda.

A lo anterior debe añadirse que la respuesta de la empresa de descontar los salarios de las horas de trabajo no realizadas a causa de la desorganización de la producción producida por la sucesión reiterada de convocatorias y 'desconvocatorias' de los paros de una **huelga** intermitente en el sistema de producción 'justo a tiempo' implantado en la empresa debió ser retirada o suspendida a causa del requerimiento de pago consignado en el libro de visitas por la Inspección de Trabajo. Ello ha producido la consecuencia indirecta de que la controversia existente sobre la licitud de las conductas respectivas de las partes en conflicto tampoco



haya podido desembocar en un pronunciamiento jurisdiccional por la vía más habitual en los procesos laborales de la reclamación de los trabajadores.

En suma, por razones claras de gestión de la producción y de gestión de personal, la empresa recurrente tenía en el momento de la interposición de la demanda un interés legítimo y actual en conocer si la práctica huelguística en litigio es lícita o no. Y este interés, que no ha recibido respuesta en la sentencia recurrida, debe ser atendido por los órganos de la jurisdicción social, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, contenida entre otras en sentencias de 6 de mayo de 1992 y 5 de octubre de 1998.

SEPTIMO.- La sentencia estimatoria de unificación de doctrina obliga a resolver la cuestión planteada en suplicación de acuerdo con doctrina unificada. Ello nos lleva en el presente caso, una vez determinado que la empresa demandante es titular de la acción ejercitada, a entrar en el fondo del asunto, abordando la cuestión de si ha habido o no en la conducta de los demandados un ejercicio abusivo de los derechos de acción colectiva que la Constitución y la ley reconocen a los trabajadores asalariados, sin que sea necesario, a la vista de los hechos probados y de los términos del debate de suplicación, devolver las actuaciones a la Sala de procedencia.

La línea de defensa adoptada por la parte recurrente en este litigio ha estado apoyada en dos alegaciones, que, a pesar de su aparente incompatibilidad, se pueden seguramente considerar como argumentos complementarios. De un lado se afirma que, aunque en principio la **huelga** intermitente es lícita en nuestro ordenamiento, su desarrollo en términos distintos a los previstos en la declaración constituye en el caso, teniendo en cuenta el sistema de producción de la empresa, un 'ejercicio ilícito y abusivo del derecho de **huelga**'. De otro lado se sostiene que la desconvocatoria sistemática de los paros intermitentes, sin tiempo suficiente para que la empresa pudiera organizar adecuadamente el proceso productivo 'justo a tiempo', supone una alteración colectiva del régimen de trabajo distinta de la **huelga**, que infringe lo dispuesto en el artículo 7.1 del Decreto-Ley 17/1977 de relaciones de trabajo.

Lo que viene a pedir la parte recurrente en su denuncia de una doble infracción del ordenamiento laboral, profusamente desarrollada en el recurso de suplicación, es que se declare ilícita la práctica de paros intermitentes promovida por el comité de empresa bien por la primera de las argumentaciones expuestas -que la **huelga** intermitente en litigio es abusiva por el modo en que se ha desarrollado-, bien, en caso de que no se acepte el carácter abusivo de dicha **huelga**, por el segundo de los argumentos aportados -que la 'desconvocatoria' sistemática y de un día para otro de la **huelga** intermitente en una empresa que trabajo en el sistema 'justo a tiempo' no constituye una **huelga** sino una medida de conflicto distinta a la **huelga**, que resulta igualmente abusiva o contraria al ordenamiento jurídico-.

La reclamación de la empresa debe estimarse, por el primero de los argumentos señalados, sin que sea necesario acudir al argumento subsidiario alegado en segundo lugar. Las razones de esta posición de la Sala se exponen en los fundamentos o considerandos siguientes.

OCTAVO.- La **huelga** intermitente, a la que se suele recurrir con frecuencia en la práctica de los conflictos colectivos de trabajo, es una modalidad huelguística que no está expresamente prevista en las relaciones de **huelgas** ilegales o de **huelgas** abusivas que contienen los artículos 7.2. y 11 del Decreto-Ley 17/1977 de relaciones de trabajo. El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han tenido ocasión de señalar, no obstante, que esta alternancia o sucesión de horas o jornadas de **huelga** con horas o jornadas de trabajo, dentro de un conflicto colectivo único, no constituye en principio un supuesto de **huelga** abusiva, pero que puede calificarse como tal cuando el desarrollo de los paros intermitentes produce un daño desproporcionado a la otra parte de la relación de conflicto. Así se ha declarado, entre otras, en las sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 de 2 de diciembre, y 41/1984 de 21 de marzo, y en las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de febrero y de 30 de junio de 1990. En concreto, las sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 y 41/1984 aceptan la calificación de abusiva de la **huelga** intermitente que origina un daño "grave" a la empresa, "buscado" por parte de los que se encargan del desarrollo de la **huelga** "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".

En el presente supuesto, la gravedad de los daños causados a la empresa es patente a la vista de los hechos (en especial, los reflejados en el número 24º). La desproporción entre los daños producidos al empresario y los sacrificios asumidos por los huelguistas, cuya base fáctica ha de ser aportada por el empresario de acuerdo con sentencia de esta Sala de 30 de junio de 1990, es de apreciar también en el caso en litigio. Los representantes de estos últimos han procurado de manera reiterada reducir el coste de las pérdidas salariales correspondientes al tiempo de **huelga** mediante la práctica de desconvocar de manera imprevista los paros declarados, sin que el empresario pudiera, a la vista del sistema de producción 'justo a tiempo', poner a su disposición toda la materia prima y materiales en proceso necesarios para el trabajo. Con ello se ha



infligido al empresario un daño que excede con mucho del lucro cesante derivado de la no colaboración de los trabajadores en que consiste la **huelga** y de los costes organizativos normales que resultan inevitablemente de una cesación total o parcial de la actividad productiva.

NOVENO.- Se ha afirmado en el debate procesal planteado en este litigio que la práctica de desistir de una **huelga** declarada es lícita y forma parte del derecho de **huelga**. La afirmación es cierta, pero no se corresponde con lo ocurrido en el caso.

El desistimiento de la **huelga** es un acto de voluntad del comité de **huelga** u órgano que haya promovido la medida de conflicto que pone fin a la contienda laboral declarada, dándola por concluida con carácter definitivo o al menos indefinido. No es ésto, en realidad, lo que ha ocurrido en la **huelga** intermitente en litigio. Tal modalidad de **huelga**, en cuanto que tiene por objeto apoyar una reivindicación o una serie de reivindicaciones planteadas de manera conjunta, ha de considerarse como una única **huelga** fraccionada en el tiempo, y no como una sucesión de **huelgas** distintas e independientes. Como se apunta en nuestra sentencia de 14 de febrero de 1990, la **huelga** intermitente es una **huelga** única cuya "ejecución se divide en varios momentos, distribuidos dentro del día o en ciclos temporales superiores".

Partiendo de la premisa conceptual anterior, el desistimiento de la **huelga** intermitente ha de afectar a la **huelga** en su integridad, y no a los paros sucesivos en que su ejecución se fracciona. No pueden considerarse en consecuencia como desistimientos las desconvocatorias de los distintos paros fraccionados en que la **huelga** intermitente consiste.

DECIMO.- Otro argumento esgrimido en el presente debate procesal al que conviene dar respuesta en esta sentencia hace referencia a la imputación del "perjuicio añadido" producido por la práctica de la representación de los trabajadores de desconvocar de manera habitual los paros previamente convocados.

Se ha dicho en las actuaciones que este daño o "perjuicio añadido" debe ser imputado a la empresa, que es la que ha adoptado un sistema de producción que la hace más vulnerable a medidas de conflicto colectivo de esta clase o similares, y no a la representación de los trabajadores, que tendrían derecho a elegir las acciones de conflicto que considerara oportunas, aunque produjeran tal "perjuicio añadido". Pero el argumento no convence. La libertad de empresa reconocida en el art. 38 de la Constitución faculta al empresario, dentro del respeto a los derechos de los trabajadores, para elegir el sistema de producción que considere más adecuado, sin afrontar más riesgos o eventualidades que los inevitables en cualquier actividad productiva. Dentro de estas eventualidades se pueden encontrar desde luego los daños o pérdidas de utilidad derivados del ejercicio del derecho de **huelga**. Pero el ejercicio del derecho de **huelga** consiste, en lo esencial, en suspender temporalmente la colaboración contractual con el empresario, con las consiguientes pérdidas de producción y costes de organización, pero no en causarle "perjuicios añadidos" como los que resultan en un sistema de producción 'justo a tiempo' de las 'desconvocatorias' imprevistas de los paros declarados. Como se dice en la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, y se ha repetido constantemente desde entonces, la atribución del derecho de **huelga** a los trabajadores supone el reconocimiento de un instrumento de presión en la negociación de aquéllos con los empresarios pero no elimina o hace desaparecer el deber de buena fe entre las partes de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, uno de cuyos ingredientes es precisamente la evitación de los daños o pérdidas de utilidad que excedan de los inherentes a la cesación de la actividad de trabajo en que la **huelga** consiste.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa LUCAS DIESEL SYSTEMS, S.A., contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 12 de junio de 1998, en el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 25 de septiembre de 1997 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Barcelona, en autos seguidos a instancia de dicha recurrente, contra EL COMITE DE EMPRESA DE LUCAS DIESEL SYSTEMS, S.A y la representación legal de los trabajadores y DELEGADOS SINDICALES DE CCOO, UGT y COP, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Casamos y anulamos la sentencia de suplicación. Declaramos que la empresa demandante es titular en el caso de la acción de conflicto colectivo ejercitada. Resolviendo el debate de suplicación, estimamos la demanda y, con revocación de la sentencia de instancia, declaramos que la práctica de los trabajadores frente a la que se ha planteado reclamación constituye un ejercicio ilícito y abusivo del derecho de **huelga**. Devuélvase a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir.

Devuélvase las actuaciones al Organismo Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.



Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio Martín Valverde hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ