Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 9/2026

La ilegalidad de las huelgas novatorias. La legitimación pasiva del comité de huelga y las discrepancias entre sindicatos.

Luisa María Gómez Garrido
Magistrada del Tribunal Supremo.

Resumen: *El comité de huelga tiene un interés legítimo en la calificación de una huelga como eventualmente ilegal, por lo que difícilmente puede negarse su legitimación pasiva para intervenir en el correspondiente procedimiento judicial. Además, la calificación de una huelga como ilegal por novatoria, implica la consideración de múltiples aspectos relativos a la vigencia de un convenio, o a la naturaleza de los acuerdos alcanzados para impedir o poner fin a una huelga.*

Palabras clave: *Huelga ilegal. Huelga novatoria. Comité de huelga. Convenio Colectivo. Acuerdo de fin de huelga.*

Abstract: *Le comité de grève a un intérêt légitime quant à la qualification d´une grève comme étant potentiellement illégale ; on peut donc difficilement contester sa qualité de partie défenderesse dans le cadre de la procédure judiciaire correspondante. Par ailleurs, la qualification d´une grève comme illégale en tant que modificative, implique l´examen de multiples aspects relatifs à la validité d´une convention collective, ou à la nature des accords conclus pour empêcher ou mettre fin à une grève.*

Keywords: *Grève illégale. Grève modificative. Comité de grève. Convention collective. Accord de fin de grève.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00788*

ECLIS: *ECLI:ES:AN:2026:3591*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .

I. Introducción

La resolución que ahora se comenta se refiere a dos aspectos de indudable relevancia: el tratamiento que deba darse a la legitimación pasiva del comité de huelga a los efectos de calificar eventualmente una huelga como ilegal. Y los factores a considerar para tener una huelga como novatoria, es decir, encaminada a alterar los términos de un convenio colectivo en vigor.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 145/2026, de 4 de septiembre

Tipo y número procedimiento: Procedimiento de conflicto colectivo núm. 137/2026.

ECLI:ES:AN:2026:3591

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Gil Planas.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La situación valorada por la sentencia que ahora se comenta puede resumirse, en lo esencial, del siguiente modo:

1.- El conflicto se plantea en el ámbito de la empresa Verallia Spain SA, que se venía rigiendo por el Convenio Colectivo de empresa publicado en el BOE de 10 de diciembre de 2022, con vigencia inicialmente prevista hasta el 31 de diciembre de 2024, habiendo sido denunciado por las secciones sindicales de CCOO y UGT el 2 de diciembre de 2024.

2.- Se constituyó la comisión negociadora del que habría de ser nuevo convenio el 22 de enero de 2025, formada en el banco social por 6 representantes de CCOO, 4 de UGT y 3 de CGT, y celebrándose a partir de dicho momento sucesivas reuniones. No obstante, lo anterior, y dado que, en el marco de las indicadas negociaciones, se había producido un bloqueo, el 2 de diciembre de 2025 todos los sindicatos negociadores presentaron solicitud de mediación, sin que se llegara a un acuerdo en la reunión celebrada en el SIMA el 7 de enero de 2026.

3.- De nuevo todos los sindicatos negociadores presentan el 28 de enero de 2026 una solicitud de mediación, en este caso como paso previo a la convocatoria formal de huelga relacionada con el antedicho bloqueo, llegándose a un acuerdo con los sindicatos CCOO y UGT el 4 de febrero de 2026.

4.- El día 5 de febrero de 2026 el sindicato CGT presentó solicitud de mediación como paso previo a una convocatoria de huelga para los días 14 y 17 de febrero de 2026, a la vez que preavisaba a la empresa a los oportunos efectos. Por otro lado, se constituyó en debida forma el comité de huelga.

5.- Al margen de lo anterior, el texto final del nuevo convenio colectivo se cerró el día 6 de marzo de 2026, se firmó el día 10, y se registró el día 23, sin que al momento de celebrarse el acto de juicio ante la Sala de instancia, constara su publicación.

6.- Entendiendo la empresa que el sindicato CGT había convocada una huelga que cabía calificar como ilegal, instó las correspondientes actuaciones previas, presentando luego demanda en la que se instaba la correspondiente calificación, y que se dirigió tanto contra el sindicato CGT convocante de la huelga, como contra el comité de huelga, si bien solo se solicitaba la condena del sindicato convocante al abono de una indemnización de 150.000 € por los daños y perjuicios causados.

IV. Posición de las partes

Las posiciones adoptadas por las partes en el procedimiento fueron las siguientes:

1.- La empresa demandante sostuvo que la huelga convocada por el sindicato CGT era ilegal por tres razones:

a/ porque debía entenderse como una huelga novatoria, en cuanto que tenía por objeto, a juicio de la empresa, alterar lo pactado en el acuerdo de fin de huelga suscrito con CCOO y UGT el 4 de febrero de 2026. Además, se decía que no puede promoverse una huelga cuando existe un procedimiento de conflicto colectivo abierto, resultando que en el caso existían tres.

b/ porque se habían producido actos violentos consistentes en tirada de petardos debajo de coches, rotura de faros y amenazas a personas físicas de otros sindicatos.

c/ porque no se habían respetado los servicios de seguridad y mantenimiento, habiéndose producido incidentes sobre tal aspecto un día en una línea que no pudo atenderse por causa de las presiones del comité de huelga; y otro día en otra línea por causa de un atasco en la gota de vidrio fundido que podría haber dado lugar al incendio de la fábrica, sin que las personas que integraban el servicio de seguridad y mantenimiento hicieran nada para evitarlo.

2.- Por su parte, el sindicato CGT:

a/ cuestionó la legitimación pasiva del comité de huelga.

b/ negó que la huelga convocada a su instancia tuviera un carácter novatorio, o que rompiera la pasa social, por cuanto que el texto del convenio no se había cerrado hasta después de los días convocados y, del mismo modo, que hubiera incidido sobre los resultados de una huelga previa que no había tenido lugar, siendo la única convocada la del sindicato demandado CGT.

3.- La representación de los comités de empresa de Azuqueca de Henares y de Zaragoza:

a/ plantearon la variación sustancial de la demanda, así como la falta de legitimación pasiva tanto de los comités de empresa, como de sus integrantes a título particular.

b/ se adhirieron a lo sostenido por el sindicato CGT negando que la huelga tuviera un carácter novatorio y, de manera más particular por lo que podría atañer a su propia responsabilidad, negaron que se hubieran producido actos violentos, o que no se hubieran respetado los servicios de seguridad y mantenimiento.

4.- El sindicato CCOO solicitó una sentencia ajustada a derecho.

5.- Finalmente, el Ministerio Fiscal interesó la desestimación de la excepción de variación sustancial de la demanda, y la estimación de la falta de legitimación pasiva del comité de huelga y de sus concretos integrantes y, en cuanto al fondo del asunto, la desestimación de la pretensión ejercitada.

6.- Para terminar de delimitar el debate tal como había sido planteado por las partes, debe hacerse notar que, tal como se informa en la sentencia que ahora se comenta, a la vista del conjunto de alegaciones vertidas en el acto del juicio, y tras realizarse las oportunas observaciones por la Sala, la empresa demandante optó por circunscribir el debate únicamente a lo relativo al carácter novatorio de la huelga como fundamento de su pretendida ilegalidad, desistiendo por tanto de mantener la alegación relativa a la eventual realización de actos violentos, y al incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento. Del mismo modo, aclaró en el trámite de contestación a las excepciones planteadas, que se dirigía la acción al comité de huelga y no a sus integrantes individualmente considerados.

V. Normativa aplicable al caso

- Artículos 80.1. c) y 85.1 de la LRJS (en cuanto a la eventual modificación sustancial de la demanda).

- Artículo 5 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, y artículos 16.5, 80.1 b/ y 154 c/ de la LRJS (en cuanto a la falta de legitimación pasiva del comité de empresa).

- Artículo 11 c) del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo (en lo relativo a la calificación de la huelga considerada).

VI. Doctrina básica

La sentencia comentada realiza su desarrollo argumental en apartados separados en relación con los tres aspectos básicos que le han sido planteados por las partes.

1.- En primer lugar, concluye que no existe base para apreciar una modificación sustancial de la demanda, bien porque los hechos invocados se contenían ya aludidos en la correspondiente demanda, bien porque se referían a eventos que la empresa accionante había dejado ya fuera del debate al acotar sus límites. No incidiremos más sobre este aspecto, que presenta una importancia ciertamente secundaria en el caso.

2.- Acto seguido, la Sala se refiere a la alegada falta de legitimación pasiva del comité de empresa recordando, en primer lugar, que la Audiencia Nacional había sostenido dos criterios sucesivos en el tiempo. De este modo, en una primera fase consideró que el comité de huelga carecía de legitimación pasiva en un procedimiento encaminado a la declaración de ilegalidad de una huelga, criterio que se había corregido en posteriores decisiones.

En atención a sus precedentes más recientes, la Sala razona que no puede negarse la legitimación del comité de huelga ya que, si bien no convoca la huelga, asume en su desarrollo una actividad más que relevante que puede tener un alcance sindical, administrativo y/o judicial, de forma tal que puede afectarle una declaración de ilegalidad de la huelga en cuestión.

Ahora bien, aun partiendo de la indicada premisa, se terminaba concluyendo que en el caso concreto el comité de empresa carecía de legitimación pasiva, y ello, tanto porque la empresa había desistido de la pretensión de ilegalidad basada en la realización de actos violentos y en el incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento; como porque la empresa demandante no había dirigido contra el comité de huelga ninguna pretensión de condena, como sí había hecho con la empresa.

3.- El núcleo central de las consideraciones de la Sala, se refieren a la calificación de ilegalidad de la huelga en base a su pretendido carácter novatorio.

A estos efectos, la sentencia comentada comienza por recordar que, a tenor del artículo 11 c) del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, es ilegal la huelga «cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por laudo»

Esta primera previsión normativa se pone en conexión con la constante jurisprudencia de la Sala IV del TS, en el sentido de que la calificación de una huelga ilegal por novatoria debe realizarse de manera restrictiva, por entender que debe primar el derecho fundamental de huelga.

A este respecto, se cita la STS de 4 de febrero de 2026 –rec. 215/2024–, que contiene un recopilatorio de los pronunciamientos del TS en la materia, de los que se deriva una consecuencia esencial, a saber, que si bien el artículo 11 del DL 17/1977 no permite que la huelga tenga por finalidad alterar lo pactado en un convenio colectivo, nada impide que se convoque durante el periodo de vigencia de un convenio cuando la finalidad de aquella no sea estrictamente la de alterar su contenido, sino reclamar una cierta interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen su modificación del convenio.

E incluso es posible reclamar una alteración del convenio si éste ha sido incumplido por la parte empresarial o se ha producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*.

4.- En atención a los precitados criterios, la Sala termina concluyendo que no puede entenderse que la huelga convocada por el sindicato CGT tuvieran carácter novatorio, y ello esencialmente por dos causas.

En primer lugar, porque no existía en el momento de convocarse y celebrarse la huelga un convenio colectivo en vigor, en cuanto el previo había sido denunciado, y el firmado después de la correspondiente negociación, no había sido todavía publicado al momento de celebrarse el acto del juicio.

Y, en segundo lugar y, en relación con lo acordado en el acuerdo suscrito el 4 de febrero de 2026 en el SIMA entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT, porque no constaba que este se hubiera registrado y publicado; porque no era propiamente un acuerdo de fin de huelga, y por tanto no se le podía otorgar la eficacia prevista en el artículo 8.2 del DL 17/1977; y porque se trataba más bien de un preacuerdo que contenía, tanto materias concretamente reguladas, como una enumeración de materias a negociar, esto es, no afectaba a todas las que integrarían luego el convenio colectivo final.

VII. Parte dispositiva

De manera coherente con su anterior desarrollo, la sentencia que se comenta termina desestimando la excepción de modificación sustancial de la demanda, estimando la de falta de legitimación pasiva del comité de huelga, y desestimando la demanda, tras concluir que la huelga considerada no podía calificarse como ilegal.

VIII. Pasajes decisivos

- «Establecido el presupuesto de hecho configurador de una huelga novatoria, ésta ha venido siendo objeto de una interpretación restrictiva en su apreciación por parte de nuestra doctrina constitucional y nuestra jurisprudencia al considerar que debe primar el derecho fundamental de huelga, de suerte que no toda huelga que pueda afectar al convenio colectivo debe reputarse per se como huelga novatoria, lo que ha dado lugar también a un configuración relativa, no absoluta, del supuesto de huelga novatoria que admite una serie de excepciones, de suerte que es posible convocar una huelga estando vigente un convenio cuando la finalidad de la misma sea bien la interpretación del mismo (STC 11/1981, de 8 de abril), bien exigir reivindicaciones sobre materias no recogidas en el convenio que no suponen una modificación del mismo (STC 11/1981, de 8 de abril y STC de 38/1990, de 1 de marzo), bien modificar el convenio por haberse producido un cambio radical y absoluto de las circunstancias en que se pactó, aplicando la cláusula rebus sic stantibus (STC 11/1981, de 8 de abril, STS de 30 de junio de 1990, STS de 3 de abril de 1991)».

- «Como quiera que la doctrina constitucional y jurisprudencia sostienen una interpretación restrictiva en la apreciación de la ilegalidad de la huelga, al socaire de la prevalencia de la configuración de esta como derecho fundamental, la acreditación de hechos –como acontece en la presente controversia– que revelan que entre el acuerdo y la firma del texto final se han recogido previsiones no contenidas en el acuerdo o se han desarrollado las previstas, más allá de que sean muchas o pocas y que tengan o no especial transcendencia, lo importante es que se infiere que la negociación seguía abierta, estando habilitado legalmente el sindicato CGT para convocar la huelga, con la intencionalidad legitima de influir en el desarrollo de dicha negociación que los propios negociadores reconocen que está abierta al declarar que el texto del convenio se desarrollará con posterioridad a la firma del acuerdo de 4 de febrero. Una interpretación que tuviera en cuenta el mayor o menor número de cuestiones introducidas o la mayor o menor importancia de la misma supondría una interpretación amplia en la apreciación de la causa de ilegalidad de la huelga, al tiempo que restrictiva del derecho de huelga, no tolerada por nuestra doctrina constitucional y jurisprudencia».

IX. Comentario

Como se deriva de cuanto se lleva dicho, sin perjuicio de las cuestiones de orden estrictamente procesal, que se presentan como secundarias en el caso, la sentencia ahora comentada incide en dos aspectos relevantes.

1.- De un lado, se refiere a la eventual falta de legitimación pasiva del comité de huelga, para afirmar dos cosas: la primera, que el comité tiene interés en comparecer en el procedimiento orientado a calificar una huelga como ilegal y, la segunda, que aún siendo ello así, no existía razón para su llamamiento en el supuesto considerado, por cuanto no se había ejercitado una concreta pretensión frente a dicho comité.

Pues bien, lo cierto es que la relación material del comité de huelga con el desarrollo de la convocada resulta innegable, desde el momento en que el artículo 5 del RDL 17/1977, establece con toda claridad que:

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

Con semejante dicción resulta ciertamente difícil ya no solo poner en cuestión la legitimación de un comité de huelga en la calificación de la convocada, sino incluso condicionarla en función de las pretensiones ejercitadas de manera principal.

Quizás por ello no existe un repertorio demasiado amplio de resoluciones del TS en las que se aborde tal cuestión. Y, aun así, pueden mencionarse ahora dos pronunciamientos interesantes a tales efectos.

El primero de ellos, la STS (Sala III) 1631/2018 de 16 de noviembre –rec. 554/2017–, afirmó la legitimación, en aquel caso activa, del comité de huelga, para impugnar un acuerdo del Consejo de Ministros que impuso el arbitraje obligatorio para solucionar una huelga al amparo del artículo 10 del RDL 17/1977.

El segundo, la STS (Sala IV) 953/2022 de 13 de diciembre –rec. 13/2021–, afirmó también la legitimación, aquí pasiva, del comité de huelga, en un proceso en el que, como en este, se dilucidaba la calificación de ilegalidad de una huelga. En este caso, el Tribunal se refiere, por remisión a las alegaciones de una de las partes, a que «“los demandados pueden tener un interés directo en la litis o incluso una legitimación pasiva ad procesum, a afectos de completar el litisconsorcio pasivo...”, tras lo que seguidamente niegan su legitimación pasiva ad causam, porque no consta ningún hecho probado que establezca una relación entre la declaración de ilegalidad de la huelga y la actuación de los codemandados». Ahora bien, tras reproducir dicho argumento, el Tribunal no entra en mayores disquisiciones ya que, a pesar de que la resolución recurrida en aquel caso se limitaba a declarar la ilegalidad de la huelga por abusiva y fraudulenta, sin imponer condena específica a los integrantes del comité de huelga, lo cierto es que «Los propios recurrentes admiten de forma expresa que su llamada al proceso era necesaria y pertinente, la sentencia no va más allá de ese solo y único aspecto, por lo que carece de cualquier base jurídica su expulsión del procedimiento, que ni siquiera se compadece con lo asumido en el recurso».

Como puede verse, lo que late en los argumentos que se acaban de relatar, es una distinción entre el interés general que pueda tener un comité de empresa en la calificación de una huelga como ilegal, y el particular que se deriva de la concreta manera en que se configura la pretensión ejercitada. Pero ni siquiera desde esta perspectiva parece sencillo sostener la falta de legitimación pasiva del comité de huelga, ni siquiera cuando se solicite de sus integrantes ninguna responsabilidad asociada.

Ello es así porque, correspondiendo a dicho comité no solo realizar las actuaciones sindicales, administrativas o judiciales orientadas a la solución del conflicto, sino también garantizar la prestación de los servicios necesarios de seguridad y mantenimiento, se le puede atribuir de manera natural el «interés directo y legítimo en el resultado del pleito» que el artículo 13 de la LECv. pone en la base de la

intervención de terceros en el procedimiento. Y, del mismo modo, si existe tal interés para intervenir en el proceso, no se aprecia razón que impida hacerlo directamente desde el inicio, en cualquiera de las partes de la relación procesal, incluso como demandados contra los que no se pide condena alguna, pero a los que puede afectar, en tal supuesto, los efectos reflejos del pronunciamiento judicial. Esto es, el comité podría considerarse en tales casos como titular de un derecho subjetivo o un interés legítimo, a los que lude el artículo 17 de la LRJS cuando se refiere a la legitimación procesal.

2.- La siguiente cuestión de especial interés en la sentencia comentada, se refiere a la calificación de una huelga como ilegal por novatoria.

Es claro que, a tenor del artículo 11 c/ del RDL 17/1977, es ilegal una huelga «Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo».

Como ya se vio en su momento, la sentencia comentada cita la STS 125/2026 de 4 de febrero –rec. 215/2024– y todas las que en ella se citan, para recordar la doctrina que podría tenerse como ortodoxa, en el sentido de que, si bien la norma aplicable no permite que la huelga tenga por finalidad alterar lo pactado en un convenio colectivo, ello no impide que se reclame una cierta interpretación del mismo, o se hagan reivindicaciones que no impliquen la modificación del convenio, o cuando se haya incumplido el convenio por la empresa, o se haya producido un cambio significativo de circunstancias.

Esta no es verdaderamente la cuestión que podría tenerse como más interesante de la resolución comentada, sino el hecho de que se termine diciendo que no existía convenio en vigor, entre otras causas, porque a la fecha de la huelga aun no había sido publicado. Nos detendremos en este punto con algo más de detalle.

No cabe duda de que un convenio denunciado no es un convenio en vigor a los efectos de convocar una huelga cuando existe un bloqueo en la negociación del nuevo convenio que habrá de sustituir al anterior. Pero la sentencia comentada se refiere a otro factor completamente distinto, cuando afirma que, además de lo anterior, resulta que a la fecha de la huelga convocada (que tendría lugar los días 14 y 17 de febrero de 2026), el texto del nuevo convenio colectivo, que se había cerrado el 6 de marzo, y se había firmado el 10 de marzo, no se había registrado. En este punto parece que hubiera bastado con decir que, a la fecha de la convocatoria y celebración de la huelga, no se había acordado todavía ningún texto, por cuanto el hecho de que no se hubiera publicado, incidía simplemente en el hecho de que tal convenio hubiera adquirido ya o no la condición de estatutario, o pudiera calificarse entre tanto solo como extraestatutario, siendo dudoso o discutible que la condición de un convenio como extraestatutario la situara fuera de la prohibición de la huelga novatoria del artículo 11 c/ del RDL 17/1977, al menos sin otro tipo de justificación adicional.

Finalmente, la resolución comentada argumenta que el acuerdo suscrito entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT no impedía la huelga convocada por CGT, en cuanto tampoco estaba registrado y publicado, no era un acuerdo de fin de huelga ya que esta aun no se había convocado por los primeros sindicatos citados y, además, contenía tanto material concretamente reguladas como la enumeración de materias a negociar.

Sobre este punto quizás deba hacerse notar tres aspectos de manera telegráfica.

El primero, por remisión a lo que se acaba de decir, para hacer notar la duda que suscita la exigencia de publicación de un acuerdo, sin otras especificaciones.

El segundo, recordar que el artículo 8.2 del RDL 17/1977 obliga a negociar «desde el momento de preaviso y durante la huelga», de forma que, cuando se refiere a que «el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo», resulta ciertamente difícil entender que la mención al «pacto que ponga fin a la huelga», no incluye también el que la hace ya innecesaria.

Finalmente, también suscita alguna reflexión adicional la mención a que el pacto aludido contuviera tanto materias ya negociadas como otras que habrían de negociarse. En efecto, podría discutirse si debían distinguirse las materias ya negociadas para compararlas con las que resultaban ser objeto de las reivindicaciones que sustentaban la huelga controvertida, para decidir, en definitiva, si esta pretendía ser novatoria de lo ya resuelto en el pacto o acuerdo alcanzado.

X. Apunte final

En fin, como puede comprobarse, la resolución comentada presenta aspectos ciertamente interesantes, que conecta de manera muy directa con la posible colisión de intereses entre diferentes sindicatos en función de sus legítimos y dispares intereses. En efecto, la satisfacción con el resultado de la negociación de un convenio colectivo, la valoración de los bloqueos en dichas negociaciones, los acuerdos alcanzados para solventarlos, y la concurrencia de diferentes convocatorias de huelgas, constituye potencialmente una fuente de discrepancias que precisan de una prudente administración del derecho de huelga, tanto primero por sus convocantes y gestores primarios, como luego por los órganos judiciales llamados a revisar aquellas decisiones.

Recuérdese a este respecto, como simple botón de muestra, que la STS 328/2019 de 25 de abril –rec. 236/2017–, con criterio luego refrendado por la posterior STC 130/2021 de 21 de junio, tuvo que advertir que, si bien diferentes sindicatos están legitimados para convocar por separado distintas huelgas, aun con las mismas fechas y duración, ya que no pueden ser obligados a actuar conjuntamente, sin embargo constituir cinco comités de huelga con un total de cuarenta y tres miembros, negándose a constituir una comisión negociadora con una composición ajustada a lo dispuesto en el artículo 5 del RD Ley 17/1977, convertía la huelga en ilegal, al impedir el desarrollo de una negociación que podría haber facilitado un acuerdo sobre el final de la misma.