

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 145/2026, de 4 de septiembre de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 137/2026

SUMARIO:

Verallia Spain SA. Huelga novatoria. Requisitos. Ultraactividad y deber de paz laboral. El RDL 17/1977 considera ilegal la huelga cuyo objeto sea alterar, durante su vigencia, lo pactado en convenio colectivo o laudo. Sin embargo, la jurisprudencia viene sosteniendo que el carácter novatorio no puede apreciarse cuando el convenio ha sido denunciado, sin necesidad de esperar a la pérdida efectiva de su vigencia. Por ello, la posibilidad de convocar una huelga surge desde la denuncia del convenio y no desde el fin de su vigencia. Asimismo, resulta lícita la huelga durante la vigencia de un convenio cuando persigue fines distintos de su modificación, como exigir su cumplimiento o interpretación, reclamar materias no reguladas o adaptarlo a cambios sustanciales de circunstancias (cláusula *rebus sic stantibus*). En el caso analizado debe rechazarse que la huelga convocada por CGT durante la negociación del nuevo convenio fuera ilegal. Así, debe destacarse que el convenio anterior había sido denunciado el 2 de diciembre de 2024 y, aunque continuaba en ultraactividad, no existía un convenio colectivo en vigor durante los paros de los días 14 y 17 de febrero de 2026. Tampoco había entrado en vigor el nuevo convenio, cuya negociación seguía abierta. Asimismo, se descarta que la huelga tuviera carácter novatorio por pretender alterar el acuerdo alcanzado en el SIMA el 4 de febrero de 2026 entre la empresa, CCOO y UGT. La Sala señala que dicho acuerdo no puede considerarse un acuerdo de fin de huelga con eficacia de convenio colectivo, pues evitó precisamente la convocatoria de la huelga y no consta acreditado su registro y publicación. Además, se trataba de un preacuerdo que requería desarrollo posterior y dejaba pendientes diversas materias. En consecuencia, la negociación seguía abierta cuando se convocaron los paros, por lo que CGT estaba legitimada para ejercer el derecho de huelga con la finalidad de influir en el curso de la negociación colectiva. Considerar lo contrario supondría una interpretación expansiva de las causas de ilegalidad y una restricción injustificada del derecho fundamental de huelga.

PONENTE:

Don Juan Gil Plana

Sentencia

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 145/2026

Fecha de Juicio: 11/06/2026

Fecha Sentencia: 04/09/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000137/2026

Ponente: D. JUAN GIL PLANA

Demandante/s: VERALLIA SPAIN S.A

Síguenos en...



Demandado/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, Gabriel, Lorenzo, Juana, Ceferino, Adriano, Aureliano, Marcos, Leonardo, Inocencio, Romulo

Partes interesadas: FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT FICA), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA)
MADRID

Tfno: 914007256/914007258

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: SLI

Modelo: ANS105 SENTENCIA

NIG: 28079 24 4 2026 0000141

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000137 / 2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. JUAN GIL PLANA

SENTENCIA 145/2026

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a cuatro de septiembre de dos mil veintiséis.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000137/2026 seguido por demanda de VERALLIA SPAIN S.A (letrada Dª Laura Guillen Fiel) contra CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrada Dª Maria Del Coral Gimeno Presa), Gabriel, Lorenzo, Juana, Ceferino, Adriano, Aureliano (representados por la letrada Dª Silvia González Arribas), Marcos, Leonardo, Inocencio, Romulo (representados por el letrado D. Sergio Daniel García Benel), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO (letrado D. Eduardo Cohnen Torres), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT FICA (no comparece); con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. JUAN GIL PLANA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 15 de abril de 2026 la empresa Verallia Spain SA registra demanda de conflicto colectivo frente al sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) y el Comité de Huelga designado por el antecitado sindicato e interesando la citación como interesadas de los sindicatos FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT FICA) y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO.

Segundo.

Mediante Diligencia de Ordenación de fecha 15 de abril se requiere a la empresa demandante que aclare si la acción interpuesta es de conflicto colectivo o de reclamación de

Síguenos en...



cantidad; siendo atendido el requerimiento mediante escrito registrado el 21 de abril en el que se aclara que la acción ejercitada es la de conflicto colectivo instando la declaración de ilegalidad de la huelga.

Tercero.

Admitida a trámite la demanda por Decreto de 22 de abril de 2026, con número de procedimiento 137/2026, acordándose su registro y designado ponente, se citó a las partes y al Ministerio Fiscal, el día 11 de junio de 2026, a las 11:00 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Cuarto.

Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada, y, no alcanzándose acuerdo en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto

Quinto.

En el desarrollo de la vista oral, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

La empresa demandante se ratifica en su demanda y, tras el recibimiento del pleito a prueba, solicita su íntegra desestimación. Manifiesta que el objeto de la demanda de conflicto colectivo es que se declare la ilegalidad de la huelga convocada el 6 de febrero por el sindicato CGT, con incidencia los días 14 y 17 de febrero del presente año.

Los sindicatos CCOO y UGT convocaron una huelga que terminó con un acuerdo en el seno del SIMA de fecha 4 de febrero de 2026 y que es firmado por los antecitados sindicatos que ostentan el 75% de la representación en la empresa; acuerdo que tiene la naturaleza y fuerza vinculante atribuida a los convenios colectivos y que ha sido objeto de inscripción en el Regcom, quedando el SIMA encargado de proceder a la misma.

Existiendo este acuerdo de fin de huelga, la huelga convocada por el sindicato CGT resulta ilegal, en primer lugar, por ser una huelga novatoria pues las reivindicaciones perseguidas con ella van en contra de lo pactado en el acuerdo de fin de huelga de 4 de febrero; rompiendo el deber de paz social que impone la existencia y vigencia de un acuerdo que goza de naturaleza de convenio. Debe tenerse en cuenta, que el acuerdo de 4 de febrero se alcanza a última hora de la noche, estando presente la CGT en dicho acto, y el día 5 de febrero solicita a la Comisión Paritaria la emisión de un dictamen previo a la convocatoria de huelga y el día 6 de febrero se presenta la convocatoria; cronología que demuestra que la intencionalidad principal y directa de la huelga era alterar lo pactado el día 4 de febrero con los sindicatos mayoritarios. Que la huelga es novatoria se deduce del hecho de que las materias que provocan la convocatoria de huelga de CGT son las mismas que fueron objeto del acuerdo firmado con CCOO y UGT.

Además debe advertirse que de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley de 1977 no se podrá promover una huelga cuando haya un procedimiento colectivo abierto, y en la presente controversia no había uno solo sino tres. Lo que supone apreciar un nuevo motivo de ilegalidad; que llevo a los sindicatos mayoritarios a denunciar ante la empresa las presiones y actos violentos que estaban sufriendo los trabajadores de la empresa afiliados a éstos.

El segundo motivo por el que se debe declarar la ilegalidad de la huelga es por la realización de actos violentos imputable a los demandados, no se trata de incidentes típicos que pueden producirse en el desarrollo de una huelga, sino de actos de tirada de petardos debajo de coches, rotura de faros, amenazas a personas físicas de otros sindicatos.

El tercer motivo de ilegalidad de la huelga es el incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento, dado que siendo la actividad de la empresa la fabricación de vidrio hueco que hace que la misma se desarrolle en un ciclo continuo, se produjeron dos incidentes, uno el día 14 de febrero, en la línea 22, al solicitar ayuda al servicio de seguridad y mantenimiento por la única persona que estaba en la línea, no se produjo la misma debido a las presiones que ejerció el comité de huelga; mientras que el segundo incidente se produjo el

día 17 de febrero, en la línea 14 al producirse 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 evitar el atasco.

La representación letrada del sindicato CGT se opone a la demanda y solicita su íntegra desestimación, tras el recibimiento del pleito a prueba. Con carácter previo plantea la falta de legitimación pasiva del comité de huelga.

En cuanto al fondo manifiesta que su alegato se centra en oponerse al carácter novatorio de la huelga; mostrando su conformidad con el hecho primero, con el hecho segundo, si bien respecto a éste matiza que el convenio colectivo fue firmado el día 10 de marzo de 2026 sin que se convocase y, por tanto, sin la presencia de CGT en la mesa negociadora del convenio; siendo depositado para registro y publicación el día 23 de marzo, estando a día de la vista oral pendiente de calificación por la autoridad laboral y de ser registrado, de modo que cuando se convoca la huelga el convenio aplicable seguía siendo el anterior, publicado el 27 de noviembre de 2022.

Disconforme con el hecho tercero, por cuanto no hubo una convocatoria de huelga por parte de CCOO y UGT, lo que se produjo fue una mediación previa para evitar la convocatoria de la huelga, no existiendo preaviso alguno de la supuesta convocatoria de huelga, siendo dicho preaviso presupuesto necesario para la legalidad de la huelga, de manera que no puede considerarse acuerdo de fin de huelga cuando ésta no se había convocado. De manera que la única huelga convocada es la de mi representada, porque cuando se presenta el escrito ante el SIMA también se preavisa a la autoridad laboral. Por lo tanto la huelga convocada por CGT mal puede intentar romper un pacto de fin de huelga porque nunca se produjo ésta. También muestra su disconformidad con la afirmación de que el acuerdo de 4 de febrero recoja el texto del nuevo convenio, evidenciando las contradicciones de la empresa que unas veces dice en aquel se contiene el texto del convenio, y en otras que se recogió lo básico, lo fundamental del convenio; y de la confrontación del acuerdo y del convenio se desprende que el primero no contiene al segundo.

Disconformidad con el hecho cuarto, porque el acuerdo alcanzado en el SIMA el 4 de febrero no es el nuevo convenio colectivo, de suerte que la huelga convocada por CGT mal podía ir contra un convenio inexistente, la negociación seguía abierta porque, primero, la solicitud efectuada al SIMA era para desbloquear la negociación y solo incluía algunos aspectos de la negociación, los más controvertidos, pero no todos; segundo, el acuerdo ya indica que era necesario su desarrollo, dado que los puntos recogidos en el mismo dejaban muchos aspectos inconclusos que tenían que ser completados, alcanzándose el texto definitivo del acuerdo el 2 de marzo; tercero, en el convenio finalmente aprobado se incluyen muchas más cosas de las que se recogían en el acuerdo y que modifican el primer convenio colectivo; cuarto, el convenio colectivo se firma el 10 de marzo, casi un mes después de la huelga de mi representada y no se manda a registrar y publicar hasta el 23 de marzo, estando a día de hoy pendiente su publicación; cuarto, la huelga no pretende sustituir el acuerdo, pretende proponer mejoras en su desarrollo dentro del proceso de negociación del convenio colectivo, pues mi representada tiene todo el derecho del mundo a seguir haciendo huelga para introducir mejoras. Tampoco se puede apreciar la ilegalidad por la existencia previa de tres procedimientos de conflicto colectivo, por cuanto esos nada tienen que ver con la negociación del convenio, se trata de impugnaciones de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Disconformidad con el hecho quinto en lo relativo a que la huelga rompe la paz social porque está solo puede apreciarse cuando hay un convenio colectivo vigente es decir, debidamente registrado, depositado y publicado, lo que no sucede cuando se convoca y desarrolla la huelga, porque solo hay un acuerdo sobre las materias a desarrollar en la negociación. También muestra su disconformidad con que las materias recogidas en el acuerdo de 4 de febrero sean las mismas que las que motivan la huelga y que muchas no son contrarias a las del acuerdo porque nada se ha acordado sobre ellas.

Muestra su disconformidad con los hechos séptimo, octavo y noveno, pero como se refieren al comité de huelga hace suyas las consideraciones que a continuación expondrán sus compañeros que representaran a los miembros del comité de huelga, aunque hace constar que se narran una serie de hechos sin concreción alguna ni aportar indicios de que el sindicato estuviera marcando o dando consignas para la realización de conductas subsumibles en los otros dos motivos de ilegalidad articulados en la demanda.

La representación letrada de los miembros del comité de huelga adscritos al centro de trabajo de Azuqueca de Henares se opone a la demanda y, tras el recibimiento del pleito a prueba, solicita su íntegra desestimación.

Se alega la excepción de variación sustancial de la demanda porque en el acto de la vista se introducen como hechos nuevos, que no constan en la demanda, generando indefensión, a saber: que el acuerdo de 4 de febrero alcanzado en el SIMA ha sido inscrito, que los trabajadores solicitaron ayuda a la empresa en relación a los actos violentos supuestamente cometidos, que el trabajador de la línea 22 el día 14 sufre un ataque de ansiedad, que el comité de huelga presionó a los trabajadores para hacer huelga, que la empresa comunicó que la línea 14 no podía parar.

Se formula la excepción de falta de legitimación pasiva del comité de huelga, de conformidad con la interpretación sostenida por esta Sala en su sentencia 115/2017, no siendo aplicable la interpretación sostenida por esta Sala en las sentencias de 19 de octubre de 2020 y 57/2024, que hace una aplicación analógica del artículo 154 de la LRJS que recoge los sujetos legitimados, entre los que no se encuentra el comité de huelga; por lo tanto, dado que los comités de huelga tienen como único cometido la negociación durante el periodo de huelga y una vez finalizada la huelga ya no tienen esa capacidad, entienden que esa analogía no cabe.

Como tercera excepción procesal expone la falta de legitimación pasiva de los miembros integrantes del comité de huelga individualmente demandados, porque no hay ningún solo hecho en la demanda que concrete la actuación personal de estos, y si se concretara, estaríamos ante una inadecuación de procedimiento.

En cuanto al fondo del asunto, en lo relativo a la ilegalidad de la huelga por la comisión de actos violentos, se niegan los hechos vertidos en la demanda que generan una absoluta indefensión a esta parte por su generalidad y falta de concreción, sin saber si los han cometido miembros del comité de huelga o afiliados del sindicato que ha secundado la huelga o si se han realizado siguiendo instrucciones del sindicato demandado, como cuando se dice que se tiraron petardos a la plantilla, se golpearon vehículos, rotura de faros de vehículos de otros trabajadores no afiliados a CGT, insultos a trabajadores, incidentes en la fábrica de Sevilla consistentes en difamaciones hacia la empresa y difusión de información falsa. En lo relativo a la ilegalidad por incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento, la demanda partiendo de la confusión de la función del comité de huelga con las funciones de las personas designadas para conformar dichos servicios, expone de forma genérica y confusa una serie de hechos que imputa en un párrafo al comité de huelga en otro a los servicios de seguridad y mantenimiento; y además, en todo el hecho octavo, la empresa no especifica en todo el hecho octavo si las actuaciones que provocan los incidentes, ni quién las realiza, ni quiénes eran las personas concretas encargadas de vigilar determinadas líneas. Lo anterior impide que se pueda estimar la demanda.

Sostiene que es falso que el comité de huelga únicamente se conformara en las fábricas de Zaragoza y Azuqueca, había un comité de huelga conformado por personas adscritas al centro de Zaragoza y al centro de Azuqueca; es falso también que CGT no propusiera servicios de mantenimiento y seguridad para el resto de centros de trabajo; es falso que en la única línea en marcha, la línea 22, la persona que quedó trabajando no recibió ningún tipo de ayuda por parte de los servicios de seguridad; es falso que la línea 22 se viera afectada por culpa de los servicios de seguridad y mantenimiento; es falso que el comité de huelga insistiera para parar la línea 14 porque ya estaba prevista en el acta de servicios de seguridad de mantenimiento de Azuqueca; es falso que el comité de huelga y el personal de seguridad y mantenimiento no advirtieran del atasco en la línea 14; falso que hubiera una total desatención por los servicios de seguridad y mantenimiento.

En lo relativo a la ilegalidad de la huelga por ser ésta novatoria, no es cierto que la huelga tuviera como finalidad ir en contra del acuerdo alcanzado en el SIMA, sino que lo que acontece es justamente lo contrario, la fase final de negociación del convenio estuvo marcada por la huelga en el sentido de que dicho proceso negociador trató de desactivar la huelga, firmándose el convenio el 10 de marzo a espaldas de CGT, que no fue convocada a la última reunión, habiendo sido parte de la negociación, y no se nos llama porque habíamos convocado la huelga.

La representación letrada de los miembros del comité de huelga adscritos al centro de trabajo de Zaragoza se opone a la demanda y, tras el recibimiento del pleito a prueba, solicita su íntegra desestimación. Se adhiere a lo ya manifestado por la representación de CGT y de los miembros del comité de huelga de Azuqueca de Henares; sin perjuicio de adicionar

respecto a la excepción de variación sustancial de la demanda, que en ésta no se contiene referencia alguna a que el SIMA hubiera procedido a registrar el acuerdo de 4 de febrero; respecto a la falta de legitimación pasiva hay una falta de nexo de unión entre los hechos que se relatan y la imputación de responsabilidad que se articula; sin perjuicio de reiterar que en los hechos séptimo y octavo se hace un texto narrativo desordenado, que es carente de la mínima precisión temporal, subjetiva y material; que tiene su máxima expresión en relación con los integrantes del comité de huelga adscritos a Zaragoza, al no realizarse imputación alguna como lo demuestra que la palabra Zaragoza únicamente se cita en la demanda para demostrar la existencia de dicha fábrica; y respecto a la falta de legitimación pasiva, sostiene que resulta reforzada en relación con Inocencio y Romulo, por cuanto se incorporaron al comité de huelga el día 12 de febrero de 2026, con posterioridad a la convocatoria de la huelga e inclusive después de la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, lo que impide imputarles ningún tipo de responsabilidad.

Plantea la excepción de falta de acción dado que no existe nexo alguno en la demanda entre la pretensión, los hechos y la imputación de sus representados, no se imputa una conducta concreta, ni por acción, ni por omisión, ni por negligencia, ni por inducción, al comité de huelga en su conjunto, ni a sus concretos miembros, ni al sindicato hoy actuante. La demanda se limita a hacer un relato de presuntos incidentes, pero no construye una imputación jurídica mínimamente individualizada y mucho menos un nexo causal entre ellos.

En cuanto al fondo del asunto se adhiere a lo ya manifestado por la representación letrada del sindicato demandado y de los miembros del comité de huelga adscritos al centro de Azuqueca de Henares, realizando varias precisiones. Primera, en el hecho quinto, cuando se alega la existencia de procedimientos de modificación sustancial, más concretamente en lo que corresponde a Zaragoza, las demandas no son ejercitadas por parte de CGT, ni por parte de la sección sindical, ni por parte de ningún miembro de CGT, sino por el comité de empresa entendido en su conjunto. Segunda, reiterar que la totalidad los hechos séptimo, octavo y noveno se refieren a presuntos y especulativos hechos producidos en la Azuqueca de Henares y que nada se afirma de hecho alguno producido en Zaragoza y por ende corresponde excluir a mis representados de dichos comportamientos.

La representación letrada del sindicato CCOO solicita una sentencia ajustada a Derecho, tras el recibimiento del pleito a prueba, sin calificar las consecuencias de la huelga convocada.

A la vista de la demanda y de lo expuesto por ambas partes en el trámite de alegaciones iniciales, la Sala pregunta a la empresa demandada si se mantienen los hechos séptimo y octavo de la demanda en los que se sostiene la ilegalidad por actos violentos y por incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento, instándole a que renuncie porque el único debate viable es el relativo a si la huelga debe o no ser calificada como novatoria, porque los otros dos motivos de ilegalidad requiere al menos la concreción de un hecho que revele una decisión del sindicato o de un concreto afiliado que suponga una extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga. La representación letrada de la empresa demandante manifiesta que centrará el objeto de la demanda únicamente en la posible existencia de una huelga novatoria, renunciando a los otros dos motivos de ilegalidad contenidos en la demanda.

La representación letrada de la empresa demandante contesta a la excepción de falta de legitimación pasiva alegando que se demanda al comité de huelga, no a las personas físicas ajenas al conflicto; y respecto de legitimación pasiva reforzada de Inocencio y Romulo, concurre ésta por cuanto que dichas personas se integraron en el comité de huelga por expresa petición del sindicato CGT, de manera que la demanda se ha dirigido contra el comité de empresa, en el que estas dos personas eran miembros. En lo relativo a la posible variación sustancial de la demanda, sostiene que no se han introducido hechos nuevos, todos los relatados en el trámite de ratificación de la demanda están incluidos en ésta; no es verdad que la referencia al registro por parte del SIMA no esté incluido en la demanda, pues de la documental aportada y de la propia normativa del SIMA, se deduce que es obligación de ésta.

La representación letrada de la empresa demandante propone fuente de prueba documental que consta en los autos y testifical en la persona de Doña Nuria. La representación letrada del sindicato y del comité de huelga demandados propone fuente de prueba documental. La Sala acuerda admitir las fuentes de prueba documental aportada por ambas partes, inadmitiendo la testifical propuesta por la empresa demandante. La parte demandante reconoce la documental aportada de contrario salvo los descriptores 53 a 55; la parte demandada reconoce la documental aportada de contrario, salvo los descriptores 113, 114,

128 a 133, 143, 144, 146 a 151, 156; solicitando la inadmisión del documento obrante en el descriptor 198 por haberse presentado fuera de plazo, siendo extemporáneo, aduciendo la empresa que no se pudo obtener antes, resolviendo la Sala su inadmisión por extemporáneo por cuanto no hay razón alguna que justifique no haberlo obtenido antes, sin perjuicio de su posible valoración como diligencia final si la Sala lo estimara pertinente.

El Ministerio Fiscal con carácter previo interesa la desestimación de la excepción de variación sustancial de la demanda por cuanto las referencias que se han realizado carecen de sustantividad propia como para causar indefensión e interesa la estimación de la falta de legitimación pasiva del comité de huelga y de sus concretos integrantes porque del suplico de la demanda, tras la aclaración que se ha efectuado en la vista oral por la parte demandante, no se pide absolutamente nada para ellos. En cuanto al fondo, el Ministerio Fiscal interesa la desestimación de la demanda al no apreciarse la existencia de una huelga novatoria, al no existir convenio colectivo vigente ni en el momento de la convocatoria ni en el momento de su desarrollo. Debe tenerse presente, por un lado, que ha habido dos procesos de negociación diferentes, con objetos diferentes, uno para desbloquear la negociación de un convenio, el otro para poner fin a la huelga; por otro lado, que el acuerdo alcanzado en el SIMA no tiene por objeto poner fin a la huelga sino desbloquear la negociación colectiva, que además es un preacuerdo, como se reconoce expresamente en que si es el acuerdo posterior.

Sexto.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.6 de la LRJS han resultado conformes los siguientes hechos:

- el convenio colectivo fue depositado en el Regcon el 23 de marzo de 2026; - el convenio colectivo depositado no ha sido calificado todavía por la autoridad laboral; - Inocencio y Romulo se incorporaron al comité de huelga el 12 de febrero de 2026.

Y controvertidos:

- el convenio colectivo se firmó el 10 de marzo de 2026 sin que se convocara al sindicato CGT para su firma; - la convocatoria de huelga de CCOO y UGT no fue preavisada a la autoridad laboral; - en el acuerdo de 4 de febrero de 2026 se pactó una negociación abierta a desarrollar posteriormente; - las partes se convocaron a una ulterior reunión el 2 de marzo de 2026; - el acuerdo de 4 de febrero deja sin concretar inconclusos aspectos tales como el incremento de los permisos, el premio de natalidad, ayuda por estudios o las medidas de apoyo a las personas LGTBI; - en el acuerdo se incluyen los aspectos que tienen que desarrollarse posteriormente; - las modificaciones sustanciales que se han se han impugnado, afectan a los turnos, no tienen nada que ver con la convocatoria de la huelga y además han sido promovidas por los comités de empresa y no por los sindicatos; - el acuerdo alcanzado en el SIMA no ha sido objeto de depósito y publicación en el Regcon.

Séptimo.

En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.

La empresa tiene legitimación activa para plantear la demanda de conflicto colectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 154 de la LRJS al instar una pretensión consistente en la declaración de ilegalidad de una huelga convocada en sus centros de trabajo.

Segundo.

La empresa se dedica a la producción de envases de vidrio hueco para alimentos y bebidas, mediante hornos industriales a muy altas temperaturas que requieren un flujo de fusión continuo, por lo que la empresa desarrolla una actividad de ciclo continuo.

Síguenos en...



Tercero.

Las relaciones laborales de la empresa demandante se han regido por el Convenio Colectivo de VERALLIA SPAIN SA (fábricas), publicado en el BOE nº 296, de 10 de diciembre de 2022 (código de convenio nº 90006611011988), cuyo artículo 3 estableció una duración de tres años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2024.

Cuarto.

Las secciones sindicales de CCOO y UGT en la empresa demandante denunciaron el antecitado convenio el 2 de diciembre de 2024, registrándose ante la autoridad laboral el 3 de diciembre, quien comunicó su registro el 4 de diciembre.

Quinto.

La comisión negociadora del nuevo convenio se constituyó el día 22 de enero de 2025, estando conformada en el banco social por 6 representantes de CCOO, 4 de UGT y 3 de CGT; celebrándose diecisiete reuniones los días 4, 11, 19 y 26 de marzo, 2, 24 y 30 de abril, 7, 14 y 20 de mayo, 10 y 24 de junio, 24 de septiembre, 8, 16, 22 y 30 de octubre de 2025, cuyo contenido se da por reproducido.

Sexto.

El 2 de diciembre de 2025 los sindicatos UGT, CGT y CCOO presentan ante el SIMA solicitud de mediación frente a la empresa VERALLIA SPAIN SA en relación al bloqueo de la negociación del convenio referido a los calendarios de trabajo de la plantilla que presta servicios en el llamado turno total y a la modificación de las condiciones de trabajo, que se celebró el 7 de enero de 2026, con el resultado de falta de acuerdo entre las partes intervinientes.

Séptimo.

El Comité de Empresa del centro de trabajo de Zaragoza presenta demanda, fechada el 22 de enero de 2026, de modificación sustancial atinente a determinados aspectos de la jornada de trabajo

Octavo.

El 28 de enero de 2026 se presenta por los sindicatos CGT, UGT y CCOO escrito ante el SIMA solicitando la mediación frente a la empresa VERALLIA SPAIN SA como paso previo a la convocatoria formal de huelga que trae causa del bloqueo de la negociación del convenio colectivo, celebrándose el acto de mediación el día 4 de febrero de 2026, en el que se llegó a un acuerdo entre los sindicatos CCOO y UGT con la empresa VERALLIA SPAIN SA, cuyo contenido se da por reproducido, no suscribiéndolo el sindicato CGT.

Noveno.

El 5 de febrero de 2026 se presenta por el sindicato CGT escrito la Comisión Paritaria solicitando informe respecto a la convocatoria de huelga de los días 14 y 17 de febrero de 2026, cuyo contenido se da por reproducido; y el día 6 de febrero de 2026 preavisa a la empresa demandante y a la autoridad laboral la convocatoria de huelga para los antecitados días; preaviso que se da por reproducido.

Décimo.

El 5 de febrero de 2026 se presenta por el sindicato CGT escrito ante el SIMA solicitando la mediación frente a la empresa VERALLIA SPAIN SA en relación con la convocatoria formal de huelga, siendo citados como partes interesadas los sindicatos CCOO y UGT.

Decimoprimer.

El Comité de Huelga quedó integrado inicialmente por Ceferino, ? Lorenzo, Marcos, Juana, Adriano, Gabriel, Aureliano y Leonardo; y a petición de los convocantes, en la reunión de 12 de febrero de 2026, se incluyen a Inocencio y Romulo.

Decimosegundo.

El texto definitivo del convenio colectivo se cierra el día 6 de marzo de 2026, firmándose el mismo en la reunión final que se produce el día 10 de marzo de 2026, siendo presentado para su registro el día 23 de marzo de 2026, cuyo texto se da por reproducido, sin que a la fecha del acto de la vista oral haya sido notificada resolución de la autoridad laboral sobre su depósito y remisión a publicación.

Decimotercero.

Con fecha 18 de marzo de 2026 la empresa convoca la Comisión Paritaria para abordar la posible ilegalidad de la huelga convocada por el sindicato CGT los días 14 y 17 de febrero de 2026, reuniéndose ésta el día 20 de marzo no se alcanza acuerdo alguno; instando la mediación ante el SIMA frente al sindicato CGT y el Comité de Huelga en relación a la declaración de la ilegalidad de la huelga convocada para los días 14 y 17 de febrero de 2026, que se celebra el día 25 de marzo, con el resultado de intentado con falta de acuerdo de los intervinientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 g) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las fuentes de prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Segundo, Tercero y Cuarto son hechos conformes al ser reconocidos por ambas partes.

El Hecho Cuarto de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 73 y 74.

El Hecho Quinto de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 75 a 77 y 81 a 95.

El Hecho Sexto de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 102 y 104.

El Hecho Séptimo de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 39, 40, 126 y 127.

El Hecho Octavo de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 33, 34, 105 y 106.

El Hecho Noveno de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 35, 36, 111 y 112.

El Hecho Décimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 33.

El Hecho Decimoprimer de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 33, 46, 47 y 135.

El Hecho Decimosegundo de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 107, 108 y 110.

El Hecho Decimoprimer de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 152 a 155.

TERCERO.

Se plantean por la representaciones letradas del sindicato CGT y del Comité de Huelga varias excepciones procesales cuya resolución requiere partir del desistimiento realizado por la empresa demandante en el acto de la vista oral de las pretensiones relativas a la ilegalidad por actos violentos y por incumplimientos de los servicios de mantenimiento y de seguridad, fundadas en los elementos fácticos contenidos en los hechos séptimo y octavo de la demanda, lo que comporta el decaimiento de la excepción de la falta de acción sostenida sobre las anticitadas pretensiones que estaban construidas sobre los referidos hechos.

Se alega la excepción de variación sustancial de la demanda, contrariando lo establecido en los artículos 80.1. c) y 85.1 de la LRJS, al considerar que la empresa ha procedido en el acto de ratificación de la demanda en la vista oral una serie de hechos nuevos que causan indefensión al sindicato y comité de huelga demandado -a saber: que el acuerdo de 4 de febrero alcanzado en el SIMA ha sido inscrito, que los trabajadores solicitaron ayuda a la empresa en relación a los actos violentos supuestamente cometidos, que el trabajador de la línea 22 el día 14 sufre un ataque de ansiedad, que el comité de huelga presionó a los trabajadores para hacer huelga, que la empresa comunicó que la línea 14 no podía parar-.

Debemos recordar la consolidada jurisprudencia en lo relativo a la posible apreciación de una variación sustancial de la demanda, así, la STS de 6 de mayo de 2020 (Rec. 3195/2017) señala que *"para poder apreciar una variación sustancial de la demanda será necesario que la modificación que se pretende reúna las dos características siguientes: a) que se trate de la introducción de algún elemento innovador que altere la delimitación del objeto del proceso, tal y como éste ha quedado fijado en la demanda -ahora bien, no puede considerarse una innovación rechazable la que suponga traer al proceso hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad, tal y como señala el art. 80.1 c) LRJS -, b) que con ello se ponga en riesgo el derecho de defensa de la parte demandada"*.

Más modernamente, la STS de 20 de noviembre de 2024 (Rec. 217/2022), reiterada por la STS de 2 de diciembre de 2025 (Rec. 154/2024) parte de las previsiones legales, concretamente *"el artículo 80, bajo el título «Forma y contenido de la demanda», en su apartado 1.c) expresa que la demanda contendrá: «La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previas variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad»"* y *"el artículo 85.1 LRJS, al regular la celebración del juicio, después de referirse a la resolución de las cuestiones previas planteadas por las partes añade: «A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, sin que en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial»"*, para establecer que *"el primero de los problemas que plantea el art. 85 LRJS deriva de la posibilidad de que el actor amplíe el tenor de su demanda; al respecto, para que pueda apreciarse una variación sustancial es necesario que la modificación que se proponga, por afectar de forma decisiva a la pretensión ejercitada o a los hechos en que éstos fundamenten, introduzca un elemento de innovación susceptible de generar para la demandada una situación de indefensión. Por tanto, como ha puesto de relieve la doctrina científica, el criterio para diferenciar la variación sustancial prohibida, de la que no es sustancial y por tanto admitida, es así ponderar si produce o no indefensión. Las alteraciones deben ser, en todo caso, suficientemente respetuosas con el completo del relato como para seguir sosteniendo la pretensión articulada"*; concluyendo que *"las únicas posibles [variaciones], por una u otra razón, sean aquellas que simplemente se propongan modificar cuantitativa o cualitativamente algunos de los antecedentes del caso, sin obligar a un replanteamiento de la pretensión o una ampliación de los sujetos implicados. Como ha especificado la doctrina judicial, en acertadas apreciaciones que hacemos nuestras, debe tenerse en cuenta que la locución «variación sustancial» a que se refiere el mentado art. 85.1 LRJS ha de traducirse como equivalente a alteración sustancial de la "causa petendi" denotando pues un aspecto conceptual y no meramente cuantitativo"*.

Esta Sala debe desestimar la excepción de variación sustancial de la demanda. En primer lugar, porque la mayoría de los hechos nuevos señalados -a saber: que los trabajadores

solicitaron ayuda a la empresa en relación a los actos violentos supuestamente cometidos, que el trabajador de la línea 22 el día 14 sufre un ataque de ansiedad, que el comité de huelga presionó a los trabajadores para hacer huelga, que la empresa comunicó que la línea 14 no podía parar- se refieren a los hechos séptimo y octavo de los que se ha desistido y que fundamentan las dos pretensiones de nulidad de las que se ha renunciado por la parte actora, decayendo, en consecuencia, la variación. En segundo lugar, porque el único y supuesto hecho nuevo -el acuerdo de 4 de febrero alcanzado en el SIMA ha sido inscrito- no lo es porque en la demanda, concretamente en su página seis, en el último párrafo del hecho tercero, se dice expresamente que *"En dichas votaciones, la mayoría de la plantilla de Verallia ratificó el acuerdo alcanzado en el SIMA. Así, las partes se emplazaron, una vez ratificado, para redactar el texto definitivo del convenio, aunque lo sustancial ya se había recogido en el Acuerdo del SIMA, y su posterior firma y registro en el REGCON"*, es decir, se menciona expresamente que el acuerdo se llevó a registrar; ex abundancia, el hecho del registro o no del acuerdo del SIMA aunque se hubiera introducido en el acto de la vista oral no genera indefensión alguna a la parte demandada, dado que, uno, es un hecho que le corresponde probar a la parte que lo alega, en este caso la demandante y si lo prueba dada la configuración del hecho en sí, ninguna posibilidad de contraprueba cabe realizar pues el elemento factual es si se ha registrado o no; dos, al articularse la pretensión de ilegalidad de la huelga por ser novatoria, si la defensa articulada por la parte demandada ha sido la inexistencia de convenio en vigor, es esperable que en la preparación de su defensa estaría la variable de si se ha registrado o no el acuerdo, como así hizo en relación al convenio firmado como lo demuestra que solicitara a esta Sala que la empresa aportase justificante de remisión del convenio a la Dirección General de Trabajo, por lo que no cabe aducir en el acto de la vista que su posible introducción le causa indefensión.

CUARTO.

La segunda excepción procesal articulada por el sindicato y comité de huelga demandados es la falta de legitimación pasiva del comité de huelga y de sus miembros individualmente considerados, trayendo a colación la interpretación sostenida por esta Sala en su sentencia de 18 de julio de 2017 (Prod. 134/2017), no siendo aplicable la interpretación inserta en nuestras sentencias de 19 de octubre de 2020 (Prod. 198/2020) y 29 de mayo de 2024 (Prod. 50/2024), que hacen, a su entender, una aplicación analógica del artículo 154 de la LRJS que recoge los sujetos legitimados, entre los que no se encuentra el comité de huelga; por lo tanto, dado que los comités de huelga tienen como único cometido la negociación durante el periodo de huelga y una vez finalizada la huelga ya no tienen esa capacidad, entienden que esa analogía no cabe.

Con carácter previo debe aclararse que la demanda como se deduce de la literalidad de la misma no se articula frente a los miembros del Comité de Huelga considerados individualmente, como por otra parte aclaró la representación letrada de la empresa en la contestación a la excepción procesal; lo que nos lleva a ceñir la excepción a la figura del Comité de Huelga en cuanto órgano colectivo.

Es verdad que esta Sala en lo atinente a la legitimación pasiva del Comité de Huelga en un conflicto colectivo en el que se insta la declaración de ilegalidad de la huelga, inicialmente consideró -en la sentencia de 18 de julio de 2017- que dicho órgano colectivo carecía de la misma, dado que, aunque el artículo 5 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, le reconoce al Comité de Huelga funciones sindicales, administrativas y judiciales para la resolución del conflicto, como la pretensión articulada era la declaración de ilegalidad de la huelga, ninguna conexión se daba por cuanto la declaración de huelga no le corresponde ex lege al Comité de Huelga, que es elegido por quien convoca la huelga.

Sin embargo, esta posición no se ha sostenido en pronunciamientos ulteriores, como acontece en la sentencia de 19 de octubre de 2020 en la que se declara la legitimación pasiva del Comité de Huelga, órgano sin personalidad jurídica al que resulta de aplicación lo previsto en el artículo 16.5 de la LRJS y de forma más razonada en nuestra sentencia de 29 de mayo de 2024, en la que se establece

"Encontrándonos ante una acción de conflicto colectivo de ámbito empresarial la legitimación para intervenir en el procedimiento viene determinada por los arts. 154 c) de la LRJS que se la otorga a "Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior" el cual debe ser

completado con el art. 155 de la misma norma que concede la capacidad para ser parte a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores.

El art. 5 del RD Ley 17/1977 de 9 de marzo de Relaciones de Trabajo de 9 de marzo, otorga funciones negociadoras y al Comité de Huelga, las cuales fueron recalculadas en su día por la STC de 8-4-1.981 que señaló que "la existencia del comité de huelga posee plena justificación y no desnaturaliza el fenómeno de la huelga. Como dice el artículo 28 de la Constitución, la huelga es un instrumento de defensa de intereses. Tiene por objeto abrir una negociación, forzarla si se quiere y llegar a un compromiso o pacto. Es clara, por ello, la necesidad de decidir quiénes son las personas que tienen que llevar a cabo la negociación. Además, el pacto de finalización de la huelga alcanza el mismo valor que el convenio colectivo. Tiene por ello que existir un instrumento de la negociación y la exigencia de la formación del comité responde claramente a esta necesidad."

Hemos de señalar que la admisión como parte procesal de sujetos de representación colectiva distintos de los regulados en los arts. 62 y ss E.T y en la LOLS ha sido admitida por la Jurisprudencia del TS en la STS de 18-3-2.014 -rec 114/2013 -. consagrando el principio que a quién la ley le otorga funciones de negociación, tiene legitimación para intervenir procesalmente en los procesos relativos a la impugnación del fruto de tal negociación.

Por tanto, hemos de considerar, que en los procesos de conflicto colectivo en los que se trata de ventilar una eventual ilegalidad de una huelga tienen legitimación pasiva aquellos órganos de representación sindical o unitaria, cuyo ámbito de actuación se corresponda con el de la huelga, y que sostengan la controversia al respecto con la empresa que acciona, lo que sin duda sucede con el Comité de Huelga, que al no ser un órgano dotado de personalidad jurídica, deberá ser demandado en las personas que lo integran con arreglo a los arts. 16.5 y 80.1 b) de la LRJS "

Razonamientos que nos llevan a reiterar este último criterio, debiendo aclarar que esta Sala no lleva a cabo una aplicación analógica como señala la representación letrada del comité de huelga, que no resultaría admisible al estar ante normas de derecho procesal, que son normas de orden público sujetas al principio de legalidad, sino que procede a realizar una aplicación del derecho a la tutela judicial efectiva, ex artículo 24 de la CE, en sus dimensión de derecho de audiencia y de defensa, en conexión con los preceptos procesales ya referenciados, porque si bien el Comité de Huelga no convoca la huelga, desarrolla una actividad a lo largo de la misma -sindical, administrativa y/o judicial- de modo que una declaración de ilegalidad de una huelga, no afecta solo a quien la convoca, sino que puede afectar a quien tiene ex lege un papel activo en su desarrollo -como acontece con el comité de huelga-, de suerte que la declaración de ilegalidad no solo compromete a los trabajadores o sindicato convocante, como se consideró inicialmente por esta Sala, sino que puede irradiar en el Comité de Huelga, por ejemplo, por actuaciones del mismo que pudieran articular, por ejemplo, una pretensión de ilegalidad de la huelga por actos violentos o la solicitud de una pretensión pecuniaria a título de responsable, por lo que, en un plano general, debe sostenerse la legitimación pasiva del Comité de Huelga en este tipo de acciones judiciales para preservar su derecho de audiencia y defensa.

No obstante, en la presente controversia, sin perjuicio de que se ha desistido de las pretensiones de ilegalidad por actos violentos y por incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento, en los que hipotéticamente podría haber tenido alguna actuación el Comité de Huelga, resulta determinante para resolver esta excepción que el único motivo de ilegalidad de la huelga se articula solo frente al sindicato convocante, tal y como se deduce la literalidad del suplico de la demanda que solicita que se *"declare la ilegalidad de la huelga convocada por CGT los días 14 y 17 de febrero con las consecuencias legales a dicha declaración y condene al sindicato convocante a una indemnización reparadora de los perjuicios generados a esta empresa que se cifra en 150.000 euros"*, sin articular pretensión alguna contra el Comité de Huelga; lo que nos lleva, en consecuencia, a estimar la falta de legitimación pasiva del Comité de Huelga.

QUINTO.

La cuestión controvertida ha quedado constreñida a determinar si la huelga convocada por el sindicato CGT, desarrollada los días 14 y 17 de febrero de 2026 debe ser declarada ilegal al tratarse de una huelga novatoria por cuanto su única finalidad era alterar el convenio pactado, según la empresa demandante, el día 5 de febrero de 2026.

Debemos partir de la consideración de la huelga novatoria como supuesto de huelga ilegal contemplado en el artículo 11 c) del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, que considera ilegal la huelga "cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por laudo".

La propia configuración de esta modalidad de huelga ilegal parte de la premisa de que exista un convenio colectivo en vigor, siendo jurisprudencia pacífica que no podrá apreciarse el carácter novatorio de la huelga cuando el convenio haya sido denunciado, no siendo necesario que se haya producido la pérdida de vigencia, de suerte que la posibilidad de convocar una huelga no se sitúa en la fecha de decaimiento de la vigencia del convenio sino en el momento en que se produce su denuncia.

En este sentido, la STS de 18 de julio de 1988 concluye que *"es claro que el convenio acordado entre empresa y trabajadores [...], estaba denunciado y en su consecuencia y a tenor del artículo 86-3 del Estatuto de los Trabajadores había perdido vigencia con respecto a sus cláusulas obligacionales, es decir las ordenadas a la consecución de la paz laboral, artículo 82-2 del mismo texto legal, por ello no es aplicable el apartado c) del artículo 11 que declara ilegal la huelga cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo, pues este precepto como es obvio no tiene por objeto mantener la paz laboral más allá de la vigencia de los Convenios Colectivos si no solamente preservarla durante la misma, aunque conforme al apartado tercero del art. 86 y para evitar el vacío normativo, se prolongue la vigencia del convenio en aquellas cláusulas que regulan las condiciones de trabajo o normativas; lo contrario significaría privar a los trabajadores del medio más eficaz para la defensa de sus intereses"*, y las SSTs de 23 y 24 de octubre de 1989), ante la pretensión de ilegalidad de una huelga por ser novatoria cuando el convenio estaba denunciado pero no había expirado su vigencia, concluyen que *"esta última circunstancia [la denuncia del convenio] excluye el calificativo que se pretende [huelga novatoria]. Si bien es cierto que las cláusulas obligacionales de un convenio colectivo -y la cláusula de paz participa de esta naturaleza en principio sólo pierden vigencia cuando expira el ámbito temporal pactado para el mismo, no lo es menos que llegado el plazo para su denuncia y efectuada ésta, dicha cláusula de paz pierde desde entonces vigencia, como expresamente determina el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, ya que a partir del citado momento deben prepararse las partes para la negociación del nuevo convenio"*.

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 una 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).

Más modernamente, compendiando parte de lo expuesto, la STS de 4 de febrero de 2026 (Rec. 215/2024) en un extenso fundamento recopilatorio nos ha recordado que *"4.En relación con las huelgas novatorias debemos mencionar los siguientes pronunciamientos del TC y de esta Sala:*

A) La STC (Pleno) 11/1981, de 8 de abril, sienta la siguiente doctrina: «es cierto que el art. 11 D-Ley 17/1977 no permite la huelga para alterar lo pactado en un convenio durante la vigencia del mismo. Sin embargo, nada impide la huelga durante el periodo de vigencia del convenio colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio. Por otro lado, es posible reclamar una alteración del convenio en aquellos casos en que éste haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula "rebus sic stantibus".»

B) Las STS de 3 de abril de 1991; 468/2023, de 4 de julio (rec. 224/2021); y 444/2024, de 7 de marzo (rec. 16/2022) explican que «nada impide su instrumentación cuando la finalidad

de la huelga no sea "estrictamente" alterar el convenio, sino reclamar una interpretación del mismo, su cumplimiento por parte empresarial o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio. Dirección seguida, sin fisuras, por reiteradas Sentencias de esta Sala -entre otras, las de 13 de octubre de 1989, 14 de febrero y 30 de junio de 1990-. Esta Sala ha exigido que la valoración de si el objetivo de la huelga conlleva la alteración de lo pactado en un convenio colectivo se haga de manera estricta, «es decir, que la intención de quebrantar lo pactado ha de ser clara y patente - Sentencia de esta Sala de 14 de febrero de 1990 -; no existiendo tal violación - Sentencia del Tribunal Constitucional de 1 de marzo de 1990 - ni cuando los trabajadores plantean sus reivindicaciones sobre materias no pertenecientes al Convenio Colectivo aplicable a la empresa, que se rigen por una regla de distinta naturaleza, vigente desde varios años antes, ni cuando el empleador incumple el pacto convenido.»

Las dos últimas sentencias argumentan que «[d]ebe primar la garantía del derecho de huelga, derecho fundamental protegido por el art. 28 CE, que no puede, por tanto, entenderse constreñido al que se ejerce para presionar en la negociación». A continuación, explicamos que la doctrina constitucional sostuvo «que el citado RDL 17/1977, no regulaba "una necesaria vinculación entre huelga y convenio colectivo", permitiendo su modulación y enervando por consiguiente la calificación de ilegalidad de la huelga por ser novatoria cuando su objetivo no fuere estrictamente el de alterar el pacto convencional», por lo que niega la ilegalidad de una convocatoria de huelga en la que los objetivos materiales de las reivindicaciones eran más amplios que los que pudieran colisionar con aspectos concretos de un pacto en vigor".

Atendiendo a los hechos acreditados esta Sala llega a la conclusión de que la huelga convocada por el sindicato CGT no resulta ilegal al no apreciarse una finalidad novatoria en los términos requeridos por el artículo 11 c) del Real Decreto Ley 11/1977, sobre relaciones de trabajo, y la interpretación constitucional y jurisprudencial dada al mismo, por los siguientes razonamientos.

En primer lugar, y de forma determinante, esta Sala concluye que no cabe apreciar intencionalidad novatoria en la huelga instada por el sindicato CGT porque en el momento de convocarse no existía convenio colectivo de aplicación, el anterior convenio fue denunciado el 2 de diciembre de 2024, decayendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2024, permaneciendo en situación de ultraactividad en la fecha de celebración de la vista oral de este procedimiento y, desde luego, en las fechas en que se desarrolló la huelga, los días 14 y 17 de febrero. Desde el 2 de diciembre al acto de la vista oral no se ha acreditado la existencia de un convenio colectivo en vigor aplicable a la empresa, sin perjuicio de la aplicación ultraactiva del convenio precedente. Es cierto que se constituyó la comisión negociadora el 22 de enero de 2025 pero el texto definitivo del convenio se concluyó el 6 de marzo de 2026, se firmó el 10 de marzo de 2026 y se mandó a registrar el 23 de marzo de 2026, sin que en el momento de la vista oral la autoridad laboral haya emitido parecer alguno -hechos que son conformes para ambas partes-, estando sin depositar ni publicar y, en consecuencia, sin haber entrado en vigor el convenio firmado.

En segundo lugar, la empresa sostiene el carácter novatorio de la huelga porque su intencionalidad era alterar lo acordado en el acuerdo, que considera como acuerdo de fin de huelga, alcanzado en el SIMA el 4 de febrero de 2026 entre la empresa y dos de los sindicatos que promovieron el acto de mediación, CCOO y UGT, que no fue suscrito por el otro promotor, el sindicato CGT, que reaccionó convocando la huelga ahora controvertida. Sin embargo tampoco puede prosperar la apreciación del carácter novatorio de la huelga por las siguientes consideraciones:

a) No consta acreditado que dicho preacuerdo alcanzado en el SIMA se haya registrado y publicado.

b) El acuerdo alcanzado en el SIMA no es, en puridad un acuerdo de fin de huelga, porque si bien es cierto que la solicitud de mediación efectuada el 28 de enero de 2025 era el paso previo a la convocatoria formal de huelga ante una situación de bloqueo de negociación, al alcanzarse el acuerdo se evitó que se convocara la huelga, de suerte que no habiendo sido convocada, ni habiéndose acreditado la realización del preaviso obligatorio a la empresa y a la autoridad laboral, no es posible calificarlo como acuerdo de fin de huelga al que se le pueda atribuir la eficacia de lo pactado en convenio colectivo ex artículo 8.2 del RDL 17/1977. En puridad, estamos ante un acuerdo que pone fin al bloqueo negocial.

c) El acuerdo es realmente un preacuerdo -así se reconoce en la propia acta que documenta el acuerdo y en el acta final de la negociación fechada el día 10 de marzo de 2026-

sobre una serie de materias concretas respecto de las que es cierto que de alguna de ellas se establece, no una mera enumeración de materias a negociar como sostiene el sindicato demandado, sino una concreta regulación, aunque de otras sí se aprecia que se recogen como una mera línea de negociación, como acontece con las propuestas atinentes a incremento de permisos y otras medidas según plan de Igualdad o el incremento premios de natalidad y ayuda estudios o las medidas para la igualdad de las personas LGTBI, lo que ya deja traslucir que no estamos ante un acuerdo que cierre la negociación del convenio; no supone, en consecuencia, un acuerdo sobre la totalidad del convenio que posteriormente se ha remitido a registro, depósito y publicación, como se deduce de la propia intención de los firmantes del mismo al declarar literalmente que *"el texto definitivo se desarrollará antes del día 02 de marzo de 2026"*, y como se aprecia al comparar el convenio precedente, el acuerdo y el convenio pendiente de depósito y publicación, apreciándose que este último o bien recoge cuestiones que no se abordan en el acuerdo -por ejemplo, aumento de las cuantías de las ayudas discapacidad (art. 77) o de las clases particulares (art. 81) o bien se contiene una sucinta referencia en el acuerdo a materias a las que no alude el convenio anterior, como acontece con las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la cláusula adicional séptima, que contiene una profusa regulación que ha sido negociada y acordada con posterioridad al acuerdo del texto alcanzado el 6 de marzo y firmado el 10 de marzo de 2026. Por lo tanto, este preacuerdo -o incluso este acuerdo- sobre una serie de materias que se ha sujetado a una negociación ulterior no encaja en el presupuesto legal para que opere la tacha de ilegalidad de la huelga por novatoria. A mayor abundamiento si el texto final tenía que está cerrado el día 2 de marzo de 2026, se infiere que la negociación estaba abierta cuando se desarrolló la huelga, los días 14 y 17 de febrero de 2026, lo que amparaba la convocatoria y desarrollo de la misma.

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 legítima 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.

SEXTO.

Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

FALLAMOS

Previa estimación de la falta de legitimación pasiva del Comité de Huelga y desestimación de variación sustancial de la demanda, se desestima la demanda presentada por la empresa Verallia Spain SA instando la declaración de ilegalidad de la huelga frente al sindicato CGT y el Comité de Huelga, siendo partes interesadas los sindicatos CCOO y UGT, habiendo sido citado el Ministerio Fiscal, y, en consecuencia, absolvemos al sindicato CGT de todas las pretensiones formuladas en su contra.

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

Síguenos en...



Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0137 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0137 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).