

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA POR LA EMPRESA PRINCIPAL EN EL MARCO DE UNA SUBCONTRATACIÓN ENTRE EMPRESAS

El derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses es un derecho fundamental regulado en el Art. 28.2 de la Constitución (CE) y en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

La sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, únicamente será posible si el Comité de huelga no garantizara durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa (Art. 6 apartados 5 y 7 del RDL 17/1977).

Al margen de este supuesto que, en todo caso, deberá interpretarse de manera restrictiva por tratarse la huelga de un derecho fundamental (STC 11/1981, de 8 de abril), la contratación de trabajadores por la empresa para sustituir a los huelguistas, ya se directamente o recurriendo a Empresas de Trabajo Temporal (ETT) constituirá una infracción empresarial muy grave sancionable con multa por importe de hasta 225.018 euros (Arts. 8.10 y 40.1 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Ahora bien, si esto debe ser así cuando se trata de la contratación de trabajadores por la empresa en la que se desarrolla la huelga, en la práctica se ha planteado si esa misma responsabilidad debe recaer sobre la empresa principal cuando, en el marco de una subcontratación entre empresas, los trabajadores de la contratista se declaran en huelga, procediendo la principal a la subcontratación de otras empresas para que su trabajadores desempeñen la misma actividad que realizaban los trabajadores en huelga de la otra empresa subcontratada.af.com

Pues bien aunque de forma apriorística pudiera entenderse que la misma responsabilidad debe recaer en la empresa principal, cuando es esta y no la contratista cuyos trabajadores están en huelga, la que recurre a una nueva contrata para realizar la misma actividad, lo cierto es que la solución a esta problemática dista mucho de ser sencilla, haciéndose preciso atender a las concretas circunstancias concurrentes en cada caso.

En los supuestos enjuiciados en las SSTS de 16 de noviembre de 2016 (Rº 59/2016), de 23 de enero de 2017 (Rº 60/2016) y de 13 de julio de 2017 (Rº 25/2017) se concluyó que en ninguno de ellos se había producido por parte de la empresa principal una afectación al derecho de huelga de los trabajadores de la empresa contratista, al tratarse de supuestos ordinarios de subcontratación de bienes o servicios que se producen entre empresas independientes entre sí, que carecían de cualquier especial vinculación y entre las que no existía ninguna otra relación diferente al contrato mercantil de subcontratación, no pudiendo considerarse que ese tipo de conductas por parte de la empresa principal supusiera la vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de las empresas subcontratadas, en tanto que, no existía ninguna especial vinculación, ni ningún otro tipo de circunstancia que a la empresa principal le obligara a respetar la huelga.

Por el contrario, la solución expuesta no sería aplicable cuando entre la empresa principal y la contratista cuyos trabajadores se han declarado en huelga existen relaciones interempresariales que pueden estar condicionadas *“por estrategias conjuntas de producción, comerciales o de otro tipo”*, debiendo tener en cuenta que el

hecho de la empresa principal no sea la empleadora de los trabajadores en huelga, no será obstáculo para que su actuación pueda ser lesiva de ese derecho fundamental, al admitirse por nuestro Tribunal Constitucional que los derechos fundamentales de los trabajadores pueden ser vulnerados por quien no es su empresario en la relación laboral pero interviene o interactúa con él *“en conexión directa con la relación laboral”* (STC 75/2010, de 19 de octubre).

Así, en el caso de la STS de 20 de abril de 2015, Rec. 354/2014, se consideró lesionado el derecho de huelga al haber recurrido la empresa dominante de un grupo empresarial a trabajadores de otras empresas del mismo grupo para suplir la falta de producción de los trabajadores en huelga, evidenciándose así el intento de eliminar, minimizar o paliar el efecto de la huelga.

En términos similares se pronunció la STS de 3 de octubre de 2018 (RCUD nº 3365/2016) que, también en el seno de un grupo empresarial, ante la huelga planteada en una de las empresas del grupo, el resto de empresas acudieron a la contratación externa para la realización de las actividades de las que se encargaba la empresa que soportó la huelga, concluyendo que siendo la intención de los huelguistas la de presionar a su empresa, entendiendo como fundamental la evitación de que las publicaciones pudieran aparecer con normalidad, trasladando a los consumidores y a la opinión pública su visión del conflicto existente, el funcionamiento coordinado de las empresas del grupo como consecuencia de la convocatoria de huelga, vació de contenido el derecho fundamental a la huelga privándole de la repercusión externa de la misma a través de una puntual modificación de los procesos productivos imperantes en el grupo empresarial.

Así pues, es la especial intensidad y singular naturaleza de la conexión entre las empresas implicadas, lo que resulta realmente determinante para decidir si la actuación de la empresa principal supone una vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de la contrata ya sea porque todas esas empresas forman parte del mismo grupo societario y están, sin duda, condicionadas *“por estrategias conjuntas de producción, comerciales o de otro tipo”*, ya sea porque esos mismos condicionamientos se deriven de la especial vinculación que pudiere existir entre todas ellas por cualquier otra circunstancia fáctica o jurídica que resulte relevante a estos efectos.

De esta forma podrá entenderse que la actuación de la empresa principal vulnera el derecho de huelga de los trabajadores de una contrata si la sustituye por otra contratista medicando de esta forma y de manera temporal el proceso productivo habitual, con la evidente intención de minimizar los efectos de la huelga y de volver a la práctica productiva ordinaria una vez que finalice.

Este fue el caso de la STS de 14 de noviembre de 2024 (Rº 227/2022) en la que quedó acreditado que durante la huelga se utilizó por parte de la empresa principal el recurso de desplazar ordenes de servicios a otras distintas subcontratas en la zona geográfica asignada a la contratista cuyos trabajadores estaban en huelga en un porcentaje muy superior al habitual durante los periodos no coincidentes con la huelga, y en la que se vino a señalar que, aunque no se trate de la misma situación que se produce en los grupos de empresas, no cabe duda de que esas posibilidades de coordinación y puesta en común de la estrategia productiva son muy similares a las dinámicas de funcionamiento coordinado de las empresas de un grupo, siendo tales circunstancias las que resultan relevantes para valorar la posible vulneración del derecho de huelga por parte de una empresa principal que no es la empleadora de los huelguistas.