

EL DERECHO DE HUELGA EN EL MARCO DE LA DESCENTRALIZACIÓN EMPRESARIAL

*Sentencias 75 y 76/2010, de 19 de octubre, y 98 a 112/2010, de 16 de
noviembre de 2010 del Tribunal Constitucional*

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ*

SUPUESTO DE HECHO: Los trabajadores demandantes prestaban servicios para la empresa Unigel, S.L., contratista de la empresa Samoa Industrial, S.A. Ambas empresas habían suscrito un contrato mercantil para la prestación de determinados servicios en el centro de trabajo de la segunda. Este contrato mercantil inició su vigencia el 31 de diciembre de 2000, prorrogándose tácitamente de manera anual. Tras las negociaciones entre los trabajadores de Unigel y la empresa con el objetivo de alcanzar una equiparación de sus condiciones de trabajo respecto de los trabajadores de la empresa Samoa Industrial, se produce la convocatoria de una huelga ante la imposibilidad de acuerdo. Tal huelga genera un grave impedimento en Unigel para continuar prestando los servicios que tenían comprometidos por el citado contrato mercantil. El éxito de la huelga obliga a que la empresa Unigel solicite de Samoa Industrial un incremento en el precio de los servicios contratados. Ante tal hecho, Samoa Industrial comunica la rescisión del contrato mercantil de prestación de servicios existente entre ambas. Como consecuencia de tal rescisión, la empresa Unigel comunica a veinticuatro de sus trabajadores la extinción del contrato de trabajo.

RESUMEN: Los actores presentaron demanda por despido, instando a que se declarara su nulidad por vulneración del derecho de huelga y de la garantía de indemnidad y que se condenara solidariamente a ambas empresas por cesión ilegal de mano de obra. Por Sentencia de 9 de agosto de 2005 el Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón desestimó la demanda. Según este juzgado, no existía vulneración del derecho de huelga por cuanto que la empresa Unigel alegó, en el marco del despido de sus trabajadores, el hecho objetivo de haberse reducido la actividad empresarial como consecuencia de la rescisión del contrato mercantil que la unía a Samoa. Frente a la indicada Sentencia interpusieron los actores recursos de suplicación. La sala de la Social del Trbu-

* Profesor TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

nal Superior de Justicia de Asturias desestimó tales recursos sobre la base de argumentos similares a los del Juzgado de la Social y ello pese a quedar acreditada la relación entre la extinción de los contratos y la huelga secundada por los trabajadores. Tras la presentación del correspondiente recurso de amparo, el Tribunal Constitucional acordó conocer el mismo y admitir a trámite la demanda. Las Sentencias ahora analizadas terminan por aceptar los argumentos de los demandantes y aceptando la vulneración del derecho de huelga en el marco de la subcontratación.

ÍNDICE:

1. EFICACIA Y EFECTIVIDAD DEL DERECHO DE HUELGA
2. VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA COMO CONSECUENCIA DE LA RESCISIÓN DE UN CONTRATO MERCANTIL ENTRE SUJETOS PARCIALMENTE AJENOS AL CONTRATO DE TRABAJO
3. EL DERECHO DE HUELGA EN EL MARCO DE LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL
4. RESISTENCIAS A LA EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD. VOTOS PARTICULARES
5. CONCLUSIONES

1. EFICACIA Y EFECTIVIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga, desde su nacimiento como instrumento de lucha de la clase trabajadora organizada, ha estado indisolublemente vinculado a su necesaria efectividad. El riesgo asumido por los trabajadores, tanto en momentos de prohibición como de admisión del derecho, hace que sólo se utilice como última ratio de los procesos de negociación de mejoras en las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, dicha efectividad ha estado supeditada históricamente a la concurrencia de unas específicas características en la manera de organizarse la producción. A este respecto, cuanto más próximo esté tal organización del tradicionalmente conocido como fordismo, más posibilidades de éxito tiene la correspondiente convocatoria de huelga. Por el contrario, cuanto más se avance en modelos organizativos calificados como post-fordistas, con menos garantías de éxito contarán los trabajadores que decidan secundar las convocatorias de huelga.

De este modo, la implementación de las nuevas tecnologías y la fragmentación de los procesos productivos con las correspondientes externalizaciones, producen una progresiva separación entre efectividad y eficacia de este derecho fundamental. La difuminación del auténtico centro de poder económico y laboral, oculto tras una serie de contrataciones mercantiles en cadena, hace que una huelga exitosa en cuanto a la paralización del proceso

de producción, pueda llevar a la contraproducente situación de extinción de dichos contratos entre empresas que obligarán a la extinción de los contratos de trabajo. Aquí es, precisamente, donde se encuentra el nudo de la cuestión de las sentencias ahora analizadas.

Este debate no deja de ser distinto de todos aquellos en los que eficacia y efectividad del derecho de huelga no se corresponden¹. En palabras de este autor, «lo más importante es recordar que en un sistema democrático no es posible anular coactivamente la eficacia del derecho de huelga, vaciando su contenido esencial. La huelga implica una alteración profunda de las condiciones normales de prestación del servicio, y en consecuencia su objetivo principal es la interrupción de la producción de bienes y de servicios. La continuidad del servicio, su inmunización frente al conflicto, debe sustituirse por su opuesto. No hay huelga sin interrupción del servicio, porque ésta es la expresión evidente de su realidad y del interés colectivo que se presenta en confrontación con el proyecto organizativo empresarial».

El caso que nos ocupa es distinto sólo parcialmente. Continuando el razonamiento de Baylos, no hay huelga sin interrupción del servicio del conjunto de empresas que son receptoras, en última instancia, de la plusvalía del trabajo de los trabajadores, independientemente de cuáles sean los vínculos jurídicos que le unen con los trabajadores. Lógicamente, esta afirmación habría de ser matizada en función del tamaño de la empresa directamente receptora del trabajo por cuenta ajena o, más acertadamente, de la auténtica autonomía de tal empresa respecto de otras con las que esté vinculada mercantilmente. En caso contrario, se llegaría a la conformación de espacios de imposibilidad práctica de huelgas e, incluso, de empresas en las que no caben huelgas. Piénsese, por ejemplo, en el supuesto de empresas cuyo proceso de producción esté totalmente externalizado. Al no tener trabajadores directamente contratados por ella, es inmune a las posibles huelgas que estos pudieran convocar, por cuanto que ante tales convocatorias siempre le cabría la posibilidad de extinguir los correspondientes contratos mercantiles, con lo que nunca asumirían un riesgo siempre presente en las empresas que contratan directamente a sus trabajadores. Esta realidad genera una clara indefensión en los trabajadores, que ven ninguneadas las posibilidades del derecho fundamental de huelga. Esta es, justamente, la situación que el ordenamiento jurídico ha pretendido aliviar a través de mecanismos de protección de los trabajadores insertos en estas cadenas de producción. Así, por ejemplo, las garantías de extensión de responsabilidades empresariales del art. 42 ET, 127 LGSS y 24 LPRL, la propia existencia de los TRADES o, incluso, las garantías implementadas en algunas

¹ Baylos Grau, A., «Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social», RDS, nº 2, 1998, pp. 78-82.; y del mismo, «Pérdida de la función y eficacia de la huelga, especialmente en los sectores de la información y de la telecomunicación», RGDTS, nº 5, 2004.

Leyes autonómicas de cooperativas en el caso de que la Sociedad Cooperativa trabaje en exclusiva para otra empresa principal.

2. VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA COMO CONSECUENCIA DE LA RESCISIÓN DE UN CONTRATO MERCANTIL ENTRE SUJETOS PARCIALMENTE AJENOS AL CONTRATO DE TRABAJO

El supuesto ahora analizado entra de lleno en la difícil cuestión del derecho de huelga en el marco de las nuevas realidades productivas. La empresa Unigel S.L. tenía suscrito un contrato mercantil de arrendamiento de servicios con Samoa Industrial S.A., el objeto del mismo era la prestación de determinados servicios en el centro de trabajo de tal empresa. Para ello, Unigel S.L. contaba con 24 trabajadores prestando servicios en el centro de trabajo de Samoa Industrial S.A.

Las condiciones de trabajado de los trabajadores de Unigel eran inferiores a las disfrutadas por los trabajadores directamente contratos por Samoa. Por ello, tras más de cinco años desarrollando sus servicios en exclusiva en esta última, los trabajadores deciden convocar una huelga, lógicamente contra la única empresa con la que poseían vínculo contractual, esto es, Unigel. Dicha huelga alcanza sus objetivos de equiparación de las condiciones de trabajo de ambos colectivos de trabajadores. Sin embargo, la empresa intenta repercutir el aumento de los costes sociales con un incremento del 1,62 % en el precio de los servicios contratados con Samoa.

Esta última, en el marco del vínculo estrictamente mercantil que le une con Unigel, decide la extinción de tal contrato. Como consecuencia de tal extinción, la empresa Unigel procede a la extinción del contrato de trabajo de 23 trabajadores. Estos llevan a cabo la impugnación de dicho despido por entender que vulneraba los derechos de huelga y de indemnidad.

Como se puede constatar fácilmente, en el hecho debatido confluyen una pluralidad de cuestiones litigiosas. En primer lugar, la posibilidad de que concurren los requisitos de una cesión ilegal de trabajadores. No obstante, a los efectos de nuestro comentario habríamos de centrarnos en la afectación que para el derecho de huelga supuso tales despidos motivados por una causa económica derivada del normal discurrir de una relación mercantil, como se encarga en afirmar el Tribunal Superior de Justicia de Asturias al precisar que tal extinción no es una arbitrariedad, o una mera ficción para encubrir una extinción mutuamente aceptada de las relaciones laborales, sino una causa plenamente justificada para dar por extinguido el contrato de arrendamiento de servicios existentes entre las empresas. Partiendo de tal premisa podremos

extraer todas las consecuencias respecto a los límites del derecho de huelga en la actual realidad productiva; así como sobre la posibilidad de extender las posibles reacciones del ordenamiento jurídico frente a la vulneración de este derecho fundamental más allá de aquellos vinculados por el contrato de trabajo.

Como consecuencia de todo lo anterior, las cuestiones debatidas en relación al derecho de huelga son dos: en primer lugar, la posible nulidad del despido como consecuencia de la vinculación directa entre la huelga convocada y la decisión extintiva y, en segundo lugar, la extensión de las responsabilidades derivadas de la hipotética declaración de nulidad más allá de la empresa con la que existía el vínculo contractual laboral. Este es el temor de la empresa Samoa Industrial S.A., que en su escrito de alegaciones presentado ante el constitucional termina afirmando que aun en el caso de aceptarse la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, la consecuencia nunca podrá ser la de imponer a ésta, ni con carácter solidario ni de ninguna otra manera, la reposición del trabajador a su anterior puesto de trabajo, al no haber existido nunca un vínculo laboral entre ambos, resultándose así ajeno el efecto de la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuese la causa, por lo que el restablecimiento del derecho hipotéticamente vulnerado no podría producirse, ante la inexistencia del vínculo mercantil que amparaba la contrata, más que por la correspondiente vía indemnizatoria.

La dificultad hallada por el Tribunal Constitucional a la hora de resolver tales extremos puede explicar lo exiguo de la mayoría que dictó la sentencia, así como, de la existencia de varios votos particulares en los que también nos detendremos. Este Tribunal parte de unos hechos probados por las sentencias de instancia en virtud de los cuales quedaba acreditado que la extinción del contrato de los trabajadores fue consecuencia de las movilizaciones previamente desarrolladas por el conjunto de los trabajadores de la empresa, movilizaciones que se materializaron en el ejercicio del derecho de huelga. Partiendo, pues, de esta premisa sólo le cabe al Tribunal Constitucional determinar si dicha relación supuso una vulneración del derecho fundamental de huelga.

La primera cuestión a resolver es si un acto imputable a quien no es contratante laboral puede ser causa de nulidad del despido por vulnerar el derecho fundamental de huelga. Los tribunales que conocieron de esta cuestión mantuvieron al respecto que quien resulta responsable de la vulneración no es la empleadora del trabajador, sino la empresa principal para la que aquélla presta servicios, vinculada a ésta por un contrato mercantil ajeno a la relación laboral. Por el contrario, quien decide la extinción del contrato, como titular de la relación laboral con el trabajador, se limita a aplicar una decisión consecuente con la previa rescisión de la contrata mercantil que constituye su causa, rescisión a la que es por completo ajena.

3. EL DERECHO DE HUELGA EN EL MARCO DE LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL

Reiteramos que el Tribunal Constitucional acepta todos estos razonamientos como acertados. Es decir, se parte de que la consecuencia para los trabajadores del ejercicio del derecho de huelga ha sido la de su despido. Sin embargo, tal despido no se ha ocasionado por la actitud del contratante laboral sino por la de otro receptor de dicho trabajo, con quien los trabajadores no tienen vínculo contractual. En definitiva, lo que se trata de determinar es si las garantías que la Constitución ofrece a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos fundamentales se mantienen o desaparecen en los supuestos de subcontratación laboral.

Esta primera cuestión es resuelta por la mayoría del Tribunal Constitucional con una singular contundencia. En primer término, se parte de que la celebración de un contrato de trabajo no puede suponer para los trabajadores una privación de los derechos que tienen reconocidos por la Constitución. En segundo lugar, continúa el Constitucional manteniendo que la libertad de empresa no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas. Por último, concluye con sus razonamientos previos sosteniendo que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (Fundamento Jurídico Séptimo).

El problema, pues, queda circunscrito a determinar si en el caso presente la vulneración de un derecho fundamental por parte de aquel que no es empresario laboral impide la posibilidad de reparación. En este sentido, el Tribunal Constitucional asume implícitamente, con carácter previo, la necesidad de utilizar un concepto de empresario más amplio del tradicional, al menos a los efectos de protección del derecho de huelga: al desamparo ahora constatado «se llega, precisamente, como consecuencia de lo que constituye la esencia misma de los procesos de subcontratación, esto es la fragmentación de la posición empresarial en la relación de trabajo en dos sujetos, el que asume la posición de empresario directo del trabajador, contratando con éste la prestación de sus servicios, el que efectivamente recibe éstos, de una manera mediata y merced a un contrato mercantil. En la práctica si no pudiese otorgarse tutela jurisdiccional ante vulneraciones de derechos fundamentales en supuestos como éste, se originaría una gravísima limitación de las garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de procesos de descentralización empresarial, cuando no directamente a su completa eliminación, lo que resulta constitucionalmente inaceptable».

Además, esta distorsión en las posibilidades de ejercicio de los derechos fundamentales es especialmente significativa en el caso del derecho de huelga, dado que este derecho es, como anteriormente mantuvimos, un derecho de resultado que se desarrolla frente a la empresa y que pretende la paralización de la producción. Paradójicamente, esta paralización de la producción se convierte en el contexto de la subcontratación en causa de extinción del contrato mercantil que media entre las empresas. Por ello, asevera el Constitucional, si mantuviéramos un concepto restrictivo de empresario laboral se haría en la práctica inviable el ejercicio de huelgas cuando éstas son exitosas: «de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que éstas alcancen únicamente al contratista, empresario directo en la relación laboral, y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla».

En definitiva, el Tribunal Constitucional termina considerando inaceptable que la posibilidad de ejercicio de un derecho fundamental pueda quedar condicionado por la existencia de un contrato de trabajo entre quien impide el ejercicio de tal derecho y los titulares del mismo. Es por ello que este Tribunal considera imprescindible extender al ámbito de las contrataciones y subcontrataciones su doctrina según la cual los derechos de un trabajador 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 (STCo 250/07, de 17 de diciembre).

En cuanto a la segunda de las cuestiones debatidas, esto es, cuál es la extensión de la responsabilidad una vez aceptada la nulidad de los contratos, habría que partir de este último razonamiento para poder comprender la decisión del Constitucional. En efecto, tras cuestionar la necesidad de abandonar un concepto excesivamente restrictivo de empresario, termina por considerar que el contratista principal es un sujeto ajeno a la relación laboral también a los efectos que ahora interesa. Este razonamiento plantea importantes cuestiones de difícil solución.

Desde nuestro punto de vista, la protección del derecho de huelga en el marco de la subcontratación no sólo depende de la simple declaración formal, sino de la extensión de la responsabilidad de dicha vulneración. De lo contrario, nos encontraríamos ante la paradoja de que se declare la nulidad del despido y su consiguiente obligación de readmisión en una empresa que, efectivamente, no puede continuar su anterior explotación empresarial por haberse resuelto el contrato mercantil que la unía con la empresa vulneradora del derecho fundamental y a la que no se extiende responsabilidad alguna.

Esta cuestión es resuelta por el Tribunal Constitucional, una vez calificados los despidos como nulos por vulneración del derecho fundamental de huelga, en un sentido mucho más tradicional y eso a pesar de detectar las contradicciones de tal planteamiento. Este Tribunal se encontraba ante una clara disyuntiva: o, por una parte, extendía la responsabilidad de la nulidad más allá del marco fijado por el contrato de trabajo, o, por el contrario, se hacía prácticamente imposible que las consecuencias de la nulidad lleguen a producirse. En este sentido, el Constitucional, consciente de tal dificultad, pero negándose a llevar hasta sus últimas consecuencias sus razonamientos sobre lo estrecho del concepto de empresario laboral, termina por no resolver la cuestión y se limita a remitir al Juzgado de lo Social la responsabilidad de determinar la ejecución así como la identidad del responsable. Es decir, el Tribunal Constitucional termina por aceptar la invulnerabilidad de la rescisión del contrato mercantil cuyo móvil fue la conculcación de un derecho fundamental.

Al mantenerse en el plano estrictamente laboral, y al no existir tal vínculo entre la empresa vulneradora del derecho fundamental y los trabajadores perjudicados, acepta la imposibilidad de la ejecución de la nulidad y consiente en la eventualidad de que se sustituya por una indemnización en favor de los recurrentes. Siendo, asimismo, responsabilidad del Juzgado de lo Social la distribución de las responsabilidades entre las empresas afectadas.

A pesar de que las sentencias ahora comentadas terminaban siendo bastante restrictivas en cuanto a la ejecución de la nulidad declarada, fue recibida con enorme inquietud por la prensa y doctrinal neoliberal. Su principal razonamiento giraba en torno a las posibles actuaciones estratégicas de aquellos trabajadores que, intuyendo el fin de la contrata, podrían decidir provocar conflictos artificiales con el único y exclusivo objetivo de blindar su posición frente a un futuro despido. Hasta el punto de que algunos comentaristas han pasado de puntillas por el núcleo de la sentencia para abordar con detenimiento el análisis de los votos particulares².

En el ámbito del propio Tribunal, se emitieron tres votos particulares, suscritos por un total de cinco magistrados, que ahora pasamos a analizar.

² Cfr. Susana Moreno Cáliz, «Vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga. Comentario a la sentencia del pleno del tribunal constitucional 75/2010, de 19 de octubre de 2010», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24 (2011).

4. RESISTENCIAS A LA EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD. VOTOS PARTICULARES

El primero de los votos particulares, esto es, el formulado por D. Guillermo Jiménez Sánchez, parte de la consideración de que no es admisible extender la responsabilidad de la vulneración del derecho de huelga más allá de aquellos que poseen la consideración de empresarios laborales en sentido estricto. Es decir, salvo que entre el perjudicado y el que impide el ejercicio del derecho de huelga no existe previamente un contrato laboral, no se puede dar dicha responsabilidad. Como consecuencia de tal posicionamiento inicial, termina considerando que el parecer mayoritario del Pleno es «manifiestamente voluntarista, sin apoyo en norma legal alguna». No sería, por tanto, en la consideración de este Voto Particular, el recurso de amparo el instrumento adecuado para solventar ese supuesto vacío normativo. Todo ello a pesar de que efectivamente se ha producido una vulneración del derecho fundamental de huelga, como el propio Magistrado disidente termina aceptando.

En definitiva, la legalidad de la contrata y la imposibilidad de detectar una cesión ilegal de trabajadores, hace a la empresa principal, destinataria en exclusiva del trabajo realizado por los trabajadores contratados por Unigel, inmune a cualquier consecuencia de la constatada vulneración del derecho de huelga. Dicho de otro modo, las consecuencias de dicha vulneración serán soportadas, en exclusiva, por aquella empresa que no conculcó el derecho fundamental.

Se trata, en definitiva, de la consecuencia de un concepto legal de empresario (art. 1.1 ET) incapaz de afrontar la enorme complejidad que las nuevas relaciones de producción. Volviendo las argumentaciones neoliberales anteriormente esbozadas, será suficiente a juicio de este voto particular, decidir no contratar directamente a los trabajadores, sino suscribir contratos mercantiles, para quedar inmune de un ordenamiento jurídico lastrado por la carga de los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical. Por otro lado, no es del todo cierto el comentado vacío legal traído a colación por el Voto Particular, por cuanto que para otras circunstancias, quizás menos trascendentes, se produce dicha extensión de responsabilidad aun sin mediar contrato de trabajo entre la empresa principal y los trabajadores, por la vía del art. 42 ET.

Mucho más incisivo resulta el Voto particular formulado en solitario por el Magistrado D. Vicente Conde Martín de Hijas. Este autor parte del inapropiado uso de sus funciones llevado a cabo por el Pleno en esta cuestión. En concreto, partiendo, de nuevo, la existencia de un vacío, el Tribunal Constitucional no está capacitado para juzgar, a través del recurso de amparo, tal extremo. Comienza el Magistrado acusando a sus compañeros de Sala de haber tergiversado los hechos probados contenidos en la Sentencia del Juzgado, no revisados en la del Tribunal Superior de Justicia. Todo ello, continúa el Magis-

trado disidente, para declarar probada la relación entre la rescisión del contrato mercantil y la previa huelga realizada por los trabajadores.

A continuación, el Voto particular se centra en la que, desde nuestro punto de vista, debería haber sido el núcleo central de la sentencia comentada: cuáles son los mecanismos que permiten extender la responsabilidad de la vulneración del derecho fundamental de huelga a un sujeto ajeno a la relación jurídico-laboral en sentido estricto. Según Conde Martín de Hijas, el parecer mayoritario de la Sala es el de extender el elemento subjetivo de la relación laboral del empresario empleador a la empresa contratante de ésta, pero sin precisar su justificación e, incluso, continua este magistrado, contra el tenor literal del art. 42 ET.

En este punto es necesario detenernos en el siguiente razonamiento a nuestro entender, aun sin compartirlo, básico para comprender el fenómeno ante el que nos encontramos. En concreto, nos referimos al auténtico significado de las cadenas de contratación y subcontratación desde la perspectiva de los trabajadores implicados. Esta cuestión se puede resolver de dos modos bien distintos. Por una parte, considerar que, aunque formalmente los trabajadores sólo están ligados con sus correspondientes contratos de trabajo respecto a un eslabón de la cadena de contrataciones, en realidad lo que existe es una fragmentación de la posición empresarial en la relación de trabajo. Es decir, como afirma la mayoría de la Sala, concurre una peculiar relación triangular entre empresa principal, empresa contratista y trabajadores. Por otra parte, como mantiene el Magistrado disidente, entender que la existencia de dos realidades contractuales, mercantil y laboral, es suficiente para separar las responsabilidades que puedan surgir entre los trabajadores y la empresa directamente contratante que es, por otra parte, la única posibilidad ofrecida por nuestro ordenamiento jurídico.

A continuación, Conde Martín de Hija aborda la cuestión con que abríamos nuestro comentario, esto es, la relación entre eficacia y efectividad del derecho de huelga. Este Magistrado afirma de manera inusualmente contundente que «una cosa es una represalia derivada del ejercicio de derechos fundamentales, y otra muy diferente la defensa del propio interés frente a los efectos negativos de aquel ejercicio, por quien no está ligado con relación alguna con quienes ejercitan sus derechos». Decíamos que nos parece inusualmente contundente este razonamiento, sobre todo si lo comparamos con la defensa que, en cada convocatoria de huelga, realizan los sectores más neoliberales del supuesto derecho al trabajo de los no huelguistas, cuando hasta el corte de la circulación de una calle supone un atentado insoportable de tal derecho.

Por último, destaca algunas otras contradicciones a su juicio. En primer lugar, como se puede derivar de un vínculo mercantil consecuencias laborales y, en segundo lugar, por qué se hace corresponsable de la vulneración del de-

recho de huelga a aquella empresa que sólo reaccionó con la rescisión de un contrato mercantil. A ambas cuestiones responde el autor de manera contraria a los intereses de los trabajadores y ello con una finalidad expresada con toda contundencia. Una vez eliminado todo vínculo entre la empresa principal y los trabajadores, el siguiente paso es admitir todo tipo de reacción frente al legítimo ejercicio del derecho fundamental de huelga.

En esta misma dirección, el último de los votos particulares –el defendido por el Magistrado D. Javier Delgado Barrio–, concluye con una serie de preguntas retóricas a las que él da respuesta: «¿Resultaba exigible a la empresa principal mantener un contrato que la llevaba a la pérdida de competitividad? ¿Cuál es la suerte que corre una empresa que fabrica productos sin competitividad? ¿Puede entenderse que con la decisión de rescindir el contrato, inevitable so pena de ir a la ruina, se estaba vulnerando el derecho de huelga de los trabajadores de otra empresa? Creo que la respuesta –continúa este Magistrado– ha de ser terminantemente negativa».

5. CONCLUSIONES

Una vez descritos los razonamientos jurídicos tanto de la mayoría de la Sala como de los diferentes votos particulares elaborados a la misma, deberíamos deducir cuáles son realmente los aspectos de mayor trascendencia de la sentencia ahora comentada.

En primer lugar, habría que resaltar la enorme actualidad de la cuestión debatida, así como su significativa trascendencia en el marco de unas relaciones laborales que ya hace varios lustros abandonaron el tradicional esquema trabajador-empresario. Por el contrario, esta estructura se ha hecho cada vez más compleja, condicionando la eficacia de muchas de las instituciones ideadas para épocas anteriores. En especial, el derecho de huelga se ve afectado de manera especial en este contexto.

En concreto, el proceso de descentralización productiva y las consiguientes contrataciones y subcontratas han debilitado su eficacia y diluido las posibilidades de reacción ante posibles vulneraciones del derecho de huelga. Ante tal situación sólo caben dos soluciones: o bien, considerar inmune de las vías de protección del derecho de huelga a todos aquellos sujetos que no formen parte de los contratantes laborales; o, por el contrario, aceptar la extensión de tal responsabilidad más allá de este reducido núcleo. La Sentencia ahora comentada entra de lleno en esta cuestión, de ahí la polémica suscitada en los medios de comunicación económicos. Sin embargo, las soluciones alcanzadas, como efectivamente han manifestado los votos particulares, no han sido todo lo rigurosos desde un punto de vista técnico como cabría desear.

En cuanto a la primera de las cuestiones resueltas en esta sentencia, desde nuestro punto de vista, no cabría ninguna censura al razonamiento del Tribunal Constitucional. No sería lógico circunscribir al empresario-contratante laboral la posible conculcación del derecho de huelga, en un mundo tan fuertemente interdependiente. Es decir, en este punto el razonamiento tanto de la mayoría de la Sala como de la mayor parte de los Magistrados discrepantes es, a nuestro juicio, la más aceptada.

El problema se produce en el marco de la atribución de responsabilidades a los distintos empresarios de la cadena de subcontratación. En este sentido, el surgimiento de responsabilidades sólo tendrá lugar respecto de aquellos empresarios que, efectivamente, han generado con su conducta una vulneración del derecho de huelga. En el caso que nos ocupa, en ningún momento se cuestionó el que la decisión extintiva de Unigel estuviera motivada por razones ajenas a las de carácter económico. Es decir, que desde nuestro punto de vista, el despido de los trabajadores recurrentes no podría calificarse como nulo sino como procedente o improcedente (en el caso de que no quedara acreditado convenientemente la relación entre la situación económica de la empresa, resultado de la extinción del contrato mercantil, y la decisión extintiva). No obstante, habría que introducir una nueva vía argumental en relación al art. 30 ET., lo que condicionaría, desde nuestro punto de vista, la procedencia del despido.

En este momento, nos encontramos ante la gran encrucijada del conjunto de Sentencias dictadas en los meses de octubre y noviembre de 2010, esto es, el de determinar los mecanismos que pueden hacer posible el resarcimiento a los trabajadores cuyo derecho de huelga se ha visto menoscabado. Conforme mantiene la Sala en este caso, no existiría un supuesto de cesión ilegal de mano de obra, lo que supone que entre Samoa y los trabajadores recurrentes no existía vínculo laboral alguno. No obstante, también queda acreditado que es el comportamiento de Samoa el que genera tal vulneración del derecho de huelga. De nuevo desde nuestro punto de vista, sólo sería posible el que se generara responsabilidades directas entre ambos en el caso de atribuir una responsabilidad civil extracontractual a Samoa respecto al efecto pernicioso que para los trabajadores conlleva la convocatoria y secundamiento del derecho de huelga, esto es, la pérdida de su empleo. Esta vía, además, es aceptada por la propia empresa Samoa en su escrito de alegaciones.

Asimismo, para el caso de que no se declarara la procedencia de los despidos, también existiría la posibilidad de que Unigel se dirigiera contra Samoa como consecuencia de la responsabilidad contractual que hubiera podido generarse como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que conllevó la posible improcedencia de los despidos asociados a dicha extinción.