

El equilibrio en el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento.

Francisco A. Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.

Resumen: *Derecho de huelga. Servicios de mantenimiento y seguridad (que no deben confundirse con los servicios mínimos). Necesidad de negociar con la representación sindical salvo supuestos excepcionales que no concurren en el caso. Imposición de servicios abusivos con vulneración del derecho de huelga. Fijación de indemnización. Aplicación orientativa de la LISOS para fijar la indemnización asociada a la vulneración del derecho. Confirmación del criterio de la sentencia recurrida, al mostrarse acorde con las circunstancias concurrentes.*

Palabras clave: *Huelga. Servicios de seguridad y mantenimiento. Indemnización.*

Abstract: *Diritto di sciopero. Servizi di manutenzione e sicurezza (da non confondere con i servizi minimi). Necessità di negoziare con la rappresentanza sindacale, salvo casi eccezionali che non ricorrono nel caso in esame. Imposizione di servizi abusivi con violazione del diritto di sciopero. Determinazione dell'indennizzo. Applicazione orientativa della LISOS per determinare l'indennizzo associato alla violazione del diritto. Conferma del criterio della sentenza impugnata, in quanto conforme alle circostanze concorrenti.*

Keywords: *Sciopero. Servizi di sicurezza e manutenzione. Indennizzo.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00697

I. Introducción

El ejercicio del Derecho de Huelga, en tanto Derecho Fundamental, tiene que responder a una conformación que respete su contenido esencial y, por tanto, que pueda cumplir sus fines. Ello no impide, sin embargo, que se adopten medidas dirigidas a garantizar el equilibrio entre el desarrollo de la huelga y la necesidad de que esta interrupción temporal de la prestación laboral no suponga la imposibilidad de la continuidad de la actividad empresarial tras la medida de conflicto colectivo. A estos efectos, se plantean herramientas que, como los servicios de seguridad y mantenimiento, tienen como objeto la recuperación posterior del empleo, pero que, sin embargo, «no pueden privar, en ningún caso, de eficacia funcional a la huelga como «arma» de lucha capaz de ejercer su función de coacción psicológica colectiva, que es su razón de ser»^[1].

En este sentido, cuando la fijación o determinación de aquellos servicios resulta desproporcionada en cuanto a su objetivo, afecta al mismo Derecho Fundamental, reduciendo su alcance y efectos, hasta el punto de vaciarlo de contenido.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: STS-SOC núm. 967/2025, de 17 de octubre.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina, RCO núm. núm. 39/2024.

ECLI: ECLI:ES:TS:2025:4772

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. Luisa María Gómez Garrido.

Votos Particulares: No existe voto particular.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Se trata, en esta resolución judicial, de analizar, de una parte, cuando se produce un uso irregular de los servicios de seguridad y mantenimiento, ya que, en términos cuantitativos, rebasa la necesidad real en el conflicto. Y, de otra, cuando la fijación de aquellos servicios se ha hecho en ausencia de un proceso negocial, esto es, cuando se ha prescindido de un intento de acuerdo con la parte social y, en consecuencia, no se justifica la adopción de manera unilateral por la empresa de aquellos.

Los hechos que motivan el fallo de la sentencia se resumen en una serie de antecedentes que se pueden destacar como más significativos:

1.- En el marco de la empresa existe, desde el 17 de junio de 2005, un «Acuerdo de servicios mínimos» que regula los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. La STSJ Asturias 12/2022, de 14 de junio, declaró extinguido tal acuerdo, frente a lo que se opuso recurso de casación.

2.- CCOO. presenta convocatoria de huelga en los centros de trabajo de Arcelormittal España situados en Avilés, Veriña y Aboño, de 24 horas entre los días 24 y 25 de abril de 2023 y de 16 horas entre los días 28 y 29 de abril. El motivo principal era respaldar las reivindicaciones sindicales dentro de la negociación del VIII Acuerdo Marco, que buscaba mejorar las condiciones económicas y sociales de la plantilla.

3.- El 19 de abril tuvo lugar un acto de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), al que asistieron representantes de CCOO y miembros del Comité de Huelga, así como varios responsables de Arcelormittal. En esa mediación, la parte sindical alegó la falta de avances en las negociaciones, mencionando múltiples reuniones infructuosas. Por su parte, la empresa sostuvo que se había convocado una nueva reunión para el 20 de abril, con el fin de continuar las conversaciones. La mediación concluyó con el acuerdo de que la parte social informaría a las asambleas de afiliados el 21 de abril, siempre que se produjeran progresos en la negociación del acuerdo marco. Ese mismo 21 de abril de 2023, las partes se volvieron a reunir en las instalaciones de la empresa para negociar los servicios de cara a la huelga. En la reunión participaron los mismos representantes de la mediación, junto con dos nuevas asistentes por parte de la empresa.

Durante la negociación, Arcelormittal explicó que no existía un acuerdo de servicios mínimos vigente, y propuso tomar como referencia el acuerdo de 2005, manteniendo la actividad productiva actual de ambos hornos, A y B. La empresa reconoció que el horno A se encontraba parado a causa de un incendio reciente, y que su reparación estaba en curso. Por ese motivo, consideraba esencial mantener en funcionamiento el horno B, ya que cualquier cambio en su ritmo productivo —como reducirlo o detenerlo— podía suponer un riesgo técnico importante, tanto para la estabilidad del horno como para las instalaciones en general. Además, argumentó que interrumpir la

reparación del horno A o modificar los procesos programados podría comprometer la seguridad y retrasar la puesta en marcha de la instalación.

En el curso de la reunión, CCOO cuestionó esta postura. Argumentó que, en otras ocasiones, cuando se habían realizado reparaciones o mantenimientos, o incluso en paradas industriales prolongadas el año anterior, se había procedido a detener el horno B sin mayores problemas. Por ello, el sindicato propuso detener completamente el horno B, las dos acerías y las plantas de sínter, para reducir la actividad durante los días de huelga.

La empresa, sin embargo, rechazó esta propuesta, insistiendo en que el contexto era distinto debido al reciente siniestro del horno A y a los riesgos derivados de someter el horno B a cambios bruscos en su operación. Además, explicó que ya se habían enviado cartas a determinados trabajadores notificando sus servicios mínimos, siguiendo los criterios del acuerdo de 2005. Según la empresa, este paso respondía a una cuestión organizativa y de tiempo, ya que hasta el 20 de abril por la tarde no se había confirmado la continuidad de las movilizaciones. Aun así, se comprometió a rectificar las cartas si se alcanzaba un acuerdo final sobre los servicios mínimos en la reunión.

En resumen, el horno A aún no estaba reparado al momento de la negociación del 21 de abril y permanecía parado por el incendio. Aunque ello no obsta a que históricamente se habían realizado paradas en este y el otro horno por tareas de mantenimiento o ajustes productivos, si bien, la empresa alegaba que, dadas las circunstancias excepcionales generadas por el incendio, no podía asumir nuevos riesgos ni detener el horno alto B durante los días de huelga.

IV. Posición de las partes

En los términos que hemos adelantado, el núcleo del desacuerdo radicaba en que CCOO exigía detener por completo la actividad industrial, incluyendo los dos hornos altos, las dos acerías y las dos plantas de sínter, mientras que la empresa rechazaba esta posibilidad alegando razones técnicas y de seguridad. La empresa, por su parte, sostuvo que debía aplicarse como referencia el antiguo «Acuerdo de Servicios Mínimos» de 2005, aunque este ya no estaba en vigor.

La mercantil justificó especialmente la imposibilidad de parar el horno B, debido a que el horno A se hallaba fuera de servicio desde el incendio del 22 de marzo de 2023, en proceso de reparación y con necesidades especiales de mantenimiento. Detener ambos hornos, alegó la empresa, podría poner en peligro la seguridad de las instalaciones y complicar la recuperación del horno siniestrado.

Finalmente, Arcelormittal aplicó sus propios servicios mínimos, sin incorporar ningún cambio derivado de la negociación. Estos servicios de mantenimiento y seguridad afectaron aproximadamente al 24% del total de la plantilla de la planta de Asturias, aunque la empresa reconoció haber enviado cartas de adscripción a los servicios antes de la reunión del 21 de abril, cubriendo inicialmente a un 13% de los trabajadores afectados.

CCOO consideró esa actuación una vulneración del derecho fundamental de huelga, denunciando que los servicios impuestos fueron abusivos, no negociados ni justificados. Por ello, el sindicato solicitó la nulidad de la actuación empresarial, el cese de la conducta antisindical y una indemnización por daños y perjuicios. La empresa, en cambio, negó haber vulnerado derechos, apoyándose en los riesgos técnicos derivados del incendio del horno A como justificación de sus decisiones.

V. Normativa aplicable al caso

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo:

- Artículo 6.7: «El Comité de huelga habrá de garantizar 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. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios».

Debe tenerse en cuenta, no obstante, que la STC 11/1981, de 8 de abril declara la inconstitucionalidad este apartado, precisamente, por atribuir manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

- Art. 10 (párrafo 2): «Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas».

Este precepto, que no resulta de aplicación, sí es necesario reproducir, a los efectos de distinguir entre servicios de seguridad y mantenimiento y servicios mínimos, que son los que se incluyen en este artículo.

VI. Doctrina básica

Como ya se ha advertido en la parte introductoria de este análisis, los servicios de mantenimiento y seguridad pueden entenderse como una limitación al derecho de huelga, lo que obliga, necesariamente, a una interpretación restrictiva de cuál va a ser su contenido y determinación, en su caso, lo estrictamente imprescindible o para evitar daños irreparables en el patrimonio de la empresa.

En cualquier caso, no son los mismo los servicios de mantenimiento y servicios de seguridad, entendiendo por los primeros los que incluyen las actividades cuya paralización durante el conflicto, supondría un evidente perjuicio a las instalaciones, locales, maquinarias y materias primas y que permita, una vez superada la huelga, retomar la actividad -entre otras, STS de 14 de noviembre de 2012 (rcud 283/2011)-.

Todo lo que exceda de esa finalidad y pretenda situar a la empresa en un escenario de normalidad, puede entenderse como una restricción ilegítima del derecho de huelga. A estos efectos, puede valorarse, de manera comparativa, si al margen del conflicto colectivo, puede interrumpirse la actividad que se pretende garantizar mediante este tipo de servicios o si ello no es técnicamente posible. Precisamente, en determinadas actividades de ciclo continuo, como Altos hornos, se ha entendido más complejo (v.gr. STS de 30 de enero de 1989).

En este orden, como se ha adelantado, la STC 11/1981, de 8 abril, ha entendido inconstitucional la atribución exclusiva al empresario de la designación de los concretos trabajadores que deben efectuar dichos servicios contenida en el art. 6.7 RDL 17/1977 «en la medida en que la designación hecha unilateralmente por el empresario priva a los trabajadores designados de un derecho que es de carácter fundamental...», por lo que en su designación debe participar también el comité de huelga. Solo si este se niega a negociar, vuelve la atribución a la empresa (con la posible revisión judicial posterior, STS de 23 de mayo de 2003).

Subsistía, no obstante, la duda de a quién corresponde la determinación de los servicios necesarios. Y es que no es lo mismo la fijación del porcentaje o nivel de actividad, que la designación concreta de los trabajadores afectados. Y, en consecuencia, la participación del reiterado comité de huelga podría venir vinculada a una o dos decisiones.

Tanto en la reciente STS 745/2025, de 18 de julio, como en la que ahora analizamos (y más claramente en la última), parece que se apuesta por una actuación de la órgano de representación social que actúe en todo momento, si bien, es cierto que lo que se debate y discute en las sentencias en la ausencia de participación en la

adopción de cualquier decisión al respecto, sin distinguir si es con relación a la especificación de las necesidades mínimas de la empresa para su mantenimiento, si se refiere la concreción exacta de los trabajadores, o a ambas cosas.

VII. Parte dispositiva

La sentencia comentada llega a una conclusión y es que «considerando la falta de una negociación adecuada, en los términos ya descritos, incluida la apreciable neutralización en cuanto a sus efectos de la huelga convocada en atención a la producción constatada, así como la reiteración de la empresa en la conducta reprochada, no apreciamos ningún factor que permita corregir el criterio de la resolución de la instancia, que se muestra proporcional y razonable.

Procede, por tanto, oído el Ministerio Fiscal, desestimar también en este punto el recurso considerado, con imposición de costas al amparo del art. 235 de la LRJS, y con pérdida del depósito y la consignación a tenor de los arts. 217 y 229 del mismo texto».

Atendiendo a lo anterior, concluye como Fallo:

«1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por la mercantil "Arcelormittal España, S.A."

2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 18/2023, dictada el 28 de noviembre de 2023, en procedimiento de tutela de derechos fundamentales 18/2023.

3. Imponer las costas al recurrente en cuantía de 1.500 €.

4. Ordenar la pérdida del depósito y de la consignación, a los que deberá darse el destino previsto en cada caso».

VIII. Pasajes decisivos

En la parte que hemos venido analizando y que concuerda con el motivo de censura jurídica, el fundamento jurídicos tercero comprende la parte esencial que motiva el fallo en este punto:

-«el debate que ahora resolvemos no es la fijación de los servicios mínimos a los que se refiere el art. 10.2 del RDL 17/1997 (...) Esta distinción se encuentra plenamente consagrada en nuestra jurisprudencia y, en este sentido ya hemos dicho que mediante la fijación de los servicios mínimos o esenciales “se pretende que la actividad productiva continúe limitadamente durante la huelga”, mientras que con los servicios de mantenimiento y seguridad “aplicable a todas las empresas aunque no se trate de empresas encargadas de la prestación de servicios esenciales, tiende a posibilitar, además de la seguridad de las personas, que la actividad productiva pueda reanudarse al acabar la huelga”» (STS de 14 de noviembre de 2012 -rec. 283/2011-).

En el mismo sentido se ha pronunciado la Sala III de este Tribunal (...): «cuando por la actividad de la empresa la huelga afecte a bienes de terceros constitutivos de derechos fundamentales o a la salud de la colectividad, la Administración está apoderada para fijar unos servicios mínimos, luego su intervención responde a la función de atender a los intereses generales (artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977). Ahora bien, si se trata de proteger bienes e instalaciones para así garantizar la viabilidad de la actividad empresarial una vez finalizada la huelga, es aplicable el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, luego un eventual conflicto se solventará en el ámbito de relaciones laborales» (STS Sala III 32/2024 de 11 Ene. 2024 -rec. 894/2023).

Sobre este aspecto, la sentencia de la Sala de instancia afirma que «la demanda niega y la empresa no alega que su situación se encuadre dentro de los servicios esenciales, por lo que debe acudir al artículo 6.7 del RD 17/1977». Y ese debe ser por tanto de manera necesaria el marco valorativo de nuestra decisión».

-«establece el art. 6.7 del RD 17/1997 (...) el transcrito precepto fue modalizado interpretativamente por la STC TC 11/1981, de 8 de abril, para señalar que “la adopción de las medidas de seguridad no compete de manera exclusiva al empresario, sino que en ellas participa el comité de huelga, que es quien las garantiza, con la inevitable secuela de que la huelga en que el comité no preste esta participación podrá ser considerada como ilícita por abusiva”».

(...) la fijación unilateral de los servicios por parte de la empresa, solo podrá producirse en casos excepcionales cuando, por ejemplo, el comité de huelga niegue toda colaboración.

(...) el establecimiento de los servicios de mantenimiento y seguridad no puede servir de excusa para limitar el derecho de huelga, en cuanto que «en la determinación de cuáles son los servicios mínimos esenciales para la comunidad, o cuáles son los servicios de seguridad y de mantenimiento requeridos, debe atenderse a ciertos límites, que impidan interpretaciones restrictivas del derecho fundamental» (SSTC33/2011 de 28 de marzo y 17/2017 de 2 de febrero).

Para hacer efectivo el equilibrio entre el mantenimiento de las instalaciones y la garantía de la seguridad de las personas y el ejercicio del derecho de huelga, hemos hecho notar igualmente que los servicios de mantenimiento y seguridad tienen un carácter marginal: «los “servicios de mantenimiento” son sólo los servicios marginales de aseguramiento de la reanudación productiva, como indica el propio término de “mantenimiento”, contrapuesto al de “funcionamiento”, con lo que, con la idea de reducción al mínimo, se trata sólo de mantener unos determinados servicios con el fin de evitar daños graves en el patrimonio de la empresa de las personas» (STS de 14 de noviembre de 2012 ya reseñada).

(...) resulta necesario que se acredite, al menos de forma indiciaria y con una mínima solidez o certidumbre, la realidad de aquellos riesgos.

(...) «Cuando se trata de valorar la necesidad de unos servicios de seguridad y mantenimiento, lo verdaderamente trascendente no son las incidencias realmente acontecidas durante la huelga, sino los riesgos potenciales que deben preverse, aunque luego no se materialicen» (STS de 28 de mayo de 2003 -rec. 5/2002-). Ahora bien, para que pueda tenerse como riesgos potenciales ciertos los que se afirman como concurrentes, es necesario, de nuevo, que los mismos consten con una mínima certidumbre y seriedad.

-«(...) no consta que la empresa proporcionara en el momento de las negociaciones la representación del sindicato CCOO accionante en el presente procedimiento, una información específica tipo técnico de la que pudiera derivarse que, en efecto, la parada del horno B de manera adicional al A ya parado por el previo incendio, podía implicar riesgos adicionales».

«(...) la producción (...) había variado en un amplio abanico, desde un mínimo de (...) a un máximo de (...) y que, en algunos de los días de huelga la producción no bajó e incluso en algunos días alcanzó casi el máximo (...) por lo que respecta a las paradas, el horno A paró en programadas dos días, y en no programadas cinco días, más un periodo de varios meses de septiembre de 2022 a febrero de 2023 por el precio de la energía y el efecto de la inflación en el mercado, todo ello al margen de la parada tras el incendio. Mientras que el horno B paró en programadas nueve días, y en no programadas veintidós días (...)

(...) las paradas en el año considerado no fueron algo excepcional sino que se produjeron con cierta regularidad sin que consten incidentes específicos asociados a aquellas; es más, una de las paradas, la no programada de varios meses del horno A, se produjo por conveniencia económica de la empresa. Y, de otro lado, se constata igualmente que la producción presentó en el año oscilaciones más que significativas, sin que tampoco por ello se reporten problemas reseñables.

-«(...) la empresa quiso tomar como punto de referencia el previo acuerdo de 2005 que se había dejado sin efecto judicialmente previa presentación de demanda al efecto por el sindicato CCOO y, si bien podríamos admitir que los criterios de dicho acuerdo constituyeran un elemento a tener en cuenta en la negociación, no parece sin embargo admisible que, como acabó ocurriendo, se impusieran sin más cuando, como ya razonamos en nuestra sentencia de 25 de junio de 2024 antes reseñada «las circunstancias en las que se formalizó aquel pacto son absolutamente diferentes de las que acontecen en el momento de la presentación de la demanda y en la actualidad. Así... a lo largo de los años de vigencia del pacto, se han modificado sustancialmente, mediante sucesivos acuerdos las funciones de muchos de los puestos de trabajo, el número de trabajadores asignados a cada servicio, asignándose nuevas funciones a las plantillas de producción, se han creado nuevos puestos de trabajo y se han amortizado otros. Se han reorganizado las plantillas, disminuyendo operarios en determinados puestos y aumentando en otros; se han reorganizado plantillas y secciones enteras con reajustes de funciones. En muchos puestos de trabajo se han establecido pactos de polivalencia funcional... Es evidente que las circunstancias de la plantilla afectada, de su organización, y de la organización de la producción han variado totalmente de suerte que, a juicio de la Sala, resulta extraordinariamente difícil mantener la operatividad del acuerdo de 2005 casi veinte años después». Por lo demás, resulta igualmente significativo que, como acabamos de explicar, la producción no experimentara oscilaciones significativas a la baja en los días de huelga.

-«(...) no otorgamos relevancia significativa al hecho de que en la primera convocatoria considerada, la empresa mandara cartas a parte de los trabajadores afectados por los servicios de mantenimiento antes de que se supiera si había o no acuerdo, en cuanto que, en función de las circunstancias concurrentes, tal decisión podía suponer un mero adelantamiento por prudencia para llegar a tiempo, sin perjuicio de que, de haber existido acuerdo, se hubieran modificado aquellas designaciones».

-«(...) la empresa no afrontó la negociación de los servicios de mantenimiento y seguridad en las condiciones necesarias para permitir un acuerdo razonable, en cuanto, de un lado, intentó hacer prevalecer los criterios del Acuerdo de 2005, dejado sin efecto y relativo a una situación organizativa de la empresa completamente distinta a la actual y más reciente y, de otro lado, no proporcionó información técnica que apoyara sus pretensiones en cuanto a los servicios considerados (...) resulta significativo que (...) la producción en los días de huelga no presentara oscilaciones significativas, poniendo de manifiesto bien a las claras que los servicios de mantenimiento y seguridad tuvieron un alcance desmedido, insistimos, sin justificación técnica suficiente que nos convenza de que, por su propia naturaleza, el proceso productivo en cuestión no puede experimentar reducciones».

IX. Comentario

La resolución objeto de análisis trae otra vez a primera plana del debate las eventuales restricciones o limitaciones del derecho fundamental de huelga por la concurrencia de intereses empresariales que se conjugan, en este caso, con la continuidad posterior de la actividad productiva. Reproduce, en parte, lo ya resuelto en la citada STS 745/2025, de 18 de julio, en la que se señala que «Se trataba de actuaciones que no tenían como cometido garantizar la reanudación de la actividad (...) cuando finalizase la huelga, como exige la norma, sino que lo que perseguían era no alterar, en la medida de lo posible, el funcionamiento normal de tal departamento, debiendo realizar los actores las labores que habitualmente desarrollaban en su puesto de trabajo. Tal planteamiento, como declaró la STC 80/2005, de 4 de abril (rec 979/2003), no es constitucionalmente admisible, pues supone situar el derecho a la huelga del artículo 28.2 de la Constitución, que es un derecho fundamental, en un plano idéntico de protección constitucional al derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución y al derecho a la libertad de empresa del artículo 38 del citado texto constitucional, que no están configurados como derechos fundamentales, llegando,

incluso, a condicionar el lícito ejercicio del derecho de huelga a que el derecho al trabajo y el derecho a la libertad de empresa no resulten perjudicados.

Debe resaltarse, a estos efectos, que el contenido esencial del derecho de huelga es el cese en el trabajo, lo que produce una perturbación, en mayor o menor medida, en la actividad empresarial a la que afecta, de forma tal que si los trabajadores que secundan una huelga siguen realizando las labores propias de su actividad laboral o profesional, quedaría vacío de contenido el derecho de huelga, salvo en los supuestos de los servicios de seguridad y mantenimiento y de los servicios mínimos, en las circunstancias expresamente previstas, respectivamente, en los artículos 6.7 y 10.2 del Real Decreto ley 17/1977.

Aunque el ejercicio del derecho de huelga puede verse limitado a fin de que el trabajo pueda reanudarse sin dificultad cuando finalice la huelga, no cabe, sin embargo, que el derecho fundamental a la huelga de los trabajadores se restrinja o elimine con el objeto de que la actividad productiva no se perturbe durante su desarrollo, lo que queda fuera del ámbito del elemento teleológico de los servicios de seguridad y mantenimiento, a saber, la reanudación de la actividad empresarial, tras la huelga. En esta línea se pronunció la reseñada STC 80/2005, de 4 de abril (rec 979/2003)».

De este modo, debemos sacar unas conclusiones esenciales:

- No pueden fijarse, de manera unilateral, los servicios de seguridad y mantenimiento;
- Se entiende que se refieren a tareas concretas que permitan reanudar la actividad empresarial tras la huelga;
- Es preciso valorar si la actividad afectada por la designación tiene una repercusión distinta si se desarrolla o se paraliza fuera del conflicto colectivo;
- Hay que evaluar si la imposibilidad de realizar la parada de esas tareas tiene un componente técnico y ello debe probarse, al menos, indiciariamente;
- Debe existir un proceso de negociación real con el comité y solo la negativa de éste habilita en exclusiva a la empresa;
- La fijación de todas las medidas relativas a los servicios de seguridad, es objeto de negociación (STS de 11 de octubre de 2005)

X. Apunte final

Queda, por último, hacer un breve comentario sobre la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Y es respecto a la adecuación de la cuantía de 120.000 euros fijada por la sentencia de instancia. Como se recuerda en la sentencia de casación, la modificación o supresión de aquella indemnización, solo en el caso en el que se considere desorbitada, injusta o desproporcionada. Lo que no se da en este supuesto en el que la referencia al art. 8.10 LISOS, se considera acertada, por cuanto que este precepto sanciona el esquirolaje, se puede entender que la actuación de la empresa se puede entender equivalente a un acto de obstrucción del ejercicio del derecho de huelga. Todo ello al amparo de la interpretación de la STC 33/2011 de 28 de marzo.

Referencias:

1. ^ MONEREO PÉREZ, J.L. «La Huelga como derecho constitucional. La técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 28, 1993, pág.96.