

Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva

José María Goerlich Peset
Catedrático. Universitat de València (Estudi General)

SUMARIO: 1. Introducción: 1.1. Dos evoluciones diferentes; 1.2. Una reconstrucción interpretativa compleja: los puntos críticos; 2. La huelga en las prestaciones a distancia; 3. La descentralización como arma antihuelga: el alcance de la prohibición del esquirolaje; 4. ¿Existe un deber de respeto al ejercicio de la huelga en una empresa diferente? 4.1. Una polémica intervención del Tribunal Constitucional; 4.2. ... y sus efectos sobre la cuestión controvertida; 4.3. ¿Es posible alcanzar una conclusión?; 5. Reflexiones finales: la eventual adaptación del régimen de la huelga en el contexto de la descentralización; Bibliografía citada

1. Introducción

1.1. Dos evoluciones diferentes

El desarrollo del tema del ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva requiere, ante todo, hacer dos consideraciones de alcance general sobre los dos conceptos que pone en relación, la huelga y la descentralización productiva, y las transformaciones que están sufriendo en el pasado reciente y que previsiblemente seguirán experimentando en el futuro.

De entrada, es claro que la descentralización productiva es una estrella en ascenso. No hace falta insistir mucho al respecto, habida cuenta de la temática de este congreso –el segundo, por cierto, que la asociación dedica a esta temática en veinte años–. A las ventajas tradicionales que supone para las empresas, se añaden ahora las enormes posibilidades que abren las nuevas tecnologías, cuya incorporación permite fragmentar en servicios microscópicos el proceso productivo y externalizarlas en la certidumbre que ello no tendrá efectos negativos por la perfecta coordinación que garantizan. Por supuesto, la descentralización productiva no es un fenómeno unitario. Pero la tendencia expansiva que se ha apuntado se proyecta sobre todas sus manifestaciones. Los límites de la subcontratación, recurso más frecuente, han quedado desfasados en la economía de los servicios, en la que diferenciarla de la cesión parece misión imposible. Por otro lado, a nivel interno, rara es la empresa que, alcanzada una cierta dimensión, continúa organizándose de forma unitaria; lo normal es que lo haga mediante diversas sociedades entre las que existen, aparte relaciones orgánicas, otras de carácter funcional. En fin, las organizaciones empresariales van perdiendo su consistencia tradicional, basada en un lugar y un tiempo de trabajo comunes. Las nuevas TIC abren la posibilidad de amortizar estas circunstancias comunes, lo que hace adquirir relevancia a nuevas formas de prestación de servicios a distancia.

Por lo que se refiere a la huelga, consagrada como derecho fundamental en el art. 28.2 CE, hemos asistido en las últimas décadas a un redimensionamiento de su papel en el sistema de relaciones laborales. Su uso se ha ido reduciendo, con independencia de la magnitud que se tome en consideración a estos efectos –número de huelgas, número de trabajadores, número de jornadas perdidas–¹. Las razones de esta incidencia en disminución, únicamente alterada a nivel estadístico por la relevancia que tienen las grandes huelgas políticas de alcance general, son variadas. De un lado, la huelga tiene un elevado coste para los trabajadores, tanto a nivel colectivo como individual. No es únicamente el impacto de la reducción salarial, en este último terreno; desde una perspectiva más amplia, de carácter colectivo, el conflicto tiene también poderosos costes de imagen para el movimiento sindical. De otro lado, la capacidad de movilización de éste ha disminuido fuertemente. El contexto no es nada favorable. Y ello por múltiples razones en las que no es preciso detenerse mucho y que incluyen desde la introducción de las políticas de flexibilidad en los años 70, hasta un

¹ Una aproximación a estos datos en SOLÀ/MARTÍNEZ, 2007, pp. 5 ss. Para la evolución posterior, puede verse CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2016*, pp. 437 ss., que incluye los de los diez años siguientes.

futuro del trabajo que se anuncia negro, pasando por las derivadas de la última gran recesión; y las secuelas de todo ello en términos de precariedad.

Si ponemos en relación las dos nociones, observamos dos fenómenos de signo contrario. De entrada, cabe pensar que si aquél se produce en el marco de la descentralización productiva incrementa su eficacia, en la medida en que impacta sobre relaciones entre la empresa y terceros. Aquélla descansa, en efecto, sobre determinadas relaciones contractuales que permiten dar lugar a realidades económicas más amplias. Ello supone, de entrada, que el impacto de la huelga en una de ellas puede implicar una repercusión que la trascienda: el cese de la actividad una de las organizaciones implicadas en la red empresarial puede afectar a su conjunto. Por otro lado, la empresa afectada por el paro no sólo ha de soportar la presión de la inactividad de sus trabajadores, sino que puede verse afectada por la de sus clientes. Estos podrían recurrir a otro competidor para la provisión de los correspondientes bienes o servicios –y hacerlo incluso de forma definitiva²–. Además, podrían exigirle las específicas responsabilidades derivadas del incumplimiento –sobre la que volveré de inmediato–.

Sin embargo, la descentralización también supone graves obstáculos al ejercicio de la huelga y a su efectividad. De un lado, en términos de política sindical, aquella implica una fragmentación de los intereses de los trabajadores lo que supone una primera dificultad para su efectividad³. Aunque puedan estar en estrecho contacto cotidiano, la descentralización introduce diferencias entre los trabajadores, en razón de la empresa que pertenecen, que se proyectan sobre las condiciones de trabajo y que dificultan la agregación del interés colectivo. Al límite, y en algunas de sus formas, sus efectos van mucho más allá puesto que, al hacer desaparecer los espacios y momentos comunes del trabajo, aíslan físicamente a los trabajadores individuales. De otro, el marco normativo de la huelga y, por tanto, sus garantías no están pensadas para estas realidades empresariales. El referente de la huelga continúa siendo la empresa tradicional, vinculada directamente a sus trabajadores mediante contratos de trabajo; y, lógicamente, el sistema de garantías está diseñado para él. Sin embargo, en las nuevas formas organizativas, la organización se basa en una serie de vínculos interempresariales de derecho privado, que carecen de regulación jurídico-laboral o que disponen de una respuesta en este terreno estrechamente confinada a determinados efectos. En consecuencia, abre nuevas posibilidades de actuación empresarial frente a la agitación huelguística. La inexistencia o el carácter limitado de las reglas que regulan los vínculos interempresariales dota a la empresa de una nueva fuerza frente a ella: ya no debe basar su actuación en la resistencia mediante el

² Puede verse un ejemplo en STSJ Galicia de 26 abril 2005, rec. 4398/2002, en la que la empresa interesó, sin éxito, responsabilizar a la organización convocante de los daños derivados de la huelga. Uno de los que se aducía se relacionaba con la pérdida de una concesión. La sentencia entendió que se trataba de un daño normal derivado de la huelga.

³ Las dificultades de la acción sindical en un contexto de creciente descentralización empresarial son un lugar común en la literatura (cfr., por ejemplo, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, 2009, pp. 105 ss., FITA, 2017, pp. 119 ss., o SANGUINETI, 2017.a], pp. 150 ss.).

recurso a las existencias almacenadas; puede directamente responder rápidamente en el ámbito del derecho común para evitar que el conflicto pase factura a la empresa⁴.

De esta manera, aunque la previsión inicial pudiera ser que las relaciones existentes en las redes empresariales han de tener como efecto el incremento del impacto del paro, puede ser cierto también lo contrario. Paradójicamente, “cuando más se avance en modelos organizativos calificados de post-fordistas, con menos garantías de éxito contarán los trabajadores que decidan secundar las convocatorias de huelga”. En un caso extremo, el de la empresa cuya organización se hubiera externalizado en su totalidad, aquella devendría completamente “inmune a las posibles huelgas”⁵.

1.2. Una reconstrucción interpretativa compleja: los puntos críticos

Si abordamos la cuestión desde la perspectiva interpretativa nos adentramos en terreno problemático. De entrada, es zona de intersección entre dos ramas del ordenamiento: el derecho civil o mercantil, que disciplina las relaciones entre empresas, y el derecho del trabajo, para las existentes entre éstas y sus trabajadores. Las valoraciones de la situación desde ambas perspectivas pueden ser bien diferentes y, en consecuencia, pueden surgir dificultades sistemáticas que no pueden no ser tenidas en cuenta. Un primer aspecto en este terreno viene dado por los efectos que la falta de actividad como consecuencia de la huelga puede desplegar sobre las obligaciones del empresario respecto de terceros. Por supuesto, nada puede imputarse a los huelguistas cuya inactividad le han impedido cumplirlas. Pero el análisis doctrinal ha señalado las diferencias existentes entre la responsabilidad de los huelguistas ante terceros por la paralización de la producción y las que competen a las empresas en este mismo terreno. Si aquéllas resultan imposibles mientras la huelga resulte ser el ejercicio de un derecho y complejas, cuando no, éstas son extremadamente fáciles, dado el carácter cuasiobjetivo de la responsabilidad derivada del incumplimiento, tanto en un caso como en otro⁶. Por otro lado, el ordenamiento

⁴ SANGUINETI, 2006, pp. 48 ss.; más recientemente, 2016.a], pp. 11 ss.

⁵ ESCRIBANO, 2011, pp. 196 ss.

⁶ Sobre las dificultades de imputación de la inactividad a trabajadores u organizaciones convocantes, DE LA PUEBLA, 2000, pp. 178 ss.; sobre la posibilidad de que la empresa sea considerada incumplidora y responsable de esos mismos daños, FERRANDO, 2013, pp. 5 ss. En efecto, si, como consecuencia de la huelga, la empresa deja de cumplir un contrato no sólo ve peligrar su imagen comercial, sino que, además, queda sujeta a indemnizar los daños eventualmente causados a la otra parte. La jurisprudencia civil ha excluido de forma reiterada que la huelga pueda ser constitutiva de fuerza mayor a efectos de evitar la aplicación de las reglas generales en materia de responsabilidad contractual (arts. 1101 ss. C.c.). Como criterio general, la huelga encaja dentro de “lo previsible y que normalmente sucede”, ha indicado la STS civil 22 febrero 2005, rec. 3803/1998, y por tanto resulta imposible aceptar que pueda constituir “fuerza mayor” a los efectos de la exoneración de la indicada responsabilidad contractual. En principio, no es una cuestión ajena a la empresa, ni siquiera si se produce en el ámbito de una empresa subcontratista; pero tampoco parece imprevisible ni inevitable mientras la huelga sea legal: la existencia de preaviso siempre abre la posibilidad de poner en marcha “las medidas adecuadas, dentro de sus posibilidades y sin sacrificios desproporcionados, para evitar un resultado dañoso a sus clientes” (cfr. SAP civil Pontevedra 23 enero 2012, rec. 659/2011, en relación con transporte marítimo). De hecho, la exoneración de responsabilidad

privado valora de forma esencial el principio de autonomía privada. En esta línea, por ejemplo, se admite que la regla general de reparar los daños causados por el incumplimiento pueda ser modalizada por los pactos entre los contratantes⁷. Esta posibilidad de resolver los posibles problemas podría conducir a pensar que los pactos entre los empresarios implicados pueden tener relevancia en el tema que nos ocupa. De hecho, alguna aproximación doctrinal ha utilizado este criterio para resolver algunos problemas prácticos que plantea el ejercicio de la huelga en el contexto de la descentralización. No parece, sin embargo, que esta interpretación sea admisible con facilidad. Volveremos más adelante sobre esta cuestión (infra, 5).

Situándonos ya en el estricto terreno laboral, las cuestiones que se suscitan son novedosas en relación con la configuración tradicional de la huelga. Su regulación legal toma como referente unos paradigmas propios del período «clásico» del Derecho del Trabajo. En concreto, se piensa en un centro de trabajo de cierto tamaño, cuya titularidad corresponde a una única persona física o jurídica y en el que los trabajadores contratados por ésta, y sólo ellos, prestan sus servicios simultáneamente. Sin embargo, cada día más estas características se diluyen o directamente desaparecen de modo que aquélla no se adecúa a las nuevas realidades empresariales.

Por supuesto, cabe pensar en soluciones interpretativas. De hecho, estamos abocados. Pero ello no está exento de riesgos. Para empezar, se abren márgenes a la inseguridad jurídica. Se ha augurado, como consecuencia de la evolución ascendente de la descentralización y la “deficitaria regulación” de la huelga, el aumento de los conflictos judiciales y la dificultad de ofrecer “soluciones unánimes”⁸. Además, y en estrecha relación, se vuelve a plantear el complejo problema del papel de los jueces ordinarios –o de la jurisdicción constitucional– en la delimitación de los derechos fundamentales. En el caso concreto de la huelga, este fenómeno se detecta con particular intensidad pues el carácter preconstitucional de su regulación ha abierto un amplio espacio a la reflexión interpretativa, en el plano doctrinal y jurisprudencial.

requeriría la alegación y acreditación por la empresa incumplidora del agotamiento de las posibilidades alternativas de cumplimiento, carga que se exige en términos que hacen prácticamente imposible su absolución por la empresa. Así se advierte en la doctrina civil en relación con diferentes supuestos: por citar algunos de los que más a menudo se repiten en los repertorios, cabe traer a colación los retrasos en el cumplimiento de obligaciones de entrega de obras de construcciones que se afirman relacionadas con los paros de proveedores (SSAP civil Madrid 24 abril 2013, rec. 802/2012, y 1 junio 2015, rec. 207/2014, Málaga 7 enero 2014, rec. 454/2012, y 7 abril 2014, rec. 497/2012) o las vicisitudes del transporte por carretera (SAP civil Madrid 23 mayo 2008, rec. 364/2007) o aéreo (SSAP Barcelona 21 noviembre 2012, rec. 395/2012, 11 febrero 2013, rec. 363/2012, y Vizcaya civil 2 mayo 2016, rec. 108/2016.). Aunque no siempre es así, únicamente se acepta la exoneración si las características de la huelga (falta de preaviso, carácter encubierto...) permiten alcanzar la conclusión de que la empresa que no atendió tempestivamente su compromiso contractual nada podía hacer para hallar medidas alternativas de cumplimiento (SSAP Pontevedra 16 septiembre 2010, rec. 3437/2008, o Vizcaya civil 1 junio 2015, rec. 543/2014; en sentido contrario, sin embargo, SAP civil Albacete 30 julio 2010, rec. 89/2010).

⁷ En este sentido, STS civil de 1 febrero 1989, RJ 1989\648, admite que se configure la huelga como causa de exoneración del incumplimiento a efectos de evitar la aplicación de cláusula penal establecida.

⁸ GRAU, 2017, p. 10.

Pero, a diferencias de otras experiencias de nuestro entorno –señaladamente, Italia–, no puede dejar de resaltarse que, en España existe un régimen legal de la huelga, aprobado antes de la Constitución, sí, pero vigente, una vez depurado de sus (relativamente escasos) contenidos inconstitucionales: el RDLRT “incorpora un modelo normativo de regulación de la huelga que es el vigente y que comporta límites, aunque dúctiles, infranqueables a las posibilidades creativas de matriz judicial”⁹.

Las consideraciones que siguen intentan afrontar los principales problemas interpretativos que se vienen planteando, considerando los puntos de desajuste de la normativa vigente y aportando las soluciones jurisprudenciales, en la medida en la que existen. A estos efectos, son cuatro los temas que se abordan sucesivamente. En primer lugar, se analizan los problemas de la huelga en los procesos de descentralización “interna”, a través de nuevas formas de prestación de servicios. A continuación, se analiza la descentralización como arma antihuelga directa. Se trata de saber si la empresa afectada por un paro puede o no recurrir a técnicas de externalización a efectos de neutralizar sus efectos. En tercer lugar, se aborda la cuestión de la huelga en el contexto de la descentralización, discutiendo las posibilidades a disposición de las empresas, cuando la huelga afecta a otras con las que mantienen lazos derivados de aquélla. En este último terreno, se analizan, finalmente, los problemas relacionados con la normativa vigente de las diferentes reconstrucciones posibles.

2. La huelga en las prestaciones a distancia

El primero de los problemas es, pues, el ejercicio del conflicto en empresas que, cada día más, se separan del paradigma tradicional de concentración de los servicios en el espacio y en el tiempo. De entrada, una parte importante de las empresas tienen por objeto productivo la prestación de servicios para otras organizaciones. En muchos casos, ello conduce a la atomización del espacio de trabajo, que pasará a coincidir con los de los diferentes empresarios acreedores. Aparte sus efectos negativos sobre la formación del interés colectivo y, por tanto, sobre la movilización de los trabajadores, esta primera situación no plantea problemas jurídicos diferentes a los que he previsto analizar cuando reflexione sobre la huelga en el contexto de la descentralización (*infra*, 4 y 5). Por tanto, me centraré ahora en una segunda manifestación del problema: el creciente recurso a las prestaciones a distancia, entre las que hay que incluir el trabajo a distancia y los servicios prestados través de plataformas.

Por lo que se refiere al primero, disponemos de un mínimo andamiaje normativo para afrontar la cuestión que nos ocupa. La declaración genérica del art. 13.3 ET en relación con la igualdad de derechos de este tipo de trabajadores queda suficientemente integrado por el reconocimiento internacional del “derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades” en términos de igualdad con los restantes trabajadores (art. 4.2.a] convenio OIT núm. 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996) así como por la declaración de que “los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el

⁹ PÉREZ DE LOS COBOS, 2013, p. 37.

resto de trabajadores de la empresa” (art. 11 Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo 16 de Julio de 2002).

El discurso en relación con los trabajadores a través de plataforma digitales es, sin embargo, más complicado en la medida en que, hasta el momento, continúa abierto el debate sobre la naturaleza jurídica de su prestación, si ha de considerarse de servicios autónomos o de trabajo subordinado. Obviamente, de decantarse el debate a favor de la primera solución, habría que poner en cuestión que sean titulares del derecho de huelga. Y ello no sólo porque éste únicamente se predica de los trabajadores, sino también, y, sobre todo, porque una actuación concertada de prestadores de servicios autónomos puede ser considerada una actuación colusoria desde la perspectiva del Derecho de la competencia¹⁰. La jurisprudencia europea se ha movido en esta línea¹¹. Con toda probabilidad, sin embargo, este obstáculo está llamado a desaparecer, bien sobre la base de la consideración como laborales de estas nuevas formas de prestación bien por la idea de que ciertos principios y derechos deben ser predicados de todos los trabajadores, con independencia de la naturaleza de su relación de servicios¹².

En todo caso, en cualquiera de los dos supuestos, el ejercicio del derecho de huelga plantea determinados problemas, que se agravan en el caso de las prestaciones a través de plataformas. Por supuesto, con carácter general, el aislamiento y la dispersión que caracterizan estas prestaciones dificultan la movilización de los trabajadores. Los mecanismos tradicionales de información sobre la huelga y de presión hacia la adhesión no parecen viables en relación con ellos: ¿cómo actúan los piquetes en estos casos?, ¿es admisible que se constituyan delante de los domicilios privados de los trabajadores?, ¿cabe pensar, en realidad, en la propia posibilidad física de hacerlo?...¹³ Es verdad que la dimensión tecnológica que tienen todas estas prestaciones permite entender que existen también nuevos mecanismos de comunicación entre los trabajadores: las redes sociales generan nuevos canales para su desarrollo que pueden suplir las dificultades de los sistemas tradicionales. Se ha aludido, en este sentido, a la necesidad de poner la tecnología al servicio de la acción sindical, desarrollando la llamada *Worker Tech*¹⁴. Sin embargo, las tecnologías también aproximan los trabajadores al empresario, que cuenta con un, como mínimo, igual de fluido canal de comunicación con ellos¹⁵. Asimismo, la digitalización posibilita la aparición de nuevas formas de sanción frente a las conductas conflictivas, al menos en determinados tipos de prestación: los sistemas reputacionales propios del trabajo a través de plataformas pueden jugar un importante papel en este terreno. Y lo que es más importante, sin que parezca que el empresario tenga que alterarse ni exponerse a

¹⁰ Por ejemplo, SERRANO/BORELLI, 2017, pp. 260 y 261, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2018, pp. 17 ss.

¹¹ STJ de 4 diciembre 2014, C- 413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*

¹² En esta línea, DE STEFANO, 2016, pp. 21 ss.

¹³ Por ejemplo, ESTEBAN, 1999, p. 20; THIBAUT, 2001, p. 246; DE LAS HERAS, 2016, pp. 220 y 221.

¹⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2018, pp. 17 ss..

¹⁵ CABEZA, 2017, p. 213.

la reacción de los trabajadores o sus representantes: es la «neutral» plataforma la que permite a sus usuarios valorar la actuación de los trabajadores¹⁶.

Por otro lado, en estas prestaciones es igualmente difícil garantizar la efectividad de la prohibición de sustitución de los trabajadores huelguistas, sea externa o interna¹⁷. La organización basada en el trabajo a distancia es completamente «opaca» desde esta perspectiva. Al basarse en recursos tecnológicos a distancia, no es posible un control inmediato del acceso de trabajadores sustitutos, externos o internos, a las prestaciones abandonadas por los huelguistas. No se trata ahora de abrir el debate sobre el llamado esquirolaje «tecnológico», encontrando en su posible prohibición la solución a este problema. Con independencia de la suerte que haya de correr el tratamiento de esta forma de actuación empresarial¹⁸, lo cierto es que estamos hablando de casos de verdadero esquirolaje, cuyo control queda dificultado, si no resulta directamente imposible, dada la vía por la que el trabajador aporta sus servicios a la empresa y que permite fácil y, sobre todo, discretamente sustituir su aportación por la de sus compañeros no huelguistas, por otros trabajadores o por la subcontratación con otras empresas. Y ello incluso a nivel global.

Conviene, por último, tener en cuenta que estos problemas de eficacia pueden intentar ser compensados mediante el recurso a formas de conflicto diferentes a la mera abstención del trabajo, a través de la desconexión. La *Worker Tech* posibilita en este sentido la aparición de nuevas formas de acción sindical, basadas en la utilización de las redes sociales como instrumento de lucha o en formas más o menos «agresivas» de boicot a la/s empresa/s frente a la/s que se hace la huelga¹⁹. Todavía falta, por saber, si estos nuevos sistemas pueden funcionar como verdaderas alternativas a la acción sindical de corte «tradicional»: siendo cierto que las nuevas tecnologías incrementan las posibilidades de acción, este nuevo espacio cibernético podría “sufrir alguno de los típicos problemas del activismo *on line*”²⁰ e implicar únicamente una movilización ensimismada que no trascienda del mero *click* en una determinada red. Por otro lado, estas nuevas formas de lucha no encajan fácilmente en las reflejadas en la normativa aplicable, lo que abre problemas de calificación y tratamiento de las mismas. A veces, pueden ser relativamente sencillos; pero otras veces aparecen

¹⁶ Por todos, DE STEFANO, 2016, p. 9.

¹⁷ ESTEBAN, 1999, p. 19; THIBAUT, 2001, p. 248; DE LAS HERAS, 2016, pp. 220 y 222 y 223; CABEZA, 2017, p. 212.

¹⁸ La evolución interpretativa en este terreno ha partido tradicionalmente de la idea de que la utilización de las máquinas para suplir la inactividad de los huelguistas no queda afectada por la prohibición de esquirolaje establecida en el art. 6.5 RDLRT (cfr. SSTS de 27 septiembre 1999, rec. 1825/1998, de 4 julio 2000, rec. 75/2000, de 15 abril 2005, rec. 133/2004). Esta situación cambió radicalmente como consecuencia de la STS de 5 diciembre 2012, rec. 265/2011. Sin embargo, la STC 17/2017, de 2 febrero, vuelve al punto de partida, al menos si el medio tecnológico utilizado está normalmente a disposición de la empresa. Ulteriores referencias en PÉREZ REY, 2017, o GRAU, 2018.

¹⁹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2018, pp. 17 ss.

²⁰ DE STEFANO, 2016, p. 9.

complicados. En este último tema, habrá que resolver los que plantean las nuevas formas de lucha, cuyo amparo formal en el art. 7.1 RDLRT aparece muy dudoso²¹.

En definitiva, pues, la huelga en este primer escenario, al que me he referido como empresa «líquida», no está exenta de problemas. Parecemos pensar que se resuelven bien a través de la igualación de los derechos sindicales. Sin embargo, esto funciona de forma limitada con la huelga, cuyo paradigma es muy diferente, tanto por lo que se refiere a la empresa como al trabajador.

3. La descentralización como arma antihuelga: el alcance de la prohibición del esquirolaje

La segunda cuestión se proyecta la/s empresa/s afectada/s directamente por una huelga: se trata de saber si puede/n o no recurrir a externalizar los servicios afectados, a efectos de que sean desarrollados por una organización distinta. El punto de partida de la reflexión ha de ser, sin duda, la idea de que el reconocimiento de la huelga como derecho limita las facultades empresariales durante su desarrollo como ya puso de manifiesto la STC 11/1981, de 8 abril, que identificó el “sistema de «derecho de huelga»”, entre otras cosas, con la limitación de “la libertad del empresario, a quien se le veda contratar otros trabajadores”. El art. 6.5 RDLRT hace una aproximación muy limitada a la temática pues únicamente contempla expresamente la prohibición de sustitución de los huelguistas por otros trabajadores, salvo en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de servicios de seguridad y mantenimiento. Este mismo criterio resulta de la norma que establece la garantía de esta prohibición, el art. 8.10 LISOS. Para delimitar la conducta empresarial prohibida, ambos preceptos insisten en dos términos “trabajadores” y “vinculados” que parecen implicar inequívocamente que lo que se prohíbe es la sustitución de los huelguistas, mediante la contratación directa de nuevos trabajadores. De este modo, la aplicación del tópico *a contrario* conduciría a la conclusión de que el resto de las facultades empresariales no quedaría afectado en modo alguno.

Esta lectura, sin embargo, ha sido polémica, tanto en la literatura especializada como en la interpretación de los tribunales a lo largo de toda la década de los 80²², habiendo quedado cerrado el debate por el Tribunal Constitucional a principios de la siguiente. La STC 123/1992, de 28 septiembre, se ocupó del problema de la utilización de las facultades directivas de empresario sobre los trabajadores no huelguistas –el llamado esquirolaje interno–, a efectos de reducir el impacto del paro de los huelguistas sobre la actividad de la empresa. El pronunciamiento partió de que el contenido esencial del derecho de huelga no se agota “en la cesación del trabajo en cualquiera de sus manifestaciones” –núcleo que incluye “la facultad de declararse en huelga, estableciendo su causa, motivo y fin y la de elegir la modalidad que se considera más idónea al respecto, dentro de los tipos aceptados legalmente”– sino que “también resulta esencial la consecución de una cierta eficacia”. A partir de esta interpretación, y teniendo en cuenta la “preeminencia” de la huelga sobre otros

²¹ THIBAUT, 2001, p. 247; CABEZA, 2017, p. 211. En opinión de este último, la presunción de regularidad les favorece, al no encontrarse presentes en el listado del art. 7.2 RDLRT.

²² GOERLICH, 1994, pp. 96 y 97.

derechos, se alcanza la conclusión de que “produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial”, sin necesidad de específicas previsiones legislativas. Esta doctrina ha sido posteriormente confirmada por otras sentencias del Tribunal Constitucional²³ y viene siendo aplicada con normalidad por la jurisdicción ordinaria²⁴.

En este contexto interpretativo, quedó expedita la vía para la proyección de la prohibición de sustitución de los huelguistas del art. 6.5 RDLRT sobre otros supuestos de análoga significación a la contratación directa de trabajadores. De entrada, la legalización en 1994 de la actuación de las empresas de trabajo temporal implicó una primera ampliación de esta prohibición. En este sentido, el art. 8.a) LETT discurre en paralelo con aquella previsión. De acuerdo con él, entre otros casos, “las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición... para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria”, previéndose como garantía una nueva infracción muy grave en el art. 19.3.a) LISOS. Desde luego, del art. 8.a) LETT pueda seguirse con cierta facilidad la inhabilidad a estos efectos de otras figuras conexas, cuya legitimidad es, además, en la mayor parte los casos, dudosa. No existe duda, en efecto, de que, estando prohibido el recurso a las ETT para sustituir a los trabajadores huelguistas, haya que entender que resulta imposible recurrir a la cesión de trabajadores con esta misma finalidad. Ello debe predicarse igualmente en los casos de cesiones, incluso si éstas son legales, como en el caso de las que se producen dentro de los grupos o casos similares²⁵. Después de todo, la puesta a disposición por una ETT no es sino una cesión de trabajadores exceptuada de la regla general.

Pero, sobre todo, la incorporación de la efectividad del paro al contenido esencial del derecho de huelga ha tenido como efecto entender que su ejercicio limita las posibilidades de la empresa afectada de externalizar la actividad desarrollada por los huelguistas mediante la subcontratación de obras o servicios. Aunque no encajan en la literalidad de las normas legales existentes y no existe posibilidad de analogía directa dada la diferente fisonomía de contrata y cesión, resulta razonable de la configuración última del derecho de huelga. Se trata, pues, de una idea presente en la

²³ STC 33/2011 de 28 marzo. Véanse también SSTC 18/2007, de 12 febrero, y 17/2017, de 2 febrero, aunque excluye existencia de esquirolaje interno a la vista de los hechos fijados por los órganos judiciales.

²⁴ Centrándonos únicamente en la doctrina del TS, cabe traer a colación las sentencias 8 mayo 1995, rec. 1319/1994 – desarrollo por los no huelguistas de funciones de distinta categoría–, 30 abril 2014, rec. 213/2013 –adscripción a funciones desarrolladas por los huelguistas de trabajadores de distinto turno y programa–, 6 junio 2014, rec. 191/2013, y 18 marzo 2016, rec. 78/2015 –medidas de movilidad funcional respecto de trabajadores que habitualmente no hacen las mismas cosas– y 20 julio 2016, rec. 22/2016 –sustitución de huelguistas por trabajadores de otros centros–.

²⁵ Así, en relación con los grupos, FERRANDO, 1999, pp. 265 y 266. Existen sentencias de instancia que aplican esta idea a las cesiones producidas en las UTE (SJS Palma-2 27 mayo 2014, proc. 73/2013) –con independencia de que no es claro que la cesión dentro de estas sea admisible– (RAMOS, 2015).

doctrina desde tiempo atrás²⁶ y que se acepta sin discusión en la actualidad²⁷. Asimismo, aunque nunca ha sido afirmada por el TC, viene siendo aplicada pacíficamente por la jurisprudencia ordinaria.

La STS 25 enero 2010, rec. 40/2009, desestima el recurso interpuesto por una empresa de transporte de viajeros por carretera que se basaba en que los arts. 6 y 7 RDLRT, en relación con el art. 28.2 CE, “no imponen al empresario la obligación de colaborar en el logro de sus propósitos por los huelguistas, ni le impiden usar los medios de que habitualmente dispone la empresa para atenuar las consecuencias de la huelga”. Y ello sobre la base de que quedó acreditado que la empresa “se valió de los servicios mínimos, donde normalmente empleó a huelguistas, de empleados de otros centros de trabajo y de refuerzos contratados con otros transportistas”. Supuestos similares aparecen igualmente en la doctrina judicial, que alcanza la conclusión de que se ha desconocido la integridad del derecho del art. 28.2 CE²⁸. Otros ejemplos que se encuentran en ésta incluyen editora de prensa que, ante el paro en las rotativas, recurre a una empresa externa para la impresión de los periódicos²⁹, contratistas de limpieza que, ante la huelga de sus trabajadores, subcontratan con otras empresas del ramo³⁰, empresas que para dar salida a sus productos recurren a otras para la actividad logística y de distribución³¹...

Por lo demás, el funcionamiento práctico de este criterio interpretativo se basa en principios similares a los que se deducen expresamente de los arts. 6.5 RDLRT y 8.a) LETT o han venido guiando su aplicación por los tribunales. En este sentido, como regla general, lo que delimita la existencia de uso antihuelga de la externalización es el momento en que la empresa afectada por el paro recurre a ella. Si la actividad se subcontrató con suficiente antelación a que comenzara, hay que excluirlo³². Se trata de un criterio necesario, para no suficiente para alcanzar esta conclusión. Ello es así

²⁶ Para referencias anteriores, véanse GOERLICH, 1994, p. 96, ALTÉS, 1996, p. 45, SEMPERE, 1996, o FERRANDO, 1999, pp. 265 ss.

²⁷ Véanse, por ejemplo, GARCÍA-PERROTE, 2005, pp. 408 ss., SOLÀ/MARTÍNEZ, 2007, pp. 16 ss., GÁRATE, 2013, p. 161, SALA/LÓPEZ, 2013, pp. 53 ss., RAMÍREZ, 2014, pp. 1 y 2, o TOSCANI, 2014, p. 131, y 2017, p. 1,

²⁸ En esta línea, STSJ Islas Baleares 497/1996, de 12 diciembre. Esta sentencia, que suele considerarse la primera que aplica este criterio, resuelve un caso en el que una línea aérea, ante la huelga de su personal, arrienda a otra una aeronave con su tripulación para efectuar los vuelos impedidos por aquélla. Véase también SAN 158/2011, de 21 noviembre, en relación con huelga en RENFE que contrata autobuses como alternativa a los trenes parados ya que “es evidente que la contratación de un servicio alternativo de autobuses que dio transporte a la totalidad de pasajeros afectados por la paralización de los tres trenes, con el mismo horario y recorrido, contribuyó a la neutralización de los efectos de la huelga válidamente convocada”.

²⁹ STSJ Cataluña 3 febrero 2016, rec. 6189/2015.

³⁰ SSTSJ Galicia 27 septiembre 2003, rec. 4246/2003, en combinación con decisiones de sustitución interna, por trabajadores no huelguistas de la propia empresa, o Cataluña 3 junio 2008, rec. 553/2008.

³¹ STSJ Navarra 10 marzo 2008, rec. 366/2007.

³² Por ejemplo, STSJ Andalucía (Málaga) 10 octubre 2013, rec. 1093/2013, en relación con la contrata de servicios de información y atención en máquinas de autoventa de billetes. Se excluye que su existencia vulnere el derecho de huelga de los trabajadores de la empresa en razón de la indicada circunstancia.

porque únicamente funciona correctamente si la descentralización acordada previamente no es objeto de ampliación en la que pueda advertirse la finalidad de privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental³³. Igualmente, parece posible afirmar que el recurso a la descentralización durante la huelga no lo contraviene si aquélla no discurre por los cauces de la legalidad y, muy señaladamente, si se vulneran los servicios mínimos, relacionados con seguridad y mantenimiento o en garantía de los servicios esenciales para la comunidad³⁴.

4. ¿Existe un deber de respeto al ejercicio de la huelga en una empresa diferente?

En el supuesto analizado en el apartado anterior, la externalización actúa como un arma arrojadiza a disposición de la empresa afectada por la huelga. El análisis adopta, pues, una perspectiva «dinámica». Pero es posible concebir otra de carácter más «estático», que parte de la existencia de una previa situación de colaboración entre varias empresas, produciéndose la huelga en alguna/s de ellas, pero no en la/s restante/s. En esta situación, se hace necesario determinar cuáles son las posibilidades de actuación de aquellas empresas que no están directamente afectadas por el paro, pero pueden experimentar efectos negativos a resultas del mismo. En una aproximación teórica, estas cuestiones se abren con independencia de la posición que ocupe la empresa afectada directamente por la huelga en el conjunto de la red. Pero en la práctica las posibilidades de actuación reales no son las mismas para la empresa

³³ En este sentido, cabe traer a colación SSTSJ Navarra 30 abril 2001, rec. 114/2001, y Extremadura 29 abril 2014, rec. 99/2014. La primera considera contraria al derecho la ampliación sobrevenida de la jornada de los trabajadores puestos a disposición por la ETT. En cuanto a la segunda, referida a una empresa de prensa que combina los servicios aportados por una empresa externa mediante un contrato de colaboración empresarial y por los propios trabajadores, entiende que la alteración de la distribución normal a favor de la primera durante la huelga puede constituir vulneración del derecho fundamental. Véase, sin embargo, la ya citada STSJ Andalucía (Málaga) 10 octubre 2013, rec. 1093/2013, que acepta en relación con la venta de billetes en huelga ferroviaria el aumento de los requerimientos a la empresa contratista: “no se vendieron billetes en las taquillas el día de la huelga, lo que produjo el efecto de que los viajeros hicieran un mayor uso de las máquinas automáticas de venta de billetes, hecho que, a su vez, exigió que los trabajadores de servicios auxiliares (de la empresa externa...) tuvieran que atender, lógicamente, un mayor número de viajeros por las diversas incidencias que pudieron haberse ocasionado por la mayor afluencia a dicho medio automático de venta. Pero ello no quiere decir que la empleadora sustituyese a los trabajadores huelguistas por otros externos”.

³⁴ Ejemplos de esta idea pueden encontrarse en SSTSJ Cataluña 16 noviembre 2016, rec. 6189/2015, Madrid 1 diciembre 2016, rec. 608/2016 o Com. Valenciana 15 diciembre 2009, rec. 2756/2009. En realidad, se trata de supuestos como los que serán tratados en el próximo apartado (huelgas en la contratista de limpieza con actuaciones por parte de la empresa principal). Es seguro que, a la vista de la literalidad del art. 6.5 RDLRT, la doctrina establecida sería la misma si la actividad de incumplimiento de los servicios mínimos la protagonizaran los trabajadores huelguistas de la empresa principal.

principal –que podrá recurrir a una contratista de la competencia con relativa facilidad– que para la contratista –que difícilmente podrá hacerlo–³⁵.

En línea de principio, caben dos posibles soluciones. O bien pensar que la empresa principal conserva intactas sus facultades empresariales y que, por tanto, puede recurrir a otra empresa que sustituya los servicios que le viene prestando la afectada por la huelga; o bien entender que la integridad del derecho fundamental ejercitado por los trabajadores de esta última requiere que aquélla soporte las consecuencias de la inactividad. La primera solución podría sustentarse en la libertad de empresa del art. 38 CE, en el principio de autonomía privada propio de las relaciones interempresariales, o en ambos. En cuanto a la segunda, se fundamentaría directamente en el art. 28.2 CE que haría que la prohibición de sustitución de los trabajadores huelguistas *ex art. 6.5 RDLRT* se estirara hasta hacer aparecer un nuevo tipo de esquirolaje prohibido, que se ha llamado «organizativo»³⁶ o «comercial»³⁷.

4.1. Una polémica intervención del Tribunal Constitucional

La respuesta tradicional a esta cuestión es, desde luego, la primera. La idea fuerza es que las relaciones entre una empresa y los terceros que compran sus productos o utilizan sus servicios están sujetas al principio de libertad de contratación, de modo que la huelga que afecta a aquella no impide a éstos recurrir a sus competidores para obtenerlos. Una afirmación de este tipo fue realizada en la STS de 27 septiembre 1999, rec. 1825/1998. Aunque habitualmente conocido por ser uno de los primeros casos en los que el TS afrontó el llamado esquirolaje «tecnológico», el supuesto tenía también un componente de esquirolaje «comercial», puesto que la organización de televisiones autonómicas había sustituido a la que debía prestar el servicio de transmitir el partido sobre el terreno por otra empresa. El TS consideró intrascendente esta circunstancia pues el acreedor de una determinada prestación “tiene plena libertad para utilizar los servicios coincidentes de otra empresa que concurra con la que no puede prestarle el servicio”. De otro modo, la situación de conflicto no estaría “dirigida únicamente contra la propia empresa, sino también contra los usuarios de los servicios de la misma; y es claro que tal alcance es absolutamente desproporcionado”. La conclusión es bien clara: “en lenguaje llano, la huelga en una compañía de transporte público no me impide utilizar los servicios concurrentes previamente con los de la empresa en huelga, y, menos aún, mi propio medio de transporte, sin que ello suponga el más mínimo atisbo de «sustituir» a los trabajadores en huelga”.

Esta doctrina fue ratificada inmediatamente después por un nuevo pronunciamiento del TS. Me refiero a STS 11 mayo 2001, rec. 3609/2000, en cuyo supuesto un servicio autonómico de salud que, como consecuencia de la huelga que se había declarado en una empresa contratista del servicio de radiodiagnóstico, desviaba

³⁵ GRAU, 2017, p. 4.

³⁶ DESDENTADO, 2015, p. 431.

³⁷ DESDENTADO, 2015, p. 429; GRAU, 2017, p. 3. Para los supuestos en los que la sustitución del contratista se produce en el ámbito de un grupo, MOLINA, 2015, ha acuñado el nombre «esquirolaje interno indirecto». Por su parte, GONZÁLEZ-POSADA, 2015, p. 417, lo ha bautizado como «reticular», al producirse en el ámbito de las ahora llamadas empresas en red.

los pacientes a otras empresas diferentes o los asumía directamente. Aparte de excluir que el daño formara parte del contenido del derecho, el TS constriñó el conflicto al empresario directo y sus trabajadores: “los clientes o público en general que goza o se sirve de las prestaciones realizadas por la empresa, están completamente desvinculados del derecho de huelga, por ello tienen absoluta libertad para buscar los servicios o prestaciones que la empresa en huelga les suministraba en otras empresas o por los medios que tengan por conveniente”. Este pronunciamiento confirmó, por tanto, la sentencia del TSJ País Vasco, cuya doctrina fue reiterada poco después, en un supuesto similar³⁸.

A finales de la década pasada, sin embargo, este estado de cosas se vio afectado por intervención del TC que da título a este epígrafe. En el conocido caso Samoa –que dio lugar a una extensa serie de sentencias³⁹–, afrontó un caso en el que la empresa contratista había extinguido varios contratos de trabajo “como consecuencia de la previa rescisión por la empresa principal de la contrata mercantil que le ligaba” con ella. Aunque este extremo resultó discutido por algunos de los votos particulares, en la STC 75/2010, y en las que la siguieron, se partió de que “la rescisión de la contrata mercantil se produjo como consecuencia de las actuaciones desarrolladas por los trabajadores de la empresa contratista”, reivindicaciones que se habían concretado en unas “movilizaciones iniciadas por los trabajadores despedidos, conflicto laboral en el que Samoa Industrial, SA, no quería verse involucrada”. De este modo, podía establecerse una conexión entre la extinción de los contratos por parte de la contratista y el ejercicio del derecho de huelga.

En vía ordinaria, los órganos judiciales del orden social rechazaron que existiera lesión, en la medida en que la decisión del empresario directo, la empresa contratista, tenía una justificación objetiva y razonable: la extinción de la contrata. Además, descartada la existencia de cesión ilegal entre ambas, no existía título para relacionar las extinciones con la conducta de la empresa principal. Sin embargo, el TC revisara esta aproximación. Tras señalar que, si el supuesto se hubiera planteado en una relación ordinaria, habría sido evidente que los despidos se habían producido como “represalia” por el ejercicio de sus derechos fundamentales y habrían sido declarados nulos, se advierte que, si ello no se ha producido, ha sido “exclusivamente, por la peculiar relación triangular entre empresa principal, empresa contratista y trabajadores que caracteriza la técnica de la subcontratación”, que implica que “quien reacciona frente a los trabajadores entendiéndose dañado por sus acciones no sea el empresario que les despide, sino el titular de la actividad contratada, destinatario último de los servicios prestados por aquéllos”. A la postre, el efecto “se produce por una decisión empresarial en el marco de su contrato de trabajo pero determinada por la confluencia de dos voluntades en el marco de un contrato mercantil” (f. j. 6).

³⁸ Confirmada con ello STSJ País Vasco 4 julio 2000, proc. 2/2000, poco después este mismo tribunal dictó una segunda sentencia, en materia de transporte de discapacitados, en la misma línea (STSJ País Vasco 3 diciembre 2002, rec. 2379/2002). Cabe citar asimismo, en un supuesto peculiar (sustitución en el programa del teatro contratante de la orquesta en huelga por otro conjunto), STSJ Andalucía (Sevilla) de 22 enero 2004, rec. 3445/2003.

³⁹ SSTC 75/2010 y 76/2010, de 19 octubre, y 98/2010 a 112/2010, de 16 noviembre. Las citas del texto corresponden a la primera.

De este modo, al rechazar “la existencia de cualquier responsabilidad de las dos empresas afectadas”, se impide que la vulneración del derecho fundamental sea reparada. Y a esta conclusión de llega “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, y el que efectivamente recibe éstos”. Si en estos casos “no pudiese otorgarse tutela jurisdiccional ..., 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”. No parece, pues, posible entender que “las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga” sólo alcanzan al contratista, como empresario directo, 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” (f. j. 7). El hecho de que no exista “en la vigente regulación legal de la subcontratación de obras y servicios previsión alguna que permita garantizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores de la contratista respecto de vulneraciones cometidas por la empresa principal”, no puede suponer que aparezcan “espacios inmunes a la vigencia de los derechos fundamentales” ni resulta admisible que en los procesos de descentralización productiva los trabajadores carezcan “de los instrumentos de garantía y tutela de sus derechos fundamentales con que cuentan en los supuestos de actividad no descentralizada” (f.j. 8). A partir de estas consideraciones, en la STC 75/2010, así en como las que la siguieron, se declararon nulos los despidos, remitiendo a los órganos de la jurisdicción ordinaria la determinación de los efectos de esta declaración –y, en concreto, “si la efectiva readmisión” era posible– y la del alcance de la responsabilidad de las dos empresas concernidas.

Los pronunciamientos de la serie Samoa han sido polémicos desde el principio. De un lado, fueron aprobados por una escueta mayoría: de los once magistrados que concurrieron a la deliberación, cinco votaron en contra de la doctrina que se acaba de reseñar. Los magistrados disidentes formularon tres votos particulares, en dos de los cuales –que implican la adhesión de cuatro magistrados– se cuestiona la proyección de los efectos extintivos sobre la empresa principal. De otro, la valoración doctrinal del pronunciamiento muestra fácilmente sus aristas problemáticas. Incluso quienes han valorado positivamente la aproximación que hacen las sentencias a las cuestiones planteadas por el ejercicio de los derechos fundamentales en estas realidades «triangulares» no acaban de entender el alcance concreto del fallo⁴⁰. Quizá esto

⁴⁰ Así, por ejemplo, ESCRIBANO, 2011, p. 206, señala que, al no existir cesión ilegal, no es fácil entender por qué los despidos son nulos: la conducta de la contratista está justificada suficientemente en la pérdida del encargo. Por tanto, procedería la declaración de procedencia o improcedencia, en función del análisis casual ordinario, sin perjuicio de que, después, fuera posible recurrir a la responsabilidad extracontractual de la empresa Samoa por los daños derivados de despido. Ésta podría ser actuada bien de los trabajadores que pierden su empleo, bien por la propia empresa contratistas, en caso de que sea hubiera sido declarado

explica los efectos limitados que la doctrina sentada en STC 75/2010 ha tenido en el debate posterior.

4.2. ... y sus efectos sobre la cuestión controvertida

Aunque algún pronunciamiento de suplicación, dictado de forma inmediata, ha aceptado la interpretación del TC⁴¹, en el ámbito doctrinal la primera aproximación del Tribunal Supremo no ha tenido una acogida crítica de forma masiva⁴². Y esta misma idea puede predicarse incluso después de la intervención del TC en 2010⁴³. En caso de huelga en la empresa contratista, la principal es libre para buscar una alternativa en el mercado. Y esta interpretación se ha proyectado también sobre supuestos de análoga significación en relación con el recurso a contratos de puesta a disposición⁴⁴. Por lo que se refiere a la jurisprudencia del TS, observamos una aplicación desigual de las posibles consecuencias de la STC 75/2010 y su saga sobre el problema que nos ocupa.

De entrada, se ha extendido de forma decidida en el terreno del grupo de sociedades. Habitualmente, dentro de estos grupos, las distintas sociedades establecen relaciones de cooperación a través de la subcontratación. En este contexto, se ha planteado si es posible que, en caso de paro de una de las empresas, las restantes pueden recurrir a una tercera sociedad para hacer frente a los servicios dejados de atender por aquélla. Se ha planteado con reiteración la cuestión en el ámbito de los grupos de prensa, cuando la huelga afecta a la sociedad que asume la función de imprimir los periódicos. Inicialmente se rechazó que el recurso por las restantes a terceras empresas implicara contravención del derecho de huelga⁴⁵. Sin embargo, en una importante STS de 11 febrero 2015, rec. 95/2014, caso *Pressprint*, se ha cambiado este criterio. Y, con posterioridad, la doctrina de suplicación recaída en

improcedente. Desde otra perspectiva, FERNÁNDEZ, 2010, p. 161, ha señalado que las sentencias implican que permanece válido el acto que genera la lesión (la rescisión de la contrata), que no es objeto de cuestionamiento.

⁴¹ STSJ País Vasco 26 octubre 2010, rec. 1955/2010, en relación con un supuesto similar a los resueltos con anterioridad por este tribunal en el ámbito de la externalización del sistema de salud: asunción directa por el servicio de salud de las tareas de comedor encomendadas a una contratista.

⁴² En este sentido, DE VAL, 2001. Cabe traer a colación, también GARCÍA-PERROTE, 2005, pp. 408 ss., o SOLÀ/MARTÍNEZ, 2007, pp. 16 ss. Aproximaciones críticas, sin embargo, en LAHERA, 2002, SANGUINETTI, 2006, pp. 221 ss. o BAYLOS, 2003, pp. 604 y 605, y 2005, pp. 101 ss.

⁴³ Cfr. ROQUETA, 2013, p. 438 y 439, SALA/LÓPEZ, 2013, p. 57 y 58, RAMÍREZ, 2014, pp. 2 y 3, TOSCANI, 2010, p. 131, y 2017, p. 1. A favor de una solución contraria, con base en STC 75/2010, GÁRATE, 2013, pp. 161 ss.

⁴⁴ En este terreno, sería claro que no es posible sustituir con puesta a disposición a un trabajador huelguista de la empresa usuaria ni tampoco al cedido por la ETT que ejercita su derecho en solidaridad con los de aquélla. No se ve problema, sin embargo, en recurrir a otra ETT si el trabajador en misión hace huelga frente a su empleador directo (RAMÍREZ, 2014, pp. 3 y 4).

⁴⁵ En este sentido, aparte de la SAN 153/2013 de 29 julio, revocada luego por la STS que se comentará enseguida, cabe traer a colación STSJ Cataluña 5 diciembre 2014, rec. 5279/2014. Sin embargo, este último TSJ, en sus sentencias 27 mayo y 3 junio 2008, recs. 2188/2008 y 553/2008, ya había anticipado la nueva doctrina.

este tipo de supuestos se ha adecuado a esta nueva interpretación⁴⁶. Por lo demás, el criterio abierto por aquella sentencia ha sido confirmado en la inmediatamente posterior STS de 20 abril 2015, rec. 354/2014, caso Coca Cola.

La interpretación del TS se basa, de un lado, en la evolución expansiva de la interpretación de la prohibición del esquirolaje y, de otro, en la doctrina sentada en los asuntos Samoa. La citada STS de 11 febrero 2015, rec. 95/2014, indica en este sentido que “la STC 75/2010, de 19 de octubre de 2010 examina, como punto de partida, las peculiares situaciones que se generan en aquellos casos en los que se produce una fragmentación de la posición empresarial, en los supuestos de subcontratación y los efectos que la misma proyecta en los derechos fundamentales de los trabajadores”. Tras una extensa reproducción de la doctrina sentada, el TS llega a la conclusión de que “si bien es cierto que dichas entidades mercantiles (*las restantes sociedades del grupo*) no mantienen relación laboral directa con los trabajadores huelguistas, ya que estos prestan servicios a PRESSPINT, en virtud de los contratos de trabajo suscritos con la citada empresa, no es menos cierto que la actuación de dichas empresas, consistente en contratar con las empresas IMPRINTSA, INDUGRAF, BEPSA, PRINTOLID, e IMPRENTA NORTE la impresión de sus publicaciones durante los días en que los trabajadores de PRESSPINT estuvieron de huelga, ha incidido seriamente en los efectos y repercusión de la huelga”. Dado que “los diarios... salieron con normalidad”, se produjo “un vaciamiento del contenido del derecho de huelga, o una aminoración de la presión asociada a su ejercicio”.

Sin embargo, la doctrina del TS no es la misma en los casos en los que la sustitución de la contrata afectada por la huelga no se produce en el marco de un grupo. Esto se advierte, ante todo, en la STS de 16 noviembre 2016, rec. 59/2016, asunto Altrad. De acuerdo con los hechos, se había declarado una huelga en esta empresa, subcontratista de otras. Altrad notificó a sus clientes la imposibilidad de cumplir los encargos por esta razón, y, como consecuencia de ello, aquellos recurrieron a otras empresas para llevarlos a cabo. La representación de los trabajadores se dirigió contra Altrad por entender que había vulnerado el derecho fundamental, lo que el TS rechazó.

Las razones del TS son diferentes. De entrada, no resulta de aplicación la doctrina establecida por las sentencias que se han comentado más arriba “pues no existe una vinculación que justifique hacer responder a Altrad Rodisola de una conducta en la que no ha participado y en la que no ha podido intervenir para tomar la decisión”. En este sentido, “la condición de clientes” no determina “ninguna vinculación especial que pueda condicionar la decisión de dichas empresas clientes de contratar trabajos con otras empresas de la competencia durante la huelga y tampoco las referidas empresas clientes forman un grupo de empresas con Altrad”. En otro orden de consideraciones, “los propios demandantes” entendieron que las empresa principales que recurrieron a otros contratistas “no habían conculcado el derecho de huelga, ya que no las demandaron, y por lo tanto no apreciaron que existiera entre ellas y la demandada Altrad ninguna especial vinculación que las obligara a respetar la huelga y, consecuentemente, a no contratar con otros las obras que ya tenía

⁴⁶ SSTSJ Cataluña 6 junio 2016, rec. 174/2016, y Andalucía (Sevilla) 11 enero 2017, rec. 3206/2016.

contratadas Altrad, y que ésta no podía realizar precisamente por la existencia de la huelga declarada en ella”. En fin, además de que la empresa demandada no podía “codecidir” con sus clientes si estos recurrían o no a la competencia ni se benefició de la decisión que estos tomaron.

La argumentación parece moverse, pues, en una doble línea. De un lado, desde una perspectiva procesal, parece imputarse a los propios representantes de los trabajadores la desestimación de la pretensión relacionada con la lesión del derecho de huelga. De otro lado, desde un punto de vista sustantivo, se descarta su existencia. Esta doble manera de argumentar podría llevar a entender que la solución de la sentencia Altrad no es necesariamente distinta a la de los casos Pressprint y Coca Cola. En esta línea, se ha manifestado algún comentarista que ha indicado que el pronunciamiento “procesalmente no puede entrar a valorar la actuación de las empresas subcontratistas (*sic*) al no haber sido demandadas”⁴⁷. Sin embargo, el pronunciamiento no deja lugar a dudas respecto a la exclusión de que la conducta de las empresas que no fueron demandadas vulnera el derecho de huelga. En este sentido, son muy ilustrativas las consideraciones que cierran la argumentación del TS, que se sitúan claramente, en la línea de los pronunciamientos del TS de 1999 y 2001. De hecho, se afirma que, de aceptarse la conclusión de la sentencia recurrida, se llegaría “a consecuencias totalmente exorbitantes respecto de una adecuada protección del derecho de huelga, pues si se impidiese a los destinatarios de los trabajos, que no lo tengan prohibido por contrato, contratar con otras, llegaríamos a sostener... que los consumidores habituales de un comercio no pudieran comprar en otro, en caso de huelga en el primero, o que, la empresa que tenga que realizar determinados trabajos no pudiera recurrir a otra empresa de servicios”.

Por otra parte, esta idea se confirma si se analizan dos pronunciamientos posteriores del TS. El primero de ellos es el auto 7 febrero 2017, rec. 412/2016, en el que se inadmite la unificación de doctrina contra STSJ Andalucía (Sevilla) de 14 enero 2016, rec. 2662/2015, que había desestimado la existencia de vulneración del derecho de huelga en un supuesto en el que ésta se había declarado en Mercasevilla y las empresas que habitualmente utilizaban sus servicios procedieron a asumirlos directamente. Formulada la unificación por la eventual contradicción con la sentencia Pressprint, el ATS inadmite el recurso por no existir contradicción, insistiendo en que en este último caso existía un grupo de sociedades, dato de hecho que no concurre en el primero. Podemos pensar que el TS está valorando únicamente la dimensión de hecho de la contradicción. Pero tengamos también en cuenta que, desde la reforma procesal de 2011, en los casos de vulneración de derechos fundamentales los requisitos fácticos de la contradicción parecen menores (arg. ex art. 219.2 LRJS). Dicho de otro modo, el ATS de 7 febrero 2017 permite llegar a la conclusión de que el criterio establecido en Pressprint únicamente resulta aplicable en el ámbito del grupo y no en las restantes relaciones de externalización.

Por último, hay que traer a colación la más reciente STS de 13 julio 2017, rec. 25/2017, asunto Indra. En el supuesto resuelto, la empresa principal tenía

⁴⁷ GRAU, 2017, pp. 6 y 7, que alude a la nota de prensa de UGT, *El Tribunal Supremo no ha cambiado de criterio respecto al derecho de huelga*, <http://www.ugt.es/SitePages/-NoticiaDetalle.aspx?idElemento=2677>).

subcontratado un servicio de atención telefónica con varias empresas entre las que los servicios se distribuyen a través de “una aplicación, que conjuga, mediante el correspondiente algoritmo, la distribución de la carga de trabajo entre sus subcontratistas, mediante una aplicación, que activa un dispositivo objetivo, que cohonesta previsiones de llamadas, respuesta a los picos de demanda y al tiempo de recuperación de llamadas, de manera que, si se producen retrasos relevantes, se distribuye a otros proveedores”. En este contexto, se declara una huelga en una de las empresas subcontratistas, de modo que cabe pensar que, a través de la indicada aplicación, se produciría un desvío de los encargos a las restantes. Este tipo de supuestos, aunque sin el componente tecnológico, ha sido resuelto en la doctrina de suplicación más reciente considerando que se produce lesión del derecho de huelga⁴⁸. Sin embargo, en el caso Indra, el TS llega a una solución diferente que se fundamenta, además de en que el sistema venía “operando con carácter previo a la huelga de la contratista”, en que “estaba creado por la empresa principal”. Esta última idea supone reconocer la libertad de esta última para actuar en relación con la huelga en sus empresas contratistas.

4.3. ¿Es posible alcanzar una conclusión?

En la valoración doctrinal de estos últimos pronunciamientos, hay disparidad de opiniones. Una línea interpretativa ha destacado las peculiaridades que presentan las estructuras empresariales complejas. En paralelo a nueva reconstrucción del contrato en las llamadas empresas en red o redes empresariales, se ha venido abriendo la idea de la necesidad de una nueva tutela del derecho de huelga, que alcance a su conjunto. Por lo que se refiere a aquellas, se alude a que, en la moderna organización empresarial se establecen conexiones funcionales entre empresas, sean o no grupos. A su través, se generaría una nueva situación, en la que existiría una suerte de situación de cotitularidad de la posición empresarial, sin necesidad de que existan declaraciones

⁴⁸ En efecto, en la primera aproximación a un supuesto similar, la SJS Barcelona-33 de 25 abril 2016, proc. 561/2015, se excluyó la existencia de vulneración del derecho de huelga por entenderse que la distribución de los encargos entre los distintos contratistas no estaba rígidamente cerrada. Antes al contrario, se había previsto en los correspondientes contratos mercantiles la facultad de la empresa principal de variar las asignaciones. El incremento del recurso a uno de ellos por la huelga declarada en el otro se consideró normal.

En algún comentario de esta sentencia se puso de manifiesto que esta solución era insatisfactoria en la medida en que la vulneración del derecho fundamental dependía de la autonomía privada, lo que no parece muy razonable (GARCÍA TORRES, 2017). De hecho, la STSJ Cataluña de 29 diciembre 2016, rec. 5219/2016, revocó el pronunciamiento de instancia: si como resulta de la doctrina del TC en el caso Samoa cabe pensar en que existe vulneración del derecho fundamental, no es admisible afirmar “*que en el present assumpte el dit esquiolatge no existeix perquè en el contracte subscrit amb les dues contractistes ja preveia la possibilitat de que ENDESA pogués assignar a un contractista que hagués de desenvolupar la seva activitat en un altre àrea pròxima a la seva (fet provat cinquè) i que de fet això s'havia fet en diverses ocasions, com explica el fet provat sisè, perquè aquesta clàusula té plena virtualitat sempre hi quan s'actualitzi en supòsits en que no està en qüestió un dret fonamental, però en cap cas es pot utilitzar per evitar que la vaga convocada aconseguixi la seva finalitat, que és la de que els treballadors puguin defensar els seus drets laborals i això obliga tant a l'empresa empleadora com a la principal*”.

empresas de grupo patológico o cesión de trabajadores⁴⁹. Esta transformación no puede sino desplegar efectos sobre la huelga.

Esta idea estaba ya presente en Samoa –como señalaron algunos de los primeros comentaristas de las sentencias del TC–⁵⁰; y se recoge ahora para reconstruir una “tutela sustancial” del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas que sería el resultado de una evolución bastante extensa⁵¹. Esta “tutela sustancial” se basa en una cierta concepción del derecho de huelga, en la que aquél tiene una singular preeminencia sobre los intereses empresariales de conflicto y en la que el daño ocupa un lugar esencial en su concepto. De este modo, cabría llegar a la conclusión de que la prohibición legal de esquirolaje se ajustaba a los imperativos organizativos de la época en la que se creó, pero ha quedado desbordada por la evolución tecnológica y organizativa, lo que impone su reinterpretación, pues en caso contrario se perjudica la efectividad del derecho. Es éste el punto de conexión entre la evolución del constructo de las empresas en red y el problema que nos ocupa: la prohibición del esquirolaje ha de proyectarse sobre las estructuras empresariales complejas tras detectar en ellas las titularidades empresariales compartidas a las que se ha aludido más arriba. A la postre, el derecho de huelga superaría el “muro” que separa las empresas implicadas en los procesos de descentralización⁵².

Desde mi punto de vista, sin embargo, las cosas no son tan simples. Y en esta línea se ha movido otro sector doctrinal. Con carácter preliminar, hay que señalar que no es inexorable deducir de la doctrina sentada por el TC en el caso Samoa la prohibición del esquirolaje «comercial» u «organizativo». Aunque es verdad que la STC 75/2010 y las posteriores que reiteraron su doctrina saltaron el «muro» de la relación triangular, en el supuesto resuelto por ellas la empresa principal había protagonizado en efecto una conducta que podía relacionarse de forma directa con la actuación de los trabajadores. Esta directa relación entre la actuación de la empresa principal y la huelga desarrollada en la contratista no se detecta en el problema que ahora nos ocupa, en el que estamos discutiendo en realidad sobre “el alcance del deber de soportar la huelga sin adoptar medidas para reducir sus efectos en la esfera patrimonial”⁵³ y si el mismo se ha de proyectar o no sobre quien es un tercero con respecto a ella. Y es que se haya declarado en la empresa contratista “constituye un hecho jurídico por completo ajeno a la empresa principal, con independencia de que realicen o no su trabajo en centros de trabajo” de la principal⁵⁴.

En este terreno de reflexión, no parece fácil extender al supuesto que nos ocupa el efecto de “anestesiarse, paralizar o mantener en una vida vegetativa” las

⁴⁹ SANGUINETI, 2017.b).

⁵⁰ Cfr. FERNÁNDEZ LÓPEZ, 2010, pp. 158 ss.

⁵¹ El planteamiento había sido avanzado por SANGUINETI, 2006, pp. 221 ss. al analizar la evolución interpretativa. SANGUINETTI, 2016.a), pp. 14 ss. sigue esta línea de pensamiento hasta alcanzar las sentencias TS de 2015.

⁵² PEDROSA, 2015. Valoraciones similares de los casos Pressprint y Coca Cola, en SOLÀ, 2014, en relación con la crítica de la SAN, MOLINA, 2015; GARCÍA QUIÑONES, 2015, MIÑARRO, 2015, o GRAU, 2017, p. 10.

⁵³ DESDENTADO, 2016, pp. 3 y 4.

⁵⁴ SALA/LÓPEZ, 2013, p. 57 y 58.

facultades empresariales que, desde la STC 123/1993, se ha considerado que viene impuesto por el respeto de la integridad del derecho de huelga. Parece razonable pensar que, en casos como los que nos ocupan esto únicamente puede resultar de una decisión del legislador puesto que la posición del empresario tiene su propio encaje constitucional en la libertad de empresa y que, “por tanto, su restricción tiene que realizarse a través de disposiciones con rango de ley”⁵⁵. Sin embargo, el legislador nada ha establecido en este terreno puesto que la disciplina normativa de las relaciones triangulares que aparecen en los supuestos de descentralización tiene un alcance limitado, que no incluye específicas reglas en este sentido. Y, por otro lado, pero en sentido convergente, el régimen legal de la huelga presupone que su desarrollo se produce precisamente en el ámbito del contrato y, en consecuencia, sus garantías quedan confinadas en su ámbito⁵⁶.

Esta idea ya fue puesta de manifiesto por la STC 11/1981, de 8 abril, al enjuiciar la constitucionalidad del preconstitucional RDLRT. La sentencia subrayó, en este sentido, “que el sistema que nace del art. 28 de la Constitución es un sistema de «derecho de huelga»” lo que implica que “es derecho de los trabajadores colocar el contrato de trabajo en una fase de suspensión y de ese modo limitar la libertad del empresario, a quien se le veda contratar otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa”. Y ha sido desarrollada por la STS 23 enero 2017, rec. 60/2016, para excluir que la empresa principal tenga la obligación de negociar con la representación de los trabajadores huelguistas de una empresa contratista. Este pronunciamiento, que examinaré luego con algo más de detalle, con base en la citada doctrina de la STC 11/1981 afirma que “toda la regulación del derecho de huelga parte de la necesaria existencia de trabajadores que ejercitan ese derecho subjetivo aunque de manera colectiva frente a un empresario, tal y como se desprende con claridad de los artículos 3, 5, 7 y 8 del RDL 17/1977”; en consecuencia, a falta de vinculación directa entre aquellos y la empresa principal, “no cabe que se le exija que adopte una posición que resultaría ilegítima en la estructura del desarrollo del derecho de huelga”.

Ciertamente, los defensores de la postura contraria consideran que esta objeción puede salvarse por vía interpretativa en la medida en que la prohibición del

⁵⁵ Esta idea ya había sido señalada por algunos comentaristas de la doctrina Samoa (MONTROYA, 2011, pp. 220 y 221). Y ha sido reiterada a raíz del caso Pressprint por DESDENTADO, 2015, p. 431, de quien se toma el inciso del texto. Sobre la conexión de los instrumentos jurídicos de la descentralización y la libertad de empresa, véanse SSTS de 27 octubre 1994, rec. 3724/199 y 14 febrero 2011, rec. 130/2010.

La necesidad de refrendo legal para la restricción de facultades empresariales ha sido señalada igualmente por la STC 17/2017, de 2 febrero, en relación con la prohibición del esquirolaje «tecnológico». A estos efectos, el TC ha indicado que “exigir al empresario que no utilice medios técnicos con los que cuenta en la empresa supone imponer al empresario una conducta de colaboración en la huelga no prevista legalmente. La utilización de medios ya existentes en la empresa es compatible con el derecho de huelga y no puede extenderse, por vía analógica, a este supuesto la prohibición prevista en el art. 6.5 RDLRT, que se refiere al empleo de los recursos humanos en la empresa, pero no a la utilización de sus recursos materiales y tecnológicos”.

⁵⁶ DESDENTADO, 2017, pp. 8 ss.

esquirolaje «organizativo» resultaría del propio contenido del derecho fundamental de huelga⁵⁷. Pero tampoco es fácil aceptar esta idea. La conexión entre aquélla y éste se encuentra a través de la efectividad de su ejercicio que ha sido utilizada por la jurisprudencia constitucional, de la que se deduce la incorporación del daño al contenido esencial. Esto puede advertirse en el pronunciamiento que continúa siendo el precedente más firme de esta postura, la STS de 11 febrero 2015, rec. 95/2014, Pressprint. Al valorar la sustitución por contratistas externos de la actividad desarrollada por la sociedad del grupo que se dedicaba habitualmente a la impresión de los diarios habría producido, el TS consideró que se había producido “un vaciamiento del contenido del derecho de huelga, o una aminoración de la presión asociada a su ejercicio”. Y es que “además de ser un medio de presión de los trabajadores para la defensa de sus intereses legítimos, la huelga tiene una vertiente externa, a saber, la de exteriorización de los efectos que produce, haciendo visible a los ciudadanos la perturbación que provoca, máxime en una actividad como la ejercida por las empresas demandadas”; de modo que “ambas finalidades han sido cercenadas por las demandadas con la contratación de empresas ajenas a PRESSPINT SL para la impresión de sus diarios durante los días de huelga”.

Frente a esta argumentación, lo primero que conviene resaltar es que, en supuestos como los que nos ocupan, la huelga no pierde su efectividad por el solo hecho de que las empresas clientes busquen otros proveedores de servicios. Se ha señalado, en este sentido, que la empresa contratista pierde los ingresos derivados de la contrata; y, además, queda expuesta a reclamaciones por su incumplimiento⁵⁸. Esta idea ha sido expresamente valorada en la sentencia Alstad en la que se destaca que la empresa contratista no se benefició de la decisión que tomaron sus clientes “porque no realizó ni cobró tales trabajos”. Pero, además, la idea de que el daño forma parte del contenido esencial del derecho no es pacífica en la interpretación judicial. En este sentido, la STS 11 mayo 2001, rec. 3609/2000, rechazó que el derecho de huelga fuera “el derecho a perjudicar o hacer mal a la empresa”; únicamente “es el derecho que tienen los trabajadores a no prestar el trabajo” y, si bien ello “acarrea perjuicios a la empresa..., este mal no es la finalidad y el objeto de ella”. Más recientemente, el Tribunal Constitucional parece situarse en esta misma perspectiva y, además, descarta la existencia de un deber de colaboración de la empresa en incrementar su eficacia. La STC 17/2017, de 2 febrero, ha indicado que, aunque “el empresario tiene que soportar inevitablemente un daño como consecuencia de la huelga”, resulta desproporcionado exigirle “que colabore por inacción u omisión al éxito de la huelga”. Así pues, “el derecho de huelga aparece configurado como una presión legal al empresario que debe soportar las consecuencias naturales de su ejercicio por parte de los trabajadores que se abstienen de trabajar, pero no se impone el deber o la obligación de colaboración con los huelguistas en el logro de sus propósitos”. Con mucha mayor razón, resulta difícil, sin intermediación legislativa, imponer este tipo de obligaciones a una tercera empresa.

Por último, aunque no por ello menos importante, habría que recordar los mecanismos habitualmente utilizados para delimitar el contenido esencial de los

⁵⁷ FERNÁNDEZ PROL, 2015, p. 186.

⁵⁸ Por ejemplo, RAMÍREZ, 2014.

derechos fundamentales. Ninguno de los métodos alternativos ofrecidos por la STC 11/1981 permiten alcanzar la conclusión de que la empresa cliente no pueda buscarse otros proveedores. El derecho continúa siendo plenamente reconocible aunque ello se admita. De hecho, ni la normativa internacional⁵⁹ ni el derecho comparado. En este último sentido, aunque al hilo del esquirolaje «tecnológico», la STC 17/2017, de 2 febrero ha señalado que “resulta interesante resaltar que no existe en los ordenamientos de nuestro entorno ninguna previsión que ampare una lectura del derecho de huelga que abarque lo que aquí se pretende”.

De esta manera, creo que es posible alcanzar la conclusión de que, mientras el legislador no lo diga expresamente, no es posible aceptar que la empresa principal quede constreñida a la inactividad mientras se produce la huelga en sus empresas proveedoras de bienes o de servicios. De hecho, incluso una parte de quienes han saludado muy positivamente la doctrina sentada en las sentencias Pressprint o Coca Cola, no se han atrevido a llegar tan lejos como para deducir de ellas una prohibición absoluta del esquirolaje «comercial» u «organizativo». Sin embargo, situarse en esta perspectiva implica incrementar la inseguridad puesto que obliga a trabajar con conceptos poco concretos⁶⁰. A mi juicio, después de las SSTs de 16 noviembre 2016, rec. 59/2016, Altrad, de 23 enero 2017, rec. 60/2016, contratistas de Telefónica y de 13 julio 2017, rec. 25/2017, Indra, la conclusión no puede ser diferente a la inexistencia de la indicada prohibición, con la salvedad de los grupos de sociedades.

En relación con esta última idea, y para cerrar este apartado, hay que señalar que una crítica que se ha movido a la doctrina sentada en Alstad y posteriores es que abre un horizonte de incertidumbres⁶¹. Estos problemas de inseguridad se relacionan con la proyección de la doctrina sobre los supuestos en los que la sustitución se produce en el ámbito de un grupo de sociedades. No creo, sin embargo, que estas críticas puedan ser compartidas puesto que resulta evidente que Alstad y siguientes no implican una rectificación de la doctrina Pressprint. Aquélla se aplica cuando no existe grupo de sociedades; ésta, en caso de que exista. En efecto, la consideración de los especiales vínculos entre empresas –y, por tanto, entre sus trabajadores– estaba

⁵⁹ Existe algún esfuerzo teórico para encontrar las normas internacionales y europeas un soporte para una conclusión diferente: FERNÁNDEZ PROL, 2015, pp. 190 ss. Sin embargo, a la vista de las fuentes, es difícil aceptar que sea “espaldarazos” (p. 192) o que proceden a “respaldar” las consecuencias que se pretenden derivar de Samoa (p. 193).

⁶⁰ Esta no aparecería en casos de “una relación de colaboración esporádica u ocasional entre las entidades implicadas” sino solo cuando se advierta la existencia “de un proceso productivo integrado o único, dentro del cual la empresa principal, la empresa dominante o las demás integrantes del grupo, aun sin sustituir al empresario afectado por la huelga en sus decisiones, están en condiciones de ejercer una influencia decisiva sobre él, de forma que puede entenderse que la huelga se realiza también para ejercer presión sobre ellas” (SANGUINETI, 2016, a], p. 35, y 2016.b], p. 4). Desde una perspectiva todavía más estrecha, GARCÍA QUIÑONES, 2017, p. 995, propone valorar la iniciativa de la empresa contratista, si es posible ésta que desarrolle presión sobre la principal o si, por el contrario, es ajena a la decisión de sustitución del proveedor.

⁶¹ GARCÍA QUIÑONES, 2017, p. 996, ha afirmado que “deja demasiado espacio al casuismo”. Por su parte, DESDENTADO, 2017, p. 9, entiende que no queda claro el alcance de la rectificación.

presente en la sentencia Pressprint que ya señalaba que su relación con las codemandadas no era “una mera relación mercantil” sino que era “más intensa puesto que las citadas empresas pertenecen a un mismo grupo empresarial..., lo que provoca determinados efectos”. Como hemos visto, el posterior ATS 7 febrero 2017, rec. 412/2016, ha considerado muy relevante la “especial vinculación” entre los huelguistas y las empresas que recurrieron a diferentes subcontratistas, por estar todos integrados en el mismo grupo. Por su parte, la STS 23 enero 2017, rec. 60/2016, ha utilizado la expresión “muy especiales vínculos” para referirse a esta realidad. No hay, pues, la más mínima intención de rectificar la doctrina de 2015, que convivirá en el futuro con la de 2016/2017. Por lo demás, ni siquiera creo que este planteamiento resulte contradictorio, ni mucho menos irrazonable. Si, de un lado, se ha venido observando la creciente actividad legislativa en relación con los grupos que posibilitaría este diferente tratamiento⁶², debe tenerse en cuenta, de otro, que la situación en el ámbito de la empresa de grupo, que mercantil y fiscalmente consolidan cuentas, se aproxima mucho a la de la empresa.

5. Reflexiones finales: la eventual adaptación del régimen de la huelga en el contexto de la descentralización

Una reflexión para terminar: no parece muy convincente entender que la protección “sustancial” del derecho de huelga ha de producirse en el perímetro de la descentralización –grupos o empresas reticulares– si ello no va acompañado de una proyección del conjunto de la regulación sobre este ámbito. Como veremos a continuación, ello abre un buen número de problemas que difícilmente podrán ser resueltos por vía interpretativa de forma armónica.

Desde una perspectiva procedimental, habría que resolver, ante todo, la cuestión del preaviso. De acuerdo con el art. 3.3 RDLRT sus destinatarios son “el empresario o empresarios afectados”. Si lo ubicáramos en el contexto original del Real Decreto-Ley, este criterio habría de ser interpretado en el sentido de que deben existir comunicaciones individualizadas para todos los empresarios. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional reinterpretó el requisito considerando que, cuando la huelga afecta a más de una empresa, basta el preaviso a sus entidades representativas⁶³. Sin embargo, esta doctrina tiene difícil proyección en supuestos como los que nos ocupan. Acaso quepa aceptar que, en los supuestos de grupo de sociedades, la notificación a una de las empresas basta para entender cumplido el preaviso para el conjunto de las integradas en él. Mas no se ve la razón por la que esta idea pueda ser proyectada sobre otros supuestos de descentralización: en estos casos, el preaviso se dirige a la empresa afectada por la huelga sobre la que, en virtud de los principios generales del derecho de contratos, grava la carga de notificar a sus clientes las anomalías que aquella pueda producir en estas relaciones interempresariales⁶⁴.

⁶² GOERLICH, 2014.

⁶³ STC 13/1986, de 30 enero.

⁶⁴ En este sentido, STS civil 13 mayo 1993, rec. 3034/1991, en un caso de responsabilidad por accidente, parte de la idea de que la mínima diligencia del contratista obliga a notificar los problemas existentes relacionados con la huelga.

Podría pensarse que es fácil orillar el inconveniente anterior. A diferencia de lo que ocurre en las huelgas de carácter territorial, en las que dar preavisos individualizados puede convertirse en una exigencia de imposible cumplimiento, cuando aquellas afectan a empresas en red cumplir este requisito es mucho más sencillo. Sin embargo, a la vista de la jurisprudencia, este dato formal no altera el carácter de la huelga y su limitación a los empresarios directamente concernidos por ella. Lo hemos visto en la ya aludida STS de 23 enero 2017, rec. 60/2016, caso Telefónica, en la que se discutió el alcance subjetivo del deber de negociar durante la huelga establecido en el art. 8.2 RDLRT. Los convocantes de la huelga habían preaviso no sólo a las subcontratistas de la empresa principal en las que se producía el paro sino también a ésta última. Comoquiera que la motivación de la huelga se relaciona con las condiciones de renovación de los contratos vinculados a la subcontratación, los representantes de los huelguistas pretendieron sentarse a negociar con la empresa principal y, ante su negativa, consideraron que se ha producido una lesión de los derechos fundamentales de libertad sindical y huelga. El Tribunal Supremo desestima esta pretensión. La negativa a la negociación no vulnera el art. 8.2 RDLRT puesto que la empresa principal no tiene “en modo alguno... la condición de empresario afectado” al no ser “sujeto del derecho correlativo de los trabajadores a llevar a cabo la huelga, por lo que tampoco tenía capacidad ni por ello obligación de concurrir a la negociación con el comité de huelga para buscar soluciones al conflicto y poner término a la huelga”.

Por otro lado, desde la perspectiva de la calificación de la huelga, parece lógico pensar que, si se entiende que su garantía se ha de mover en el perímetro del grupo o de las empresas en red, hay que entender igualmente que aquélla se ha de producir en este mismo ámbito. Es verdad que, en el único caso que conocemos en que se ha enjuiciado la huelga desde esta perspectiva, se ha rechazado entrar en esta valoración. Pero no lo es menos que se trataba de una “cuestión no planteada” en razón de la constitución de la relación procesal y de su objeto⁶⁵. Desde mi punto de vista, si la huelga que se desarrolla en una empresa «anestesia» las facultades de otra, habrá que analizar el conjunto de las dos para determinar si la actuación de los huelguistas puede reputarse abusiva a la vista del art. 7.2 RDLRT. Ciertamente esto no conducirá a la automática consideración de la huelga desarrollada en una subcontratista como huelga estratégica, pero sí ha de abrir la posibilidad de indagar si concurre en ella la especial intencionalidad que la caracteriza y actuar en consecuencia⁶⁶.

En relación con los medios de actuación de la huelga, no parecen existir peculiaridades en relación con la actuación de los piquetes. Dado que el art. 6.6 RDLRT prevé que “los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna” sin establecer un específico destinatario de estas acciones, parece que hay que entender que la actuación puede referirse a los trabajadores –o clientes– de las restantes empresas

⁶⁵ Cfr. STS 11 febrero 2015, rec. 95/2014, Pressprint.

⁶⁶ Respecto de esta exigencia, véanse, entre otras, STS de 3 abril 1991, RJ 1991\3248, SAN 45/2005, de 10 mayo y SSTSJ Cataluña de 4 marzo 2008, rec. 8357/2007, Navarra de 4 julio 2007, rec. 193/2007.

implicadas, existiendo o no un grupo⁶⁷. Más complejo aparece, sin embargo, dar solución al problema del eventual acceso de los trabajadores de la contratista al centro de trabajo de la empresa principal, cuando sus funciones se desarrollan habitualmente en éste. Se ha indicado que la respuesta a esta cuestión pasa por las previsiones existentes en el contrato entre ambas empresas: si se hubiera pactado la necesidad de abandonar las instalaciones en caso de conflicto, habría que estar a esta previsión; pero, en su defecto, no resultaría posible mediatizar los derechos de los trabajadores del contratista⁶⁸. Este tipo de soluciones, sin embargo, no parece adecuada puesto que implica que, mediante el ejercicio de la autonomía privada, los empresarios implicados podrían limitar el derecho fundamental de los trabajadores lo que resulta muy dudoso⁶⁹. En consecuencia, únicamente puede tener relevancia en las relaciones entre aquéllos –señaladamente, en relación con la asignación o cuantificación de las responsabilidades derivadas del incumplimiento–.

De este modo, para determinar el alcance de las facultades de los trabajadores hay que estar, por tanto, a los criterios generales que se encuentran en la STC 11/1981. A partir de ella, sabemos, de un lado, que la prohibición de ocupación “no puede entenderse como regla impeditiva del derecho de reunión de los trabajadores”. Sin embargo, como afirma esta misma sentencia, “su ejercicio llevarse a cabo de acuerdo con las correspondientes normas del Estatuto de los Trabajadores”. En atención a esta circunstancia, en muchos casos resultará imposible en principio forzar la cesión de instalaciones por parte de la empresa principal para poder ejercitarlo: los derechos colectivos de los trabajadores de las empresas subcontratistas únicamente alcanzan el uso de los locales de los representantes (art. 81 ET, que es el único al que se remite el art. 42.7).

En cuanto a las reglas respecto al mantenimiento de cierta actividad, sea en relación con la seguridad y el mantenimiento (art. 6.7 RDLRT) o en garantía de los servicios esenciales (art. 10.II RDLRT), se han señalado igualmente problemas. Por lo que se refiere a los primeros, la literalidad del precepto parece confinar su espacio de aplicación a la empresa directamente afectada por el paro: “cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa”, es la literalidad del inciso de cierre del supuesto del art. 6.7 RDLRT. Habría que admitir, como se ha hecho en algún pronunciamiento antiguo, que puedan ser tomados en consideración los servicios que aquélla puede prestar a otra empresa diferente⁷⁰. En cuanto a los servicios mínimos en garantía de los esenciales, se ha indicado que, en principio, no están afectados los contratistas, puesto que en la práctica sus destinatarios son los prestadores del servicio que se considera esencial para la comunidad⁷¹. Habría que rectificar esta práctica o aceptar, como vienen haciendo los

⁶⁷ En relación con el primer caso, véase por ejemplo STSJ País Vasco de 4 febrero 2014, rec. 48/2014, en la que la actuación de los piquetes se produce en relación con el acceso a sus puestos de trabajadores de otra empresa del grupo.

⁶⁸ SALA/LÓPEZ, 2013, p. 86.

⁶⁹ FERNÁNDEZ PROL, 2015.

⁷⁰ STCT 10 julio 1984, Ar. 6728, citada por SALA/LÓPEZ, 2013, p. 18.

⁷¹ SALA/LÓPEZ, 2013, pp. 88 ss.

tribunales de suplicación, el mantenimiento íntegro de las prerrogativas empresariales para garantizar su continuidad⁷².

Por último, en relación con los efectos, habría que reformular –o reinterpretar– las reglas sobre cierre, fundamentalmente la establecida en el art. 12.1.c) RDLRT. Actúa ésta, en la interpretación jurisprudencial, como válvula para evitar los daños excesivos en los casos en los que la inasistencia de los huelguistas impide “gravemente el proceso normal de producción”. Pero no es seguro que el cierre pueda ser aplicado en empresas ajenas al paro, de modo que éstas quedan en estos casos podrían quedar sujetos a la sustanciación de un procedimiento administrativo de suspensión por fuerza mayor⁷³. No parece nada razonable...

Bibliografía citada

- ALTÉS TÁRREGA, J.A., “La utilización de los poderes empresariales durante la huelga. A propósito de la STSJ Navarra de 28 de abril de 1995”, *Relaciones laborales* 14(1996), pp. 42 ss.
- BAYLOS GRAU, A., “El derecho de huelga”, en SEMPERE, A. V. –dir.–, *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Madrid (MTAS), 2003, pp. 585 ss.
- BAYLOS GRAU, A., “Continuidad de la producción o del servicio o facultades empresariales en casos de huelga”, en BAYLOS, A. –coord.–, *Estudios sobre la huelga*, Albacete(Bomarzo), 2005, pp. 89 ss.
- CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a distancia y relaciones colectivas”, en MELLA, L. (dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid (La Ley), 2017, pp. 179 ss.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A., *La responsabilidad civil del sindicato. Un estudio sobre la responsabilidad derivada de la actividad sindical*, Madrid (La Ley), 2000.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid (CEF), 2016.
- DE STEFANO, V., “The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»”, ILO, *Conditions of Work and Employment Series* 71 (2016).
- DE VAL TENA A. L.: “La prohibición legal de sustituir a los trabajadores huelguistas: sobre un posible comportamiento empresarial contrario al derecho de huelga”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* 14(2001) –citado por versión web–.
- DESDENTADO BONETE, A., “Reflexiones sobre el caso Coca Cola Iberian Partners. Un comentario a la SAN 12 junio 2015 y STS 20 abril 2015”, *Derecho de las relaciones laborales* 4(2015), pp. 421 ss.
- DESDENTADO BONETE, A., “¿Una nueva dimensión del derecho de huelga? Más allá de la existencia de una lesión imputable y más allá del grupo de empresas. El caso Pressprint”, *ELDERECHO.COM*, 22 febrero 2016 –citado por versión web–.

⁷² En este último sentido, SSTSJ Cataluña 16 noviembre 2016, rec. 6189/2015, Madrid 1 diciembre 2016, rec. 608/2016 o Com. Valenciana 15 diciembre 2009, rec. 2756/2009.

⁷³ SALA/LÓPEZ, 2013, pp. 92 ss.

- DESDENTADO BONETE, A., “Ecos de Samoa: sobre la expansión del derecho de huelga fuera del contrato de trabajo. El caso Altrad”, *Revista de Información laboral* 2(2017) –citado por versión web–.
- ESCRIBANO GUTIERREZ, J., “El derecho de huelga en el marco de la descentralización empresarial”, *Temas laborales* 110(2011), pp. 195 ss.
- ESTEBAN LEGARRETA, R., “Teletrabajo y derecho colectivo del trabajo. Algunas reflexiones”, comunicación X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*, Zaragoza, junio de 1999.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., “Derechos fundamentales del trabajador en empresas complejas: ahora el derecho de huelga”, *Revista de Derecho social* 52(2010), pp. 149 ss.
- FERNÁNDEZ PROL, F., “Derecho de huelga en contextos de descentralización empresarial: jurisprudencia interna y perspectivas en los marcos internacional y europeo”, *Revista de Derecho social* 69(2015), pp. 181 ss.
- FERRANDO GARCÍA, F., *Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo*, Elcano (Aranzadi), 1999
- FERRANDO GARCÍA, F., “Responsabilidad de los huelguistas frente a clientes y usuarios de los servicios prestados por las empresas afectadas por el conflicto”, *Aranzadi Social Revista doctrinal* 4(2013), pp. 41 ss. –citado por versión web–.
- FITA ORTEGA, F., “El impacto del actual contexto productivo en los derechos de participación y representación de los trabajadores en Europa”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 46 (2017), pp. 18 ss.
- GARCÍA QUIÑONES, J.C., “Derecho de huelga y grupos de empresa: lesión del derecho de huelga por quien no es empresario de los trabajadores huelguistas”, *Derecho de las relaciones laborales* 4(2015), pp. 446 ss.
- GARCÍA QUIÑONES, J.C., “Derecho de huelga y contratación por el cliente de una nueva empresa para la realización del servicio”, *Derecho de las relaciones laborales* 10(2017), pp. 986 ss.
- GARCÍA TORRES, A., “Derecho de huelga y subcontratación: a vueltas con el «esquirolaje externo» (SJS núm. 33 de Barcelona, de 25 de abril de 2016)”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* 196(2017), pp. 225 ss.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Derecho de huelga y libertad de empresa”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Madrid (Instituto de Estudios Económicos), 2005, pp. 387 ss.
- GOERLICH PESET, J.M., *Los efectos de la huelga*, Valencia (Tirant), 1994.
- GOERLICH PESET, J.M., “Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos”, *Revista de información laboral*, 5 (2014), pp. 17 ss.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “Despido colectivo en el grupo Coca Cola: grupo de empresas y vulneración del derecho de huelga”, *Derecho de las relaciones laborales* 4(2015), pp. 412 ss.
- GRAU PINEDA, C., “Estructuras empresariales complejas y sustitución de trabajadores huelguistas”, comunicación presentada al Congreso sobre descentralización productiva y transformaciones del Derecho del Trabajo, Valencia 30 noviembre y 1 diciembre 2017.

- GRAU PINEDA, C., “El impacto de las nuevas tecnologías en el derecho de huelga: a propósito de la sustitución de huelguistas por medios tecnológicos”, *Nueva Revista Española del Derecho del Trabajo*, 2018 (en prensa).
- LAHERA FORTEZA, J., “La admisión del desvío de clientes a otras empresas durante una huelga: un salto cualitativo en la valoración jurisprudencial negativa del conflicto laboral (comentario a la STS 11 mayo 2001)”, *Relaciones Laborales* 2002, I, pp. 871 ss.
- MIÑARRO YANINI, M., “Huelgas y contrataciones en el grupo PRISA; el plus de tutela del Tribunal Supremo frente a la Audiencia Nacional”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, 388 (2015), pp. 189 ss.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Despido colectivo y derecho de huelga: la invención judicial del «esquirolaje interno indirecto» [Diálogo con la Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de abril de 2015, rec. núm. 354/2014 (Grupo Coca-Cola)]”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, 388 (2015), pp. 189 ss.
- MONTOYA MELGAR, A., “Contratas, derechos fundamentales y «desbordamiento» de la jurisdicción constitucional. Comentario a la STC 75/2010, de 18 octubre”, *Revista española de Derecho del trabajo* 149(2011), pp. 211 ss.
- PEDROSA GONZALEZ, J., “La huelga en las empresas contratistas”, comunicación, XXXIV *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del trabajo y relaciones laborales. 30 años de la Ley Orgánica de Libertad Sindical: perspectivas y retos*, Málaga, noviembre 2015.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “A modo de prólogo: limitaciones de la regulación vigente del derecho de huelga”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (dir.), *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Madrid (La Ley), 2013, pp. 31 ss.
- PÉREZ REY, J., “El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)”, *Revista de Derecho Social* 77(2017), pp. 151 ss.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., “Sustitución de huelguistas en supuestos de contrataciones y de empresas de trabajo temporal”, *Actualidad laboral* 6(2014) –citado por versión web–.
- RAMOS QUINTANA, M., “Cesión de trabajadores en uniones temporales de empresas y derecho de huelga: conductas antijurídicas”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* 174(2015), pp. 265 ss.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La necesaria adaptación de la estrategia sindical a las transformaciones actuales de las organizaciones empresariales: algunas cuestiones a considerar”, *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo* 10(2009), pp. 95 ss.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., “Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”, *Teoría&Derecho* en prensa.
- ROQUETA BUJ, R., “Artículo 6.5. Prohibición del esquirolaje”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (dir.), *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Madrid (La Ley), 2013, pp. 437 ss.
- SALA FRANCO, T. y LÓPEZ GARCÍA DE LA RIVA, I., *Los mecanismos empresariales de defensa frente a la huelga*, Valencia(Tirant), 2013.
- SANGUINETI RAYMOND, W., *Los empresarios y el conflicto laboral (del cierre a la defensa de la producción)*, Valencia (Tirant), 2006.

- SANGUINETI RAYMOND, W., 2016.a], “La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas”, *Revista de Derecho Social* 74(2016), pp. 11 ss.
- SANGUINETI RAYMOND, W., 2016.b], “El derecho de huelga en la encrucijada del cambio tecnológico y productivo”, *Trabajo y Derecho* 14(2016) –citado por versión web–.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2017.a)], “El impacto de la descentralización productiva sobre las condiciones laborales y los derechos colectivos”, *Gaceta sindical. Reflexión y debate* 29(2017), pp. 141 ss.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2017.b)], “La identificación del empleador en las redes empresariales”, *Trabajo y Derecho* monográfico 5 (2017) –citado por versión web–.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “Externalización de actividades productivas durante la huelga”, *Revista doctrinal Aranzadi Social* 1996, IV –citado por versión web–.
- SERRANO GARCIA, J.M. y BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Derecho social* 80(2017), pp. 233 ss.
- SOLÀ MONELLS, X., “Prohibición de sustitución de trabajadores huelguistas y grupo de empresas. Comentario a SAN 29 julio 2013”, *IUSLabor* 1(2014) –citado por versión web–.
- SOLÀ MONELLS, X. y MARTÍNEZ FONS, D., *Cambios en las relaciones de trabajo y derecho a la huelga*, Madrid(Fundación Alternativas), 2007.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Algunas reflexiones acerca de los efectos de la huelga sobre el contrato: puntos críticos”, *Temas laborales* 127(2014), pp. 121 ss.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., “La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico”, *Trabajo y derecho* 30(2017) –citado por versión web–.