

## VII. LIBERTAD SINDICAL, REPRESENTACION EN LA EMPRESA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

---

### SUMARIO

1. LIBERTAD SINDICAL.
    - A) **Representatividad del sindicato y alcance del derecho de información. Falta de legitimación activa para accionar en nombre e interés del comité. El derecho de información contenido en el artículo 64 ET no se hace extensivo a los sindicatos, sino a los delegados sindicales de las secciones que cumplan determinadas condiciones.**
  2. REPRESENTACIÓN UNITARIA.
    - A) **Representantes de los trabajadores. Derecho de información.**
  3. CONFLICTO COLECTIVO.
    - A) **Falta de legitimación.**
    - B) **El valor y los efectos de la cosa juzgada en los conflictos colectivos.**
    - C) **Caducidad de las acciones.**
  4. HUELGA. GRUPOS DE EMPRESAS Y DERECHO A LA HUELGA.
- 

### CONSIDERACION PRELIMINAR

Esta crónica analiza las sentencias recogidas en los números 7, 8 y 9 de la *Revista de Información Laboral*.

1. LIBERTAD SINDICAL
  - A) **Representatividad del sindicato y alcance del derecho de información. Falta de legitimación activa para accionar en nombre e interés del comité. El derecho de información contenido en el artículo 64 ET no se hace extensivo a los sindicatos, sino a los delegados sindicales de las secciones que cumplan determinadas condiciones**

En el supuesto enjuiciado por la **STSJ Extremadura de 7 de mayo de 2013**, núm. 205/2013, procedimiento núm. 1/2013, Comisiones Obreras había presentado demanda

ante la Jurisdicción Social solicitando que se condenara a la empresa a entregar tanto al sindicato, como al comité de empresa, determinada información. Ante ello, la empresa alega la excepción de falta de legitimación activa, que es parcialmente estimada por el Tribunal.

En efecto, en este concreto supuesto, el sindicato pretende la satisfacción de un derecho de información tanto en nombre e interés propio, como en nombre e interés ajeno, pues reclama la entrega de determinados documentos no sólo al propio sindicato, sino también al comité de empresa. En consecuencia, en opinión del Tribunal, el sindicato estaría reclamando un derecho ajeno, pues el comité es un órgano de representación distinto, en la medida en que es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Ciertamente, los sindicatos cuentan con legitimación para actuar en defensa de los intereses de los trabajadores. Pero el derecho de información no está atribuido a los trabajadores de la empresa en general, sino, a tenor del artículo 64 ET, al comité de empresa en particular y, según el artículo 10.3 LOLS, a los delegados sindicales si no forman parte del comité. Por tanto, el sindicato carece de legitimación activa para el ejercicio de un derecho del que es titular el comité de empresa. Ahora bien, teniendo en cuenta que la mayoría del comité se encuentra afiliada Comisiones Obreras, el sindicato podría haber actuado en nombre de aquél, pero siempre y cuando se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el artículo 20 LJS que, como sabemos, exige acreditar, además de la afiliación, la comunicación de su voluntad de iniciar el proceso.

Por otro lado, con respecto a la entrega de documentación al propio sindicato, el Tribunal parte de que, en tal caso, el sindicato sí tendría legitimación en la medida en que reclama en nombre propio y no ajeno. Ahora bien, aunque el sindicato esté legitimado para reclamar para sí ese derecho de información que pretende, ello no quiere decir que lo tenga. El derecho de información a que se refiere el artículo 64 ET no tiene como sujeto activo a los sindicatos. Y hemos de tener en cuenta que el artículo 10.3 LOLS sólo lo hace extensivo a los delegados sindicales de las secciones que cuenten con presencia en los órganos de representación unitaria de los trabajadores. Por todo lo anteriormente expuesto, no se ha producido comportamiento antisindical alguno.

## 2. REPRESENTACIÓN UNITARIA

### A) Representantes de los trabajadores. Derecho de información

En el supuesto analizado por la **SAN de 28 de junio de 2013**, núm. 136/2013, conflicto colectivo núm. 202/2013, el comité de empresa había solicitado a la dirección de Catalunya Radio el desglose de las retribuciones de cada uno de los trabajadores, con identificación de estos últimos, así como la identidad de quienes recibían pluses y en base a qué conceptos, con precisión de sus valores mensuales. Se pedía también que la empresa desglosara la partida de personal, individualizada para cada trabajador, con expresión de sus categorías profesionales, niveles económicos, fechas de antigüedad, áreas de asignación, puestos de estructura, y cada una de las percepciones retributivas –salariales y extrasalariales– que percibían. Igualmente, requirieron el acceso a las nóminas u otros documentos justificativos del abono de pluses no contemplados en el convenio. Y se pretendía recibir informa-

ción sobre la partida del presupuesto de la empresa destinada a retribuir a las productoras externas, desglosado e individualizado por cada una de ellas. Se justificaba esta pretensión en lo dispuesto en el artículo 64 ET, teniendo en cuenta que la empresa presentaba un panorama de sucesivas reducciones salariales y de condenas judiciales que habían declarado la existencia de cesión ilegal a través de productoras interpuestas.

Pues bien, en opinión de la Audiencia Nacional, el derecho de información de los representantes de los trabajadores se contrae a los supuestos expresamente relacionados en el artículo 64 ET y no estamos, en tal caso, ante una norma que faculte al comité para exigir de la empresa cualquier información que considere oportuna. A mayor abundamiento, en este concreto supuesto, ni el convenio colectivo había ampliado las previsiones del artículo 64 ET, ni existía una justificación específica que permitiera entender que la labor de vigilancia conferida al comité de empresa sólo podía desempeñarse si se tenía acceso a la información solicitada.

Al margen de lo anterior, en el acto del juicio quedó acreditado que la empresa había puesto a disposición del comité la masa salarial desglosada por niveles y conceptos retributivos, así como las cuentas anuales en las que constan datos sobre la gestión económica con las productoras externas. El comité disponía también de los datos retributivos de los trabajadores de forma dissociada, una descripción de los conceptos salariales, y la distribución del número de personas en función de su ocupación, del nivel retributivo de sueldo base y de sueldo base más antigüedad y otros complementos. Además, tenía en su poder el desglose de las retribuciones brutas totales, individualizadas por cada trabajador, si bien con su identificación sustituida por un código. También constan sus categorías y su ocupación.

Con base en todo lo anteriormente expuesto, la Audiencia Nacional no considera que exista necesidad de disponer, adicionalmente, del desglose mensual de la información retributiva y de la identificación nominal de los trabajadores, en orden a controlar las medidas de reducción salarial, puesto que nada incide a estos efectos, una vez que se tiene toda la información antes reseñada, que es mucha más que la que exige el artículo 64 ET. En cuanto a la subcontratación con productoras externas, entendiendo que la empresa cumple con las obligaciones informativas que imponen los artículos 64.2, 42.4 y 42.5 ET, y que el comité cuenta con información sobre el presupuesto total destinado a las mismas, la Audiencia tampoco vislumbra la necesidad de conocer la parte de este último que se destina a cada productora como vía para controlar posibles supuestos de cesión ilegal, puesto que dicho control no pasa por el acceso a esas cuantificaciones.

### 3. CONFLICTO COLECTIVO

#### A) Falta de legitimación

La legitimación es una de las cuestiones procesales con mayor relevancia en cualquier proceso, aunque adquiere un matiz relevante en los procesos de conflicto colectivo. En la demanda de conflicto colectivo que se nos plantea, se analiza la posible intervención adhesiva del sindicato CNT. Los sindicatos más representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad sindical, las asociaciones empresariales

representativas en los términos del artículo 87 ET y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso aun cuando no lo hayan promovido siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto (artículo 155 LRJS). Esta regulación permite la entrada en el proceso a sujetos colectivos que no han iniciado el proceso ni son parte demandada en el mismo, pero que tiene un interés en el conflicto. Esta intervención otorga la cualidad de parte en igualdad de condiciones que el resto, con plena capacidad para realizar actos procesales con entera independencia, configurándose así un litisconsorcio activo o pasivo voluntario.

En el caso objeto de nuestro comentario de impugnación de acuerdo de despido colectivo, CNT fue citado en la demanda como interesado y sobre la base de ello se personó en el juicio y se adhirió a la parte demandante. El Tribunal resuelve la cuestión en **Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 2013**, núm. 146/2013, en la que, en lo que respecta a la cuestión procesal referida, se plantea si el citado sindicato tiene implantación suficiente para que se pueda aplicar el artículo 155 LRJS. Para ello, trae a colación la jurisprudencia que se ha generado en torno al concepto de implantación suficiente exigido en el artículo 17.2 LRJS. Deben considerarse legitimados los sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto, esto es, cuando quede acreditada la conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada y, asimismo, posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto. El nivel de implantación exigible es el que igualmente justifica el nexo entre el interés tutelable y el objeto del proceso. La mencionada vinculación habrá de establecerse en atención al ámbito de defensa de los intereses del colectivo indicado, para la que el sindicato ciñe su actuación. Aplicando la anterior doctrina al supuesto examinado, doctrina que ha de seguirse por razones de seguridad jurídica, se ha de apreciar la falta de legitimación activa del sindicato accionante para plantear el presente conflicto colectivo. En efecto, a dicho sindicato le incumbía acreditar que tenía implantación suficiente en el ámbito del conflicto, y sin embargo, queda acreditado que CNT no tenía presencia en órganos unitarios ni cuenta con órganos sindicales en Iberia Operadora y no consta tampoco que tenga afiliados, por lo que no concurre elemento alguno que nos permita considerar que presenta una mínima implantación en el ámbito del conflicto. En la misma línea se pronuncia la Audiencia, pero este caso sobre la legitimación pasiva de SEPLA, el sindicato de pilotos, puesto que la pretensión que se ejercita se sostiene sólo sobre colectivos de TCP y tierra, pero no sobre el colectivo de los pilotos.

## **B) El valor y los efectos de la cosa juzgada**

Con la expresión cosa juzgada se hace referencia a la condición o cualidad de una decisión judicial que la hace indiscutible o inatacable después de ser emitida por el órgano judicial correspondiente. La doctrina procesalista distingue entre cosa juzgada formal y material. La cosa juzgada formal supone la imposibilidad de atacar directamente una resolución judicial mediante un nuevo proceso cuya finalidad consista en revisar mediante recursos, ya sea porque no admita más recursos, ya sea porque han precluido posibles impugnaciones (artículo 569 Ley de Enjuiciamiento Civil). La cosa juzgada material significa la inatacabilidad indirecta de un resultado procesal por nuevos procesos que contradigan lo

decidido. Con la evolución de la jurisprudencia en torno a esta excepción, se ha ido creando la llamada función positiva de la cosa juzgada que no impide que con carácter general se abran nuevos procesos, aunque si evita que un proceso pueda decidir de modo contrario a lo se hubiera fallado en otro anteriormente. En esta línea, la jurisprudencia de unificación de doctrina del Tribunal Supremo ha establecido que el efecto de cosa juzgada procede apreciarlo aun cuando no se dé una completa identidad entre los sujetos, la petición y la causa de pedir en los dos procesos, siendo suficiente que lo juzgado en el primer proceso actúe en el segundo proceso a modo de elemento condicionante. Por lo que se refiere concretamente a los conflictos colectivos hay que partir de la base del efecto positivo de cosa juzgada de la sentencia firme dictada como tal en este proceso. Por tanto, cuando con el conflicto colectivo, concurren otros individuales anteriores y sobre la misma materia, deberá prevalecer la sentencia recaída en el proceso de conflicto colectivo sobre las individuales. Pero además, ha señalado la jurisprudencia, que la sentencia firme dictada en el proceso de colectivo debe tenerse en cuenta sobre las sentencias que se dicten con posterioridad y que pongan fin a los conflictos individuales. En la decisión de estos conflictos individuales deberán tenerse en cuenta los criterios de la sentencia de conflicto colectivo que para estos casos tiene valor normativo.

En la primera de las sentencias que vamos a analizar, sobre cosa juzgada, se plantea un recurso de casación contra la sentencia de suplicación que decidió entrar a conocer y resolver la cuestión de despido planteado por los trabajadores dejando sin efecto la suspensión que existía sobre las actuaciones de despido hasta la resolución del conflicto colectivo planteado en la empresa. La sentencia del **Tribunal Supremo de 24 de junio de 2013, u.d., R° 1031/2012**, recoge la doctrina jurisprudencial en tono a esta cuestión. El artículo 157.3 LPL (artículo 160. 5 de la vigente LRJS), se está refiriendo al efecto positivo o prejudicial de la cosa juzgada, dado que es indiscutible que la sentencia firme de conflicto colectivo no constituye impedimento alguno para que se dicten con posterioridad a ella sentencias que pongan fin a los conflictos individuales que versen sobre idéntico objeto, pero sin que se deduzca necesariamente de aquel precepto la existencia de litispendencia entre el proceso de conflicto colectivo y los conflictos individuales relacionados con aquél, máxime cuando no es posible entender que entre el proceso de conflicto colectivo y los individuales que tratan sobre la misma cuestión concurren, con la necesaria intensidad y exactitud, las tres identidades (de personas, cosas y acciones o causa de pedir) que exige el artículo 1252 del Código Civil. Ahora bien, tampoco puede desconocerse la indiscutible vinculación que existe entre el proceso de conflicto colectivo y los individuales, ya que la sentencia que se dicta en el primero, define el sentido en que se ha de interpretar la norma discutida, o el modo en que ésta ha de ser aplicada; por lo que es preciso concluir que el proceso colectivo debe producir determinadas consecuencias o efectos en relación con los de carácter individual a él vinculados, pues, en otro caso, no se lograrían las finalidades que se persiguen con esta modalidad procesal. Este efecto es el de suspender el trámite de los mismos hasta que adquiera firmeza la sentencia que ponga fin a aquél; efecto suspensivo que generalmente se produce en las situaciones de prejudicialidad, y en las que se establece que la interposición de conflicto colectivo paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución. Por lo que se refiere a la prejudicialidad esta podría calificarse de normativa (ya decíamos que la sentencia en estos casos tiene valor normativo), en tanto en cuanto la sentencia que se dicta en el proceso de conflicto colectivo define el sentido en que se ha de interpretar la norma discutida o el modo en que ésta ha de

ser aplicada, y por ello participa de alguna manera del alcance y efectos que son propios de las normas, extendiendo su aplicación a todos los afectados por el conflicto, pero con categoría de norma para que cada uno, tomando tal sentencia en su declaración de premisa «iuris», pueda ejercitar las pertinentes acciones individuales de condena bajo el amparo de aquella sentencia que puso fin al proceso de conflicto colectivo.

En la **Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de abril de 2013**, IL J 788/2013, Altadis formula recurso de casación para unificación de doctrina alegando la contradicción existente entre sentencias de suplicación que resolvían la misma cuestión. El Tribunal trae a colación lo que ya se había resuelto en el procedimiento colectivo del que el supuesto enjuiciado en esta sentencia trae causa, habida cuenta de que el problema es precisamente la diversa interpretación que las partes hacen de esa sentencia de conflicto colectivo. La atribución subjetiva a todos los trabajadores de la compensación económica asignada en lugar del tabaco de fumar se debe a que así se ha resultado en sentencia de conflicto colectivo en la materia dictada por la sala de los social del TS, la cual, en virtud del actual artículo 160.5 LRJS, tal como ha sido interpretado por constante jurisprudencia establecida para su antecedente la LPL, despliega el efecto de la cosa juzgada positiva respecto de todos los procesos individuales en los que se haya planteado la misma cuestión. Por lo tanto, en este caso, el TS no atiende tanto a la sentencia de contraste como la sentencia de conflicto colectivo que ya se había dictado por el mismo Tribunal y que resulta de aplicación al caso, precisamente por ese efecto de cosa juzgada.

Por lo que se refiere a la **Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2013**, IL J 932/2013, la Comunidad de Madrid plantea un recurso de casación sobre el conflicto colectivo en relación con la actualización del fondo de ayudas recogido en el Acuerdo sobre condiciones laborales prestaciones sociales y régimen de licencias y permisos para el profesorado de religión y moral católica y otro personal docente no sujeto ni a convenio colectivo ni a Acuerdo Sectorial docente. A partir de la convocatoria del curso 2008/2009, se volvió al importe inicial sin actualización lo que dio lugar a las correspondientes reclamaciones de conflicto colectivo y a las correspondientes sentencias que estimaron las demandas declarando la procedencia de la actualización del fondo, que además fueron confirmadas en el Tribunal Supremo.

El TS trae a colación lo que ya se estableció en su sentencia de 16 de abril de 2013 en la que se dijo que: «el tema de fondo alegado por la CAM con carácter subsidiario tampoco puede tener éxito (...) porque teniendo en cuenta que la revalorización del fondo para gastos de locomoción está referida a una cantidad determinada el cumplimiento de esta obligación por parte de la Administración autonómica es incondicional, no pudiendo estar supeditado a una eventual negociación de sus términos, que ya se conocen de antemano. Las conversiones mencionadas en la disposición colectiva repetidamente citada pueden ser necesarias para otras atenciones sociales, pero no para una prestación social como la atendida por el fondo de gastos de locomoción cuya cuantía inicial está ya cifrada, y cuyo factor de revalorización se encuentra también fijado de manera inequívoca». El efecto positivo de la cosa juzgada no se produce por el hecho de que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre el fondo de la pretensión deducida, sino que basta que ésta se haya decidido, como precisa el artículo 222.4 de la LEC, por «una sentencia firme que haya puesto fin a un proceso». Por tanto, nuevamente el TS aplica su doctrina del efecto de cosa juzgada y desestima el recurso interpuesto por la Comunidad de Madrid.

### C) Caducidad de las acciones

La caducidad contempla la influencia del tiempo en la decadencia de la acción que tiene aquí un significado sustantivo, produciéndose la extinción del derecho material por la inactividad de su titular. En la **Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 2013**, IL J 752/2013, el recurrente entiende que la Audiencia Nacional ha utilizado mal la caducidad y esto ha hecho que se impida conocer el contenido del Acuerdo que vulnera la igualdad de trato y el principio de no discriminación. El sindicato formula recurso de casación basándose en cuatro motivos: El primer motivo, se ampara en el artículo 205.e) LPL (en la actualidad LRJS) para denunciar la infracción del artículo 138.1 LPL en relación con el artículo 59.4 ET. La parte recurrente entiende que lo previsto en el primero de ellos se refiere a los procedimientos individuales que se inicien por los trabajadores afectados por un proceso de movilidad geográfica, pero no para aquellos procedimientos como el presente en que se trata de un supuesto de movilidad geográfica de carácter colectivo. En el segundo motivo, se denuncia la vulneración del artículo 151 LPL en relación con el artículo 59 ET por lo que se refiere al cómputo del plazo de caducidad, sobre la base de que lo pretendido es impugnar el Acuerdo de 7 de marzo de 2011, y no accionar contra la decisión empresarial de trasladar a los empleados afectados por el proceso de cierre de determinadas sucursales. En el tercer motivo, entiende el recurrente que la sentencia impugnada infringe el artículo 24 CE en la medida en que la caducidad impide al órgano judicial conocer del fondo del asunto, lesionando así su derecho a la tutela judicial efectiva. En el último motivo, denuncia el recurrente la infracción del artículo 6.3 CC en relación con el artículo 14 CE y el artículo 17 ET. La parte recurrente sostiene que el motivo de impugnar el citado Acuerdo es que vulnera el derecho fundamental a la igualdad de trato y el principio de no discriminación.

El Tribunal Supremo da respuesta a las cuestiones planteadas por el sindicato atendiendo a resoluciones judiciales que han resuelto con anterioridad sobre los mismos temas. A estos efectos llega a la conclusión de que el instituto de la caducidad es aplicable tanto a acciones individuales como colectivas y ello porque los argumentos en favor de una interpretación del artículo 59.4 del Estatuto que excluya la caducidad de la acción en los conflictos colectivos no son concluyentes. Debe entenderse que esta caducidad es aplicable a los dos tipos de procedimiento, y ello por dos razones: a) porque la caducidad se predica de la acción y esta se ejerce con el mismo contenido, aunque con distinto ámbito en los dos tipos de proceso, y b) porque la finalidad de la caducidad es evitar la indefinición en situaciones que afectan gravemente a ambas partes, y esta finalidad quedaría burlada si solo se aplicara a los conflictos individuales. Además la caducidad de la acción constituyen una de las causas legales que impiden un pronunciamiento sobre el fondo, siendo su cómputo una cuestión de estricta legalidad ordinaria que corresponde analizar a los órganos judiciales. No obstante, la interpretación de las normas legales que realizan los tribunales es revisable en amparo cuando la apreciación de la caducidad afecta a un derecho fundamental, siempre que se utilice un criterio interpretativo desfavorable para la efectividad del derecho fundamental entendido como desproporcionadamente formalista.

Por último, resulta probado que el Acuerdo trae causa en un periodo de consultas seguido entre la empresa y el comité nacional que culminó con acuerdo no cuestionándose por el sindicato accionante. Por tanto, el TS concluye que el acuerdo debió impugnarse en el plazo de 20 días hábiles desde su conclusión comenzando el cómputo el 8 de marzo

de 2011, pero no se hizo así, ya que se interpuso la demanda el 10 de mayo de 2011. Se declara caducada la acción conforme al artículo 59.4 ET en relación con el artículo 138. de la LPL, sin que la interposición de la papeleta de conciliación ante el SIMA producida el 15 de abril de 2011 tenga efectos suspensivos, puesto que el artículo 64.1 LPL exceptúa del intento de conciliación a las demandas de impugnación del convenio siendo este criterio reiterado y pacífico en la jurisprudencia.

#### 4. HUELGA. GRUPOS DE EMPRESAS

Resulta muy interesante el caso que en esta ocasión tenemos que comentar sobre el derecho de huelga recogido en la **Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de julio de 2013, IL J 886/2013**. Se trata de un caso en el que los demandantes consideran vulnerado el derecho de huelga por las empresas del GRUPO PRISA. A estos efectos resulta interesante recordar varias cuestiones a tener en cuenta en relación con el derecho de huelga en los casos de grupo de empresas. En primer lugar, es lícito que las empresas clientes, durante la huelga, contraten servicios con una empresa distinta a aquélla en la que se desarrolla la huelga. Y, en este sentido, también lo es que, en los supuestos en los que no existe grupo empresarial laboral o patológico, que empresas del grupo con autonomía productiva contraten con una empresa diferente a aquella con la que venían contratando, durante la situación de huelga. En segundo lugar, se ha considerado la posibilidad de que terceras empresas, es decir, distintas de la empresa en la que se desarrolla la huelga, lesionen el derecho fundamental de huelga cuando de forma concertada con la empresa que padece la huelga, realicen maquinaciones con el fin de disminuir la eficacia de la huelga. Con mayor razón podrán hacerlo empresas integradas en un mismo grupo mercantil donde las posibilidades de realizar una conducta coordinada en este sentido son mucho mayores. No obstante, a la hora de ponderar la medida o la conducta realizada por la parte empresarial, entendida en sentido amplio, debe tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad, y el denominado «efecto multiplicador», así como la razonabilidad de la medida adoptada.

El juego del principio de proporcionalidad se traduce en que debe existir un cierto equilibrio, no igualdad, entre el daño soportado por los huelguistas y el daño sufrido por la empresa. La STC 11/1981 sostiene que el derecho de los huelguistas, lógicamente, no es un derecho absoluto y exige por ello una proporcionalidad y unos sacrificios mutuos, que hacen que cuando tales exigencias no se observen, las huelgas puedan considerarse abusivas. Este desequilibrio se puede producir cuando la perturbación de la producción que la huelga acarrea se le dota de un efecto multiplicador, de manera que la huelga desencadena una desorganización de los elementos de la empresa y de su capacidad productiva que sólo puede ser superada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado. En la misma línea la STC 41/1984 razona que, si bien es cierto que la huelga es un instrumento de presión, no lo es menos que la efectividad del derecho no constituye un valor absoluto al que deba sacrificarse cualquier otro, o un principio que legitime cualquier modalidad de huelga o cualquier comportamiento durante su transcurso.

La aplicación de las nuevas tecnologías, y la aparición de nuevas formas de organización empresarial están planteando complejos problemas, ya que en el ámbito de las organizaciones empresariales pueden existir verdaderas redes de conexión entre las empresas y



debe analizarse hasta que punto una estrategia coordinada entre las mismas puede afectar al ejercicio del derecho de huelga. Derivado de ello, no debería ser admisible que en los procesos de descentralización productiva los trabajadores carecieran de los instrumentos de garantía y tutela de sus derechos fundamentales con los que cuentan en los supuestos de actividad no descentralizada, ante actuaciones empresariales lesivas de los mismos. No puede ser obstáculo para proteger el derecho fundamental de huelga el hecho de que ningún vínculo contractual ligue a dicha empresa principal con los trabajadores despedidos como consecuencia de su decisión. Por tanto, será posible que los derechos fundamentales de los trabajadores puedan ser vulnerados por quien no es su empresario en la relación laboral pero interviene o interactúa con él en conexión directa con la relación laboral. Así las cosas, la sustitución externa indirecta puede constituir una lesión del derecho de huelga, la cual se produce cuando se acude a la contratación de empresas con el fin de disminuir el alcance y efectividad del derecho de huelga.

Como consecuencia de una valoración conjunta de la doctrina jurisprudencial que se recoge en esta sentencia, y que hemos resumido anteriormente, la misma concluye que no existe vulneración del derecho de huelga. Las razones que establece para llegar a esta conclusión son, por un lado que no nos encontramos ante el llamado grupo empresarial patógeno sino simplemente ante un grupo empresarial mercantil correctamente constituido; y en segundo lugar, consta probado que la proporción del daño sufrido por los trabajadores es inferior al daño sufrido por la empresa existiendo, por tanto, el equilibrio pretendido por el derecho de huelga. Por tanto, la pretensión de los demandantes de que se paralice la actividad del grupo no resulta proporcional, ya que en todo caso, el ejercicio del derecho de huelga ha supuesto el daño pretendido a la empresa.

JESÚS R. MERCADER UGUINA  
ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ (coord.)  
CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ  
PATRICIA NIETO ROJAS  
AMANDA MORENO SOLANA  
PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI  
DANIEL PÉREZ DEL PRADO