

El derecho de huelga en tiempos del estado de alarma por el COVID-19

Alberto Ituren-Oliver. Profesor Titular. Departamento de Derecho Administrativo y procesal. Universidad de Valencia. Orcid: 0000-0001-9643-9517.

Amparo Esteve-Segarra. Profesora Titular. Magistrada Suplente Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana. amparo.esteve@uv.es. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València. Orcid: 0000-0003-3773-4668.

PALABRAS CLAVE: Defensa de la Constitución. Estados excepcionales. Estado de alarma. Decreto. Movilización de trabajadores huelga.

KEYWORDS: Defense of the Constitution. Exceptional states. Alarm status. Decree. Mobilization of employees. Strike.

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN. II.- EL INSEGURO RÉGIMEN DE SUSPENSIÓN *DE FACTO* DE DETERMINADOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ESTADO DE ALARMA. III.- DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA Y ALTERACIÓN DEL SISTEMA DE FUENTES. IV.- POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN DE EMPRESAS Y MOVILIZACIÓN DEL PERSONAL COMO LIMITANTES DE DERECHOS LABORALES COLECTIVOS. 4.1.- La eventual imposición de prestaciones personales obligatorias. 4.2.- La posible imposición de servicios extraordinarios. 4.3.- La posibilidad de movilizar a determinado personal. 4.3.1.- El significado del término movilización. 4.3.2.- El personal que puede ser objeto de movilización. 4.4.- La suspensión de actividades en determinados sectores de actividad. 4.5.- La obligación de mantener la actividad en algunos sectores a través de sistemas de trabajo a distancia. V.- EL DERECHO DE HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES Y NO ESENCIALES. VI.- LAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA.

Sumario

Ante el estado de alarma y su fuerte impacto en el mercado de trabajo, determinadas armas clásicas de defensa de derechos laborales resultan afectadas. El artículo examina el impacto del estado de alarma en el derecho de huelga. Se trata de una cuestión de gran interés por las limitaciones indirectas para su utilización derivadas de la posible declaración de algunos sectores, como el sanitario, como servicios esenciales para la comunidad, pero también en otros sectores por la falta de claridad del concepto de servicios esenciales durante el estado de alarma.

Abstract

Given the state of alarm and its strong impact on the labor market, classic tools for the defense of labor rights are affected. This paper examines the impact of the state of alarm on the right to strike and collective conflict. It is a matter of great interest due to the indirect limitations for its use derived from the possible declaration of some sectors, such as health, as essential services for the community, but also in other sectors due to the lack of clarity of the concept of essential services during the state of alarm.

“El diagnóstico de la sociedad de riesgo mundial sería exactamente el siguiente: los denominados peligros globales hacen que se resquebrajen los pilares del tradicional sistema de seguridad”.

U. Beck ¹

I.- INTRODUCCIÓN

Junto a la emergencia sanitaria, las repercusiones laborales de la crisis del COVID-19 no tienen precedentes. No puede prescindirse de que la afectación de los derechos de los trabajadores se produce en una situación donde la excepcionalidad derivada del estado de alarma prorrumpe de una circunstancia natural o medio ambiental, pues como es sabido, los coronavirus son una zoonosis, un grupo de epidemias causadas por virus en animales, que se transmiten a otros seres vivos, entre ellos, los humanos. Ello introduce diferencias notorias con el precedente estado de alarma en nuestra democracia, donde las limitaciones de derechos colectivos como el de huelga nacieron precisamente de una situación de abuso en el uso de este derecho por un colectivo. El estado de alarma declarado en el 2010, por el Real Decreto 1673/2010, de 4 de diciembre, para la normalización del servicio público esencial del transporte aéreo, surgió de una situación concreta provocada por el cierre del espacio aéreo derivada de un ejercicio abusivo del derecho de huelga por un sindicato franja de trabajadores cuyo puesto de trabajo era estratégico. Pero el precedente no es próximo, el estado de alarma declarado en el 2020² ha tenido una afectación mucho más general y profunda.

Un erróneo punto de partida podría considerar carente de provecho, e incluso inconveniente, el estudio de la posibilidad de hacer huelga durante el estado de alarma provocado por el coronavirus causante del Covid-19. Y ello porque la enfermedad impone normas de distanciamiento social, confinamiento y limitaciones del derecho de reunión. Los gobernantes de todo el mundo han apelado a la unidad de toda la población, para lograr contener los contagios y evitar el colapso del sistema sanitario. Los dirigentes de los sindicatos más representativos en nuestro país han llamado a la responsabilidad y destacado el carácter inoportuno del planteamiento de huelgas durante el estado de alarma y otras acciones colectivas³, entendiendo que la batalla se encontraba en el ámbito de la

¹ *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós, Barcelona, 1997.

² Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

³ Por ejemplo, algún auto judicial señala que las medidas cautelares de equipos de protección individual no han sido reclamadas, en general, por los sindicatos más representativos. En este sentido, en el AJS núm. 34 de Madrid, de 30 Mar. 2020, proc. 1/2020, se señala expresamente: «*Resulta sorprendente el goteo de solicitudes de medidas cautelares que se está produciendo y que parecen carecer de cualquier objeto o mejor dicho que piden algo aparentemente razonable como es la disminución del riesgo de exposición al virus que padecen todos los colectivos que prestan servicios esenciales a la colectividad. Ha de reconocerse la importancia de esos equipos de protección que nadie niega, lo negativo que es que no haya suficientes, pero también que estamos en circunstancias excepcionalísimas y que por quien corresponde se esté*

concertación. Y, la propia población ha asumido los planteamientos del carácter inoportuno de determinadas huelgas, pese a la posibilidad de realizarlas, como lo prueba un mensaje viral que ha aplaudido la posición sindical en el sector sanitario de no acudir a la huelga. El mensaje era el siguiente: “*Pudisteis hacer huelga y estáis al pie del cañón*”⁴.

El impacto del estado de alarma en los derechos fundamentales ha sido profusamente analizado en relación con derechos como el de reunión, la libre circulación de personas, la libertad de empresa, etc.⁵. Y en el ámbito laboral, el foco se ha puesto en las medidas de ajuste temporal, mediante expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, en la prohibición de despidos y toda una batería de prestaciones y ayudas para trabajadores por cuenta ajena, autónomos, empleados del hogar, fijos discontinuos, etc. Una cuestión que ha quedado pues a la sombra, o alcanzado menos visibilidad para los ciudadanos, en palabras de A. Baylos⁶, ha sido la del ejercicio de derechos colectivos como el de huelga durante el estado de alarma producido por una situación de calamidad.

Pero, la cuestión no es meramente teórica, pues en algunos países el personal sanitario ha realizado huelgas para reivindicar medidas anticontagios más efectivas, por ejemplo, en Hong Kong⁷. Y en otros países más cercanos, se ha producido la prohibición de huelgas durante toda la emergencia sanitaria, como en el caso de Portugal; que ha pasado del estado de alerta, al de emergencia sanitaria el 18-3-2020, prohibiendo expresamente las huelgas⁸. En Italia, la comisión de garantías, que es una autoridad independiente con amplios poderes para valorar y disciplinar las huelgas en servicios

intentando subsanar. Y sorprende igualmente que no sean los Sindicatos de clase mayoritarios del país (CCOO, UGT, CGT, CSIF...), los más representativos y aquéllos que posiblemente representen a más trabajadores en esta deficiente situación los que planteen tales medidas sino Sindicato, legítimos, "de franja" defensores de los intereses corporativos, alguno de ellos con unas cuotas de representación minoritaria en sus respectivos cuerpos funcionariales, otros con opciones ideológicas, igualmente legítimas, en clara oposición al color del Gobierno».

⁴ Mensaje viral de whatsapp a los sanitarios durante la crisis.

⁵ *Vid.*, entre otros, el número especial de la revista *El cronista del Estado social y democrático de Derecho*, núm. 87-88, 2020.

⁶ Baylos, A. (2020)

⁷ Dando cuenta de esta situación, pueden verse reseñas en la prensa escrita. *Vid.* por ejemplo, https://www.abc.es/sociedad/abci-coronavirus-china-medicos-hong-kong-declaran-huelga-plena-tesis-coronavirus-202002030848_noticia.html

⁸ *Vid.* Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março. Declara o estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública. Artículo 4.c) «*Direitos dos trabalhadores: pode ser determinado pelas autoridades públicas competentes que quaisquer colaboradores de entidades públicas ou privadas, independentemente do tipo de vínculo, se apresentem ao serviço e, se necessário, passem a desempenhar funções em local diverso, em entidade diversa e em condições e horários de trabalho diversos dos que correspondem ao vínculo existente, designadamente no caso de trabalhadores dos setores da saúde, proteção civil, segurança e defesa e ainda de outras atividades necessárias ao tratamento de doentes, à prevenção e combate à propagação da epidemia, à produção, distribuição e abastecimento de bens e serviços essenciais, ao funcionamento de setores vitais da economia, à operacionalidade de redes e infraestruturas críticas e à manutenção da ordem pública e do Estado de Direito democrático. Fica suspenso o exercício do direito à greve na medida em que possa comprometer o funcionamento de infraestruturas críticas ou de unidades de prestação de prestação de cuidados de saúde, bem como em setores económicos vitais para a produção, abastecimento e fornecimento de bens e serviços essenciais à população.*» (<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/130399862/details/maximized?serie=I&day=2020-03-18&date=2020-03-01&fbclid=IwAR1jhGfFhdokNP4Pb3G7saPn0me5SyVnfNEfqm4CtYTk7v9pucIWE6pTGak>).

esenciales⁹ prohibió a los sindicatos cualquier acción colectiva desde el 25 de febrero al 31 de marzo del 2020, siendo ulteriormente prolongada la prohibición hasta el 30 de abril. Esta comisión, si bien tiene competencias inicialmente para huelgas en servicios esenciales, puede intervenir en caso de "eventos excepcionales de gravedad particular o desastres naturales", lo que potencialmente ha ampliado el ámbito de su actuación en el estado de alarma. Así impidió las huelgas feministas planteadas para el 9 de marzo¹⁰, lo que generó inicialmente amplias críticas. Pese a la prohibición, algunos sindicatos italianos convocaron huelgas generales para reivindicar mejoras de salud y mayores paralizaciones en la actividad industrial por la falta de medidas de seguridad y riesgo de contagios para los trabajadores. Ante estas convocatorias, la comisión de garantías, ha abierto procedimientos contra estos sindicatos por la convocatoria de dichas huelgas.

Además, en nuestro territorio, se produjo alguna situación de huelga próxima a la declaración de alarma, donde la autoridad competente fijó servicios mínimos para actividades de limpieza en empresas contratistas de la Administración pública del 100% atendiendo a razones de salud pública¹¹. En todo caso, la imposición de servicios mínimos totales privaba de efectos a la huelga, es decir, convertía el derecho fundamental en un derecho vacío de contenido por razones de salud pública o si se quiere de fuerza mayor incluso en un período donde no se había declarado aún el estado de alarma. Lo que constituye un interesante precedente para situaciones postestado de alarma.

Un elemento adicional que justifica el interés de volver a poner el foco en el ejercicio del derecho colectivo por antonomasia, deriva de que el interrogante sobre la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga no puede resolverse de un plumazo. Es decir, la respuesta no puede permanecer estática, pues si bien el derecho no puede ser suspendido teóricamente, puede quedar fuertemente afectado y las restricciones avanzan a la par que la batería de medidas adoptadas durante el estado de alarma y las que puedan adoptarse después. Y es que, si bien los derechos fundamentales no pueden ser suspendidos en un estado de alarma, sí pueden resultar indirectamente afectados o restringidos por determinadas medidas de contención comercial, de cierre de industrias y establecimientos públicos, según sean estos considerados o no esenciales. Dicha definición no ha permanecido inmutable en los sucesivos Reales Decretos-Leyes 8, 9, 10 y 11/2020. El estado de alarma evidencia la doble inseguridad del régimen jurídico de una regulación aluvional y la propia del derecho fundamental. Además, es previsible que tras el estado de alarma, se someta la regulación predemocrática del derecho de huelga a tensiones evidentes, en un contexto de predecible desestabilización y fuerte incidencia en los tres terrenos donde los déficits estructurales de una mala regulación son más evidentes, a saber: el de la garantía de servicios esenciales; los derechos de los trabajadores en supuestos de externalización productiva y las medidas de conflicto de un

⁹ Vid. INICIATIVAS LEGISLATIVAS SOBRE LAS HUELGAS EN SERVICIOS ESENCIALES <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista193/136.pdf>

¹⁰ La resolución puede recuperarse en: https://www.cgsse.it/web/guest/comunicati-stampa?p_p_id=comunicatiStampa_WAR_FSIA6_CGSSE_IPZS001SNAPSHOT&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_comunicatiStampa_WAR_FSIA6_CGSSE_IPZS001SNAPSHOT_actionName=v ediDettaglioComunicatoStampa&_comunicatiStampa_WAR_FSIA6_CGSSE_IPZS001SNAPSHOT_id=2825&_comunicatiStampa_WAR_FSIA6_CGSSE_IPZS001SNAPSHOT_javax.portlet.action=invoke

¹¹ Por ejemplo, en una huelga de trabajadores de empresas de limpieza en el País Vasco tres días antes de la declaración del estado de alarma. Dando cuenta de esta situación, puede verse: <https://www.esk.eus/index.php/es/noticias/1250-el-gobierno-vasco-utiliza-el-coronavirus-para-sabotear-la-huelga-de-limpieza>

colectivo, como el de los trabajadores autónomos, que carecen de este derecho. La regulación del derecho de huelga y conflicto colectivo resulta claramente disfuncional y está necesitada de una reforma que seguramente será más ineludible que nunca.

El presente artículo pretende analizar el impacto del estado de alarma que sitúa el derecho de huelga de trabajadores, empresarios y personal estatutario en circunstancias excepcionalísimas. Para ello, se analizará el régimen de ejercicio y suspensión de los derechos fundamentales en los estados de alarma, excepción y el sitio. En segundo lugar, se abordará la alteración del sistema de fuentes producida por el decreto de declaración del estado de alarma. En tercer lugar, se abordarán las posibilidades legales de intervención de empresas y movilización de personal que, pueden incidir en los derechos de huelga y conflicto colectivo, así como otras medidas, no impuestas pero posibles, como la imposición de prestaciones personales obligatorias o la movilización del personal en determinados servicios. En tercer lugar, se analizarán algunos déficits clásicos de la regulación de los derechos fundamentales de huelga y conflicto colectivo que pueden recrudescerse en el instante en que se levante progresivamente el estado de alarma, momento en el que algunos colectivos como el personal sanitario, ya ha planteado la posibilidad de realizar huelgas en nuestro país¹². También se han propuesto convocatorias de huelga ya planteadas en otros sectores esenciales¹³.

II.- EL INSEGURO RÉGIMEN DE SUSPENSIÓN *DE FACTO* DE DETERMINADOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ESTADO DE ALARMA.

La declaración del estado de alarma por el COVID-19 no contiene referencias a la suspensión de derechos colectivos, en particular a los de huelga y conflicto colectivo. Tampoco es posible que ello se previera en las sucesivas prórrogas del estado de alarma¹⁴. Ello es lógico sobre la base de que a diferencia de lo que ocurre con los estados de excepción y sitio, no está previsto que el estado de alarma pueda provocar una suspensión de los arts. 28.2 y 37.2 de la CE. La suspensión del art. 28.2 CE sólo podría efectuarse en el ámbito de los estados de excepción o sitio, tal y como dispone expresamente el artículo 55.1 de la Constitución.

La LO 4/1981, de 1 de junio que regula los efectos de los estados de alarma, excepción y sitio, prevé que en el caso de los estados de excepción y sitio la Autoridad gubernativa podrá prohibir las huelgas y la adopción de medidas de conflicto colectivo, cuando la autorización del Congreso, así lo disponga. Esta regulación es coherente con el contexto en el que se publicó la Ley orgánica que regula los estados excepcionales. En 1981 existía una fuerte desconfianza hacia la suspensión de derechos fundamentales conquistados con

¹² Por ejemplo, vid referencia en la prensa. <https://okdiario.com/economia/medicos-enfermeros-organizan-ya-huelga-cuando-acabe-crisis-del-coronavirus-5325908>

¹³ A título de ejemplificativo, puede verse en los medios, huelgas de trabajadores municipales en algún municipio. https://cadenaser.com/emisora/2020/03/13/ser_madrid_sur/1584106444_140815.html

¹⁴ Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

la Constitución Española de 1978 y tras el largo período franquista. No se olvide que tres meses antes de la aprobación de la Ley orgánica sobre los estados de excepción se había producido un golpe de estado en febrero de 1981. Dicho momento político influyó notablemente en su redacción, y en la necesidad reforzada de apoderamiento parlamentario para poder implementarse tal suspensión.

Además, para la doctrina administrativista de la época se contaba con la siempre imprescindible influencia alemana. En concreto, se tomó como referente las denominadas Leyes de emergencia de 24 de junio de 1968 (*Notstandsgesetze*), que habían completado la Ley Fundamental de Bonn de 1949. Esta ampliación del bloque de constitucionalidad germano sirvió para dotar al Gobierno Federal de poderes excepcionales ante supuestos extraordinarios de inminente riesgo para el orden democrático básico, la seguridad y salud pública. Las leyes de 1968 habían dispensado cierta protección al derecho de huelga, a través del derecho a la libertad sindical, para que no se produjese una limitación abusiva del mismo en tales situaciones¹⁵. Y ello aun a pesar de que en el texto constitucional no se recoge una referencia expresa a tal derecho de huelga. Sin embargo, este derecho ha sido configurado progresivamente por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional Alemán sobre la base del reconocimiento del derecho de conflicto y las limitaciones al cierre patronal¹⁶. Derecho de huelga que en el derecho alemán es exclusivamente de titularidad sindical y está vinculado a la negociación de un convenio colectivo¹⁷, aunque el Tribunal Federal de Trabajo estimó en una importante decisión de

¹⁵ Vid. arts. 9.3, 12a, 28, 35.2-3, 37.2, 87a.4, 91 GG, y en general la Ley de emergencias (*Notstandsgesetze*) <http://www.documentarchiv.de/brd/1968/grundgesetz-notstandsgesetze.html>. Conviene recordar a este respecto, la polémica que se generó en Alemania con la aprobación de este paquete de medidas, que tuvo una fuerte contestación social en la década de los sesenta del pasado siglo, pues para muchos alemanes evocaba la Ley habilitante de 24 de marzo de 1933, que en su artículo 1 otorgaba al Gobierno la potestad de dictar leyes al margen del Parlamento, lo que en práctica significó la rotura de la división de poderes, la muerte de la república weimariana y la instauración del nazismo. Hasta el punto que la propia norma habilitante permitía dictar leyes incluso contraviniendo la Constitución, lo que supuso también la restricción del derecho de huelga. De ahí que las Leyes de emergencia de 1968 tuvieran cuidado en este aspecto y dispensaran una especial protección en la esfera de la libertad sindical y del derecho de huelga (art. 9.3 GG). En este cuidado de los derechos colectivos había de influir en no poca medida, el contexto del mayo del 68 francés y la existencia del bloque comunista. Vid. el comentario de Scholz (2020), Art. 9 Rdnr, 140 ss.; y Wahsner (1968), pp. 43-64.

¹⁶ Vid. las principales decisiones BAG 28-01-1955, GS 1/54 (<https://research.wolterskluwer-online.de/document/49ed5654-a33e-40b9-bc86-b78a8a8f9f32>), BAG 21.4.1971, GS 1/68 (<https://research.wolterskluwer-online.de/document/c4618806-c703-4b06-96bc-35877fbf6e26>); BAG 10-06-1980, 1 AZR 822/79 (https://www.prinz.law/urteile/BAG_1_AZR_822-79); BVerfG 26-06-1991, 1 BvR 779/85 (<https://openjur.de/u/177422.html>).

¹⁷ Según prevé la ley alemana de Organización de Empresa (BetrVG), en el párrafo 74, expresivamente titulado como “principios de cooperación” “el empresario y el comité de empresa deben reunirse para deliberar al menos una vez al mes” y, además, que “tienen que negociar sobre cuestiones conflictivas con la voluntad seria de llegar a un acuerdo y hacer propuestas para zanjar las divergencias de opiniones” (párrafo 74, apartado 1). En el interesante apartado segundo de este precepto se prevé que “Las medidas de lucha laboral entre el empresario y el comité de empresa son inadmisibles; no se afectará por causa de ello a las luchas laborales entre las partes de un convenio colectivo. El empresario y el comité de empresa tienen que abstenerse de acciones a través de las que sean perjudicadas la actividad laboral o la paz del centro de trabajo. Tienen que abstenerse de la correspondiente actividad política partidaria en el centro de trabajo; el tratamiento de asuntos de tipo político-salarial, político-social, de política de medio ambiente y económicos que afecten directamente al centro de trabajo o a sus trabajadores, que no quedarán afectados por ello”.

24 de abril de 2007¹⁸, que la huelga planteada frente a una situación de deslocalización no era ilegal.

En todo caso volviendo a nuestro ordenamiento, es un hecho que, en nuestro ordenamiento, el estado de alarma, que es menos grave que los de excepción y sitio, no contiene la posibilidad de suspensión de estos derechos fundamentales. Por consiguiente, hablar de suspensión *de facto*, que significa según la RAE literalmente 'de hecho', esto es, 'sin reconocimiento jurídico, por la sola fuerza de los hechos', podría considerarse una incoherencia jurídica. Ahora bien, en la medida en que durante el estado de alarma el Gobierno cuenta con una serie de medios para hacer frente a la situación de emergencia sanitaria y las consecuencias derivadas de ésta, el régimen de algunos derechos de carácter colectivo, quedan sometidos a un juego de reglas que deriva de la situación de excepcionalidad. Y este régimen puede suponer restricciones de derechos fundamentales. A estos efectos, la doctrina constitucionalista ha distinguido entre restricciones de derechos fundamentales y suspensión de dichos derechos, que sería una situación mucho más intensa, y podría conllevar el desconocimiento de los derechos fundamentales¹⁹. Si el régimen de la suspensión es claro, no lo es tanto, el de la restricción, pues la intensidad es difícilmente medible. Sin embargo, la fuerza de los hechos ha superado algunas limitaciones del estado de alarma para afectar otros derechos fundamentales, tales como el derecho del sufragio, por el aplazamiento de elecciones autonómicas en Galicia y el País Vasco; el derecho de reunión por el confinamiento y, también el encierro de la población ha impedido las manifestaciones religiosas, lo que para algunos ha planteado no pocas dudas jurídicas²⁰.

Al no poderse prever la suspensión de derechos fundamentales, y entre ellos el de huelga, el régimen jurídico de su ejercicio es mucho más inseguro pues se puede producir una afectación por la exigencia de confinamiento de la población y las posibilidades de que el personal de determinados sectores sea movilizad. En efecto, la posibilidad de establecer medidas de movilización en el estado de alarma o la posibilidad de instituir servicios extraordinarios para los empleados públicos plantea problemas por la afectación del derecho de huelga. No en balde, los teóricos de los estados de emergencia constitucional ya habrían puesto el foco en que dentro del estado de alarma “la referencia a la movilización que se contiene en el art. 12.2 de la Ley 4/1981 podría tener dimensiones inconstitucionales de entenderse en términos de movilización militar”²¹.

La declaración del estado de alarma se produjo el día 14 de marzo de 2020 amparado en el título habilitante de la pandemia²². Pese a que las situaciones de emergencia sanitaria o calamidad entrarían de lleno en el título del derecho de alarma, determinados administrativistas pusieron el foco en que las medidas de confinamiento y la limitación de determinados derechos, si bien eran perfectamente razonablemente en términos de salud, no estaban previstas en el estado de alarma, y que en realidad, las limitaciones a la libertad de movimientos de los ciudadanos deberían haberse adoptado al amparo del estado de excepción²³. Y de hecho se presentó alguna denuncia al respecto ante el

¹⁸ Una traducción al español de dicha sentencia en Zachert, U., Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., 2008, pp. 275 y ss. En la misma obra puede encontrarse un comentario de dicha sentencia a cargo de Martínez Girón, pp. 91 y ss.

¹⁹ Aláez, 2004, p.236; Cotino, (2020, a), p. 92.

²⁰ Sobre esta cuestión Cotino (2020, b).

²¹ Nicolás (2002).

²² El art. 4.a) b) de la LO 4/1981 recoge como alteraciones graves de la normalidad como crisis sanitarias como epidemias y situaciones de contaminación graves.

²³ Cuenca (2020); Amoedo-Souto (2020), p. 67.

Defensor del Pueblo²⁴. Se argumentaría: «*la situación actual también podría anclarse, sin necesidad de ninguna interpretación forzada, en el presupuesto habilitante del estado de excepción: “cuando el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos, el normal funcionamiento de las instituciones democráticas, el de los servicios públicos esenciales para la comunidad, o cualquier otro aspecto del orden público, resulten tan gravemente alterados que el ejercicio de las potestades ordinarias fuera insuficiente para restablecerlo y mantenerlo... (art. 13.1 LO 4/1981). En la presente coyuntura es evidente que la epidemia ha provocado que el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos se hayan visto gravemente alterados. Así, no solo la libertad de circulación, sino piénsese también, por ejemplo, en el derecho al trabajo, la libertad de empresa o los derechos de reunión y manifestación (a los que podría añadirse el de sufragio, como ha evidenciado la conveniente y prácticamente obligada suspensión de los procesos electorales autonómicos programados inicialmente para el 5 de abril)».*

En todo caso, antes de abordar estas medidas concretas ha de señalarse que la doctrina ha interpretado que la regulación del derecho de alarma ha de dilucidarse de acuerdo con una serie de criterios²⁵. En primer lugar, es un Derecho temporal, aplicable únicamente mientras dura la situación que lo justifica. En segundo lugar, la finalidad del Derecho de alarma se limita a la superación de la crisis. Ello implica que se han de adoptar las medidas indispensables para asegurar la vuelta a la normalidad. En tercer lugar, la limitación de derechos subjetivos debe ser interpretados de forma proporcional. En cuarto lugar, existe la posibilidad de un control. Si bien, también se ha dicho que como consecuencia de estas garantías, se deriva un “*principio de presunción de legitimidad de la actuación del Estado y el principio de responsabilidad del poder que está sometido a limitaciones en su ejercicio y a un posterior control*”²⁶.

A estos criterios, habría que añadir que, como toda medida excepcional, a su vez se precisa de un análisis continuado de la situación que vaya evaluando la proporcionalidad de las medidas limitativas a la evaluación de los riesgos. En otros escenarios donde el riesgo y el daño son presupuestos natos de actuación, como por ejemplo el principio de precaución en el Derecho ambiental, esta idea se encuentra muy desarrollada. Así, por ejemplo, en el campo de maniobras sobre los que se aplica dicho principio, la aparición de una sospecha de peligro habilita a la Administración a adoptar medidas restrictivas de derechos, pero en el bien entendido que no puede acordarse ninguna decisión sin que se haya tenido en cuenta una ponderación de intereses. Porque, aunque nadie duda en tales escenarios que en un juicio de proporcionalidad tiene preferencia la salud pública, lo cierto es que ello no excluye que deban valorarse las repercusiones económicas o sociales de dichas medidas, y si éstas son equilibradas partiendo de los supuestos de hecho: como el nivel de gravedad, la inminencia del peligro, la eficacia de la medida, etc. De tal forma que en dichos supuestos termina por establecerse a nivel cuantitativo una relación dual “coste-peligro”, y “coste-eficacia”, que acaba actuando como criterio restrictivo de actuación, determinando la extensión de la acción de precaución limitativa de derechos²⁷.

²⁴ Dando eco de esta noticia. Vid. https://www.elconfidencial.com/espana/2020-03-25/estado-alarma-coronavirus-dudas-juristas-excepcion_2516099/

²⁵ Enériz Olaechea, F.J. (2010).

²⁶ Catoira, A. A. (2011).

²⁷ Vid. Ossenbühl, F. (1994), p. 1073; Fleming, D. (1996), pp. 114-113; Ituren, A. (2005), pp. 48 ss. Vid. también en este sentido el Conseil d'État francés en su *Arrêt* de 29 de diciembre de 1999, *Syndicat National du Commerce Extérieur des Produits Congelés et Surgelés et autres*, o STJCE de 5 de mayo de 1998, *National Farmer's Union*, (C-157/96), y STJCE de 5 de mayo de 1998, *Reino Unido vs Comisión* (C-180/96), sobre el asunto de las vacas locas, y la STPI de 11 de septiembre de 2002, *Pfizer Animal vs Consejo* (T-13/99); STPI de 11 de septiembre de 2002, *Alpharma vs Consejo* (T-70/99).

Es más, panoramas de graves crisis sanitarias como las sufridas en las últimas décadas, en asuntos relativos a la sangre contaminada con VIH o Hepatitis C, la crisis de las vacas locas, la transferencia cruzada de resistencia a antibióticos, etc., han generado como reacción la aparición de varios protocolos de evaluación de riesgos, precisamente para adaptar una respuesta proporcionada a tales situaciones, de manera que la limitación de derechos, más aun si son fundamentales, sea lo menos onerosa posible dentro de las circunstancias de limitación²⁸. En este sentido, el Derecho de huelga, unido al de conflicto, se perfila como uno de los derechos donde mayormente debe ponderarse estas situaciones de riesgo para determinar su limitación, y ello teniendo en cuenta que, en situaciones de excepcionalidad, el Estado se encuentra generalmente sobrepasado y no puede prescindir de la mano de obra para hacer frente al peligro. Y no solo se su propio personal, sino en general de los trabajadores por cuenta ajena que nutren las empresas de servicios esenciales que proporcionan los elementos de consumo para hacer frente a la crisis. Por eso, es previsible que, en estos estados, el ejercicio del derecho de huelga, pueda resultar malparado, pues sin mano de obra la lucha contra el riesgo resulta ciertamente ardua, y no ya solo porque en términos prácticos no se dispusieran de los instrumentos para combatir el peligro, sino también porque se reduciría drásticamente la capacidad de resistencia de la población. Basta con imaginar si comenzase a faltar abastecimiento alimentario o de primera necesidad. En definitiva, es un hecho que la paralización de la actividad laboral consecuencia de una huelga es uno de los derechos cuya limitación puede verse afectada más rápidamente atendiendo a que el trabajo es uno de los elementos centrales para remediar estos episodios, y no en vano el único precedente de estado de alarma que hemos tenido en democracia se dictase con ocasión de una huelga encubierta.

III.- DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA Y ALTERACIÓN DEL SISTEMA DE FUENTES.

Con carácter general, la regulación del derecho de huelga está sometido a un complejo sistema de fuentes. En primer lugar, el artículo 28.2 CE que reconoce el derecho de huelga a los trabajadores en defensa de sus intereses. Se trata de un derecho fundamental que tiene eficacia directa y está sujeto a ley orgánica en cuanto a su regulación, al estar ubicado dentro del nivel máximo de garantías jurídicas en la CE (art. 81). Además, está dotado de especial protección por cuanto cabe recabar su tutela a través de los procedimientos de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y a través del recurso de amparo (art. 53.2 CE). En segundo lugar, aunque el art. 28.2 CE prevé la promulgación de una ley orgánica de garantía de derecho de huelga, esta ley no se ha dictado nunca, por lo que rige el RD-L 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo (RDLRT), que es una norma preconstitucional que continúa vigente en los términos dados por la STC 11/1981.

Sin embargo, al declararse el estado de alarma, se produce un nuevo estado normativo, donde la comparación no puede hacerse desde la perspectiva del rango o valor normativo del decreto. Por consiguiente, pueden introducirse normas al amparo del estado de alarma, que sin derogar ni suspender expresamente el derecho de huelga, lo que no sería posible al exigirse ley orgánica, en la práctica pueden limitar materialmente este derecho. La

²⁸ Vid. por ejemplo el protocolo de evaluación de riesgo y restricción de derechos en Francia, Foucher (2000), pp. 62 ss.

afectación de los derechos de huelga y de conflicto colectivo en caso de estado de alarma no se juega en el campo de juego del sistema de fuentes tradicional.

A estos efectos, debe partirse de que el Tribunal Constitucional ha situado la declaración gubernamental del estado de alarma como una competencia constitucional atribuida con carácter exclusivo al Gobierno por el art. 116.2 de la CE, al que le corresponde *ex art. 97 CE* la dirección política del Estado. En la STC 83/2016, de 28 de abril, se enjuiciaba si se había vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva cuando el Tribunal Supremo inadmitió del recurso contencioso-administrativo planteado por más de 300 controladores aéreos²⁹. El Tribunal Constitucional entendió la inadmisión ajustada a derecho y atribuyó el control del Decreto de alarma al propio Tribunal Constitucional. Pero lo interesante de la sentencia es que el Tribunal Constitucional aclara nuestro sistema de fuentes en relación a las decisiones gubernamentales sobre el estado de alarma, decisiones que tienen “*carácter normativo, en cuanto (...) disponen la legalidad aplicable durante su vigencia*”. Su control corresponde al Tribunal Constitucional ante el que podrán ser impugnados “al poseer rango y valor de ley, pese a revestir la forma de decreto”³⁰. Señala el Tribunal Constitucional que: *«La decisión gubernamental por la que se declara el estado de alarma no se limita a constatar el presupuesto de hecho habilitante de la declaración de dicho estado, esto es, la concurrencia de alguna o algunas de las situaciones o “alteraciones graves de la normalidad” previstas en la LOAES (art. 4) que pueden dar lugar a la proclamación del estado de emergencia, ni se limita tampoco a la mera la declaración de éste. La decisión gubernamental tiene además un carácter normativo, en cuanto establece el concreto estatuto jurídico del estado que se declara. En otras palabras, dispone la legalidad aplicable durante su vigencia, constituyendo también fuente de habilitación de disposiciones y actos administrativos. La decisión gubernamental viene así a integrar en cada caso, sumándose a la Constitución y a la LOEAES, el sistema de fuentes del derecho de excepción, al complementar el derecho de excepción de aplicación en el concreto estado declarado. Y esta legalidad excepcional que contiene la declaración gubernamental desplaza durante el estado de alarma la legalidad ordinaria en vigor, en la medida en que viene a excepcionar, modificar o condicionar durante ese periodo la aplicabilidad de determinadas normas, entre las que pueden resultar afectadas leyes, normas o disposiciones con rango de ley, cuya aplicación puede suspender o desplazar. Esta incidencia sobre la legislación vigente antes de la declaración del estado de alarma, incluidas las normas con rango de ley que pudieran verse afectadas, encuentra cobertura en el propio texto constitucional (art. 116.2 CE) y en la LOEAES (art. 6), que imponen como contenido necesario del decreto en el que se formaliza la decisión gubernamental de la declaración la determinación de “los efectos del estado de alarma”, efectos que pueden implicar, como se dijo en el ATC 7/2012, “[...] excepciones o modificaciones pro tempore en la aplicabilidad de determinadas normas del ordenamiento vigente, incluidas, en lo que ahora importa, determinadas disposiciones legales, que sin ser derogadas o modificadas sí pueden ver alterada su aplicabilidad ordinaria [...]” (FJ 4). Esto es, la propia Constitución y la ley reclamada por el art. 116.1 CE para desarrollar sus previsiones habilitan los efectos jurídicos que sobre la legislación en vigor antes de la declaración, incluidas las normas con rango de ley, tiene o puede tener la decisión gubernamental que, revistiendo la forma de decreto del Consejo de Ministros, proclama el estado de alarma. Así pues, aunque formalizada mediante decreto del Consejo de Ministros, la decisión de declarar el estado de alarma, dado su contenido normativo y*

²⁹ ATS 13-5-2011. Vid. también STS, Sala 3ª, 16-4-2014, rec. 554/10.

³⁰ Vid. Álvarez, 2016, p. 337.

efectos jurídicos, debe entenderse que queda configurada en nuestro ordenamiento como una decisión o disposición con rango o valor de ley. Y, en consecuencia, queda revestida de un valor normativo equiparable, por su contenido y efectos, al de las leyes y normas asimilables cuya aplicación puede excepcionar, suspender o modificar durante el estado de alarma».

En todo caso, la afectación de los derechos de huelga y conflicto colectivos dentro de esta legalidad extraordinaria se mueve dentro de un marco de gran indefinición. Ello es característico de la regulación de estado de alarma, donde los teóricos del mismo aludirían a la imprecisión y ambigüedad tanto de los supuestos que lo justifican, como de las medidas que se pueden adoptar para garantizar su funcionalidad³¹ y el posible control de las mismas³². En el epígrafe siguiente se aludirán a algunas medidas derivadas del estado de alarma que pudieran potencialmente afectar a los derechos de huelga y conflicto colectivo. En muchos casos, la afectación es potencial puesto que dependerá de las concretas actuaciones que pueda adoptar el gobierno. Si bien es cierto que en los estudios teóricos sobre el estado de alarma se ha aludido a la conveniencia de la concreción de los derechos que se suspenden en la declaración y no dejarse a una actuación posterior del Gobierno³³, ello parece incompatible con las actuaciones que pudieran adoptarse en relación con la alarma sanitaria que pueden requerir de medidas en función de la evolución de los acontecimientos tanto derivadas de la emergencia sanitaria, como para evitar situaciones de desabastecimiento o el adecuado funcionamiento de servicios públicos esenciales.

IV.- POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN DE EMPRESAS Y MOVILIZACIÓN DEL PERSONAL COMO LIMITANTES DE DERECHOS LABORALES COLECTIVOS.

Pese a que la LO 4/1981, que regula los estados de alarma, excepción y sitio, no prevé la suspensión de los derechos de huelga y conflicto colectivo, sí se prevé que en el caso de la declaración del estado de alarma «fundada en la paralización de servicios públicos esenciales para la comunidad» o en las situaciones previstas en la ley de catástrofes públicas, crisis sanitaria o desabastecimiento de productos de primera necesidad (art. 4, LO 4/1981), se podrá acordar la intervención de empresas, locales, talleres (art. 11, LO 4/1981), así como la movilización de su personal (art. 12.2, LO 4/1981), con el fin de asegurar su funcionamiento.

Partiendo de este marco, en el caso en concreto del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, la afectación del derecho de huelga y el conflicto colectivo puede derivar de los siguientes aspectos:

³¹ Cruz Villalón, P. (1984), p. 80

³² En este sentido, Villar Crespo, C. (2018) alude a que la doctrina del TC sobre el Decreto del Derecho de alarma que configura las actuaciones del Ejecutivo como actos o disposiciones con valor o rango de Ley “provoca que éstas no puedan llegar a ser fiscalizadas en su totalidad, debido a las limitaciones intrínsecas a la jurisdicción constitucional, así como implica, al mismo tiempo, que las garantías en el proceso de los particulares se vean claramente reducidas”.

³³ Vid. Catoira, A. A. (2011).

- 1.- La posibilidad de imponer prestaciones personales obligatorias.
- 2.- La imposición de servicios extraordinarios.
- 3.- Posibilidad de movilizar a determinado personal.
- 4.- La suspensión de actividades en determinados sectores de actividad.
- 5.- La obligación de mantener la actividad en determinados sectores a través de sistemas a distancia.

4.1.- La eventual imposición de prestaciones personales obligatorias.

La posibilidad de imponer prestaciones personales obligatorias, que lógicamente pueden afectar el derecho de huelga se prevé expresamente con la finalidad de asegurar el suministro de bienes y servicios necesarios para la protección de la salud pública. En concreto, el art. 13 del RD 463/2020, 14 de marzo, establece que el ministro de sanidad, durante el estado de alarma podrá: *“Practicar requisas temporales de todo tipo de bienes e imponer prestaciones personales obligatorias en aquellos casos en que resulte necesario para la adecuada protección de la salud pública, en el contexto de esta crisis sanitaria”*. Téngase en cuenta que las prestaciones personales obligatorias están excluidas del contrato de trabajo conforme al art. 1.3.b) ET, al faltar el elemento de voluntariedad. La posibilidad de imponer estas prestaciones se prevé en el art. 30.4 de la Constitución *“en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública”*. No obstante, pese a que estas prestaciones no darían lugar a una relación laboral, sí estarían protegidas por riesgos de accidentes o enfermedad producidos por su realización, que acontezcan con ocasión o por consecuencia de prestaciones personales obligatorias (D. 2765/1976, de 12 de noviembre, sobre protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan con ocasión o por consecuencia de prestaciones personales obligatorias). En todo caso, al faltar el elemento de voluntariedad, la relación durante la prestación personal no sería laboral y, en consecuencia, no cabría accionar el derecho de huelga, en la medida que este derecho se reconoce en el art. 28.2 CE a los trabajadores en defensa de sus intereses.

4.2.- La posible imposición de servicios extraordinarios.

El art. 9.1 de la LO 4/81 anuda a la declaración del estado de alarma, el sometimiento de los trabajadores al servicio de la Administración Pública del territorio afectado a las órdenes directas de la Autoridad competente en cuanto sea necesario para la protección de personas, bienes y lugares, y permite que se les impongan servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza, lógicamente por encima de los límites legales. En aras de reforzar el sistema nacional de Salud, el Ministro de Sanidad puede imponer determinados servicios extraordinarios, que pueden afectar al derecho de huelga y conflicto colectivo, en la medida en que las finalidades de éstos resulten incompatibles con la imposición de servicios extraordinarios. En este sentido, se puede imponer servicios extraordinarios por su duración o su naturaleza a los funcionarios y trabajadores de las administraciones públicas del territorio nacional, en particular, a los empleados de

la salud pública y también del personal de los centros, servicios y establecimientos sanitarios de titularidad privada (art. 12 RD 463/2020). Este precepto ha sido desarrollado para el personal sanitario de las Comunidades autónomas en una Orden Ministerial³⁴.

La cuestión que cabe plantear es que la participación en huelgas, en acciones sustitutivas de las mismas o en actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento del servicio podrían ser incompatibles con la imposición de servicios extraordinarios. Ello exigiría una interpretación casuística y debería estarse al procedimiento de fijación de servicios mínimos en servicios esenciales de la comunidad. Téngase en cuenta que el personal estatutario tiene reconocido el derecho a la huelga «garantizándose en todo caso el mantenimiento de los servicios que resulten esenciales para la atención sanitaria a la población» (art. 18, L 55/2003, 16 dic., del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud). Y la interpretación exigiría teóricamente ponderar muy bien dicha garantía del mantenimiento de servicios esenciales para la atención sanitaria de la población respecto al derecho de huelga. Pero existen precedentes judiciales que ampararían una limitación notable del derecho de huelga. En primer lugar, porque el Tribunal Constitucional en huelga en servicios sanitarios ya ha ponderado en ocasiones a otros efectos “*el valor superior de salvaguarda de mantenimiento de servicios esenciales y las dificultades para el hospital público de cubrir los servicios mínimos*”³⁵. En segundo lugar, porque las huelgas en servicios sanitarios y sectores conexos serían huelgas en servicios esenciales por antonomasia, y si bien en la fijación de servicios mínimos se exige con carácter general que respondan a los principios de imparcialidad y proporcionalidad. Precisamente se ha excluido un principio de proporcionalidad entre el personal ocupado y el personal en paro si existe un riesgo para la salud o la seguridad pública³⁶. Esta alteración del principio de proporcionalidad es común en otros sectores donde la huelga en determinados momentos podría provocar un efecto muy perjudicial³⁷. Y, en tercer lugar, porque si bien en anteriores huelgas en servicios de urgencias hospitalarios y extrahospitalarios, se ha entendido que no cabe la fijación de servicios mínimos del 100% sin la debida motivación³⁸, ciertamente el estado de alarma y la situación de minoración de efectivos necesarios, por ejemplo, por el gran número de sanitarios contagiados, aportaría una motivación extra.

4.3.- La posibilidad de movilizar a determinado personal

³⁴ El art. 10 de la Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

³⁵ STC 45/2016, 14 de marzo, enjuiciaba un caso en el que los tribunales ordinarios no habían considerado que se hubiera vulnerado el derecho fundamental de huelga, por la solicitud de un trabajador designado para la prestación de servicios mínimos de ser relevado y sustituido por un trabajador no huelguista para poder secundar la huelga puede ser legítimamente desestimada. En un supuesto de una huelga en servicios sanitarios se consideró que la denegación, y consiguiente limitación del derecho de huelga de la trabajadora que había solicitado esta sustitución, quedaría amparado por el valor superior de salvaguarda de mantenimiento de servicios esenciales y las dificultades para el hospital público de gestionar esta solicitud dado el tamaño de la plantilla y que fue realizada un día antes de iniciada la huelga.

³⁶ STS, Sala 3.ª, 15-1-91, que analiza los servicios mínimos de limpieza en establecimientos hospitalarios.

³⁷ Vid. STS, Sala 3.ª, 14-9-92, rec. 5297/90, para los servicios mínimos en establecimientos penitenciarios; STS, Sala 3.ª, 28-9-04, rec. 4794/00; y STS, Sala 3.ª, 23-12-04, rec. 7139/01, para servicios mínimos para extinción de incendios forestales con helicópteros con situación de alto riesgo de incendio

³⁸ SSTS, Sala 3.ª 21-5-15, rec. 3898/13, 28-5-15, rec. 1148/14 y 14-12-15, rec. 989/14.

La delimitación de esta contingencia exige, por una parte, concretar el significado de la movilización derivada del estado de alarma (ap. 4.3.1); de otra parte, aclarar cuáles sean estos servicios (ap. 4.3.2).

4.3.1.- El significado del término movilización

El significado de movilizar según una de las dos acepciones del Diccionario Real Academia Española de la Lengua es “convocar, incorporar a filas, poner en pie de guerra, tropas u otros elementos militares”.

El significado castrense del verbo no es intrascendente desde la perspectiva del derecho de huelga, por cuanto no se olvide que los miembros de las Fuerzas Armadas tienen expresa prohibición de recurrir al conflicto o condicionar el cumplimiento de sus cometidos a una mejor satisfacción de sus intereses personales o profesionales ni recurrir a ninguna de las formas directa o indirecta de huelga (arts. 7 y 14 LO 9/2011, 27 jul., de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas). Esta prohibición está avalada por normativa internacional. Igual prohibición rige para los miembros de institutos armados de carácter militar como la Guardia Civil (art. 12, LO 11/2007, de 22 octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil). De hecho, se considera una falta disciplinaria muy grave la participación en una huelga (art. 7.14, LO 12/2007, de 22 oct., del régimen disciplinario de la Guardia Civil).

En la medida que se movilizara a dicho personal no podría recurrir al conflicto ni a ninguna forma directa o indirecta de huelga, al quedar asimilado al personal militar, conforme al código penal militar (art. 2.5 Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar). Es decir, no cabría el rechazo de la prestación de trabajo, ni tras formas de huelga distintas de la cesación del proceso de producción con abandono de su puesto de trabajo concertada colectivamente, como las huelgas de celo o reglamento (donde no se cesa en el trabajo, sino que se aumenta, pero interfiriendo en el proceso de producción), ni la huelga con ocupación de locales. Esta movilización y la posible afectación del derecho de huelga ha sido objeto de un extenso análisis como consecuencia del anterior estado de alarma producido en 2010, donde los controladores aéreos fueron militarizados. De estos análisis interesa destacar que para algunos analistas se produjo una cuestionable asimilación fáctica de los controladores como personal militar, sin una asimilación en un acto expreso y sin atribuir graduación militar³⁹.

³⁹ Higuera Guimerà, J.F. (2011).

4.3.2.- *El personal que puede ser objeto de movilización.*

La segunda cuestión que se suscita es qué personal puede ser objeto de la movilización. La respuesta es potencialmente muy abierta como consecuencia de las facultades que se establecen en el art. 13 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Dicho precepto instituye una amplia habilitación para el ministro de sanidad, que además de la posibilidad de imponer prestaciones personales obligatorias, también podrá:

“a) Impartir las órdenes necesarias para asegurar el abastecimiento del mercado y el funcionamiento de los servicios de los centros de producción afectados por el desabastecimiento de productos necesarios para la protección de la salud pública.

b) Intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fábricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza, incluidos los centros, servicios y establecimientos sanitarios de titularidad privada, así como aquellos que desarrollen su actividad en el sector farmacéutico”.

Por consiguiente, el art. 13 establece una habilitación muy amplia que permite potencialmente adoptar diferentes medidas, entre las que si bien no se contiene una movilización de cualquier personal en cualquier sector donde resulte necesario para la adecuada protección de la salud pública, esta medida podría incluirse dentro de las amplias facultades establecidas para garantizar dicha finalidad. Y es que esta medida está contemplada en la LO 4/81 como posible. El art. 12.2 de esta Ley faculta al Gobierno para acordar la «movilización» del personal de los servicios intervenidos

4.4.- La suspensión de actividades en determinados sectores de actividad

Hay una serie de actividades y equipamientos cuya apertura al público queda suspendida (serían las relacionadas en el art. 10 y en el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de mar. y transitoriamente las no incluidas en el Anexo del RD-L 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19). También existen actividades presenciales que están suspendidas, como las educativas y formación en todos los niveles, conforme a lo previsto en el art. 9 del RD 463/2020. En dichas actividades, el derecho de huelga que por definición implica la no prestación de los servicios de los trabajadores, no podría incidir en la suspensión de la actividad, ya efectuada.

4.5.- La obligación de mantener la actividad en algunos sectores a través de sistemas de trabajo a distancia.

Un aspecto no expresamente previsto es el de la huelga en actividades prestadas a distancia. Respecto a esto, por ejemplo, en actividades educativas, el art. 9 del RD 463/2020, de 14 de mar., se limita a establecer que *“durante el período de suspensión se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible”*. Teóricamente, ello pudiera conllevar que como quiera

que el derecho de huelga y de conflicto colectivo no está suspendido durante el estado de alarma, pudiera suscitarse la cuestión de si cabría el recurso a estos derechos, mediante una dejación de la prestación del trabajo a distancia. Sin embargo, esta cuestión parece más bien teórica por cuanto, los sindicatos han apostado por arrimar el hombro y no empeorar la ya difícil situación económica, donde la reivindicación principal se centra en la defensa del empleo. Así, se han mostrado a favor de la posibilidad de teletrabajo frente a otras alternativas como despidos y ERTes. Por el contrario, precisamente, los conflictos colectivos, se han articulado cuando se ha obligado a una presencialidad frente a alternativas de trabajo a distancia⁴⁰.

Por consiguiente, aunque a falta de prohibición expresa, pudiera teóricamente caber una huelga de trabajadores de estos sectores en cuanto a la prestación de su trabajo a distancia y *on line*. Ello puede quedar desvirtuado en determinados sectores, como el educativo, por la obligación de garantizar el funcionamiento de servicios públicos esenciales podría conllevar la consideración de que dicha huelga podría presumirse abusiva conforme al art. 7.2 RDLRT. Es decir, los derechos no desaparecerían, sino que su ejercicio podría considerarse abusivo en función de que se vulnerase el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

V.- EL DERECHO DE HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES Y NO ESENCIALES

Durante el estado de alarma se ha interpretado que, en las actividades no esenciales, el derecho de huelga podría ejercerse normalmente. Por ejemplo, una de las cuestiones recurrentes durante el estado de alarma por el COVID-19 se ha centrado en la posibilidad de que los trabajadores ejercieran el derecho excepcional de paralización de la actividad ante un riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL). En este sentido se ha señalado que *“la negativa de los trabajadores a aceptar la propuesta concreta de la empresa de las condiciones de higiene y limpieza de las instalaciones, de la separación entre personas y de los instrumentos de protección (mascarillas, guantes), puede concretarse en una convocatoria a los trabajadores a no incorporarse al trabajo, lo que sustancialmente consiste en una declaración de huelga”* (Baylos, 2020).

Lo cierto es que los sindicatos durante el estado de alarma han optado por otras vías diferentes a las de la huelga para reclamar el derecho a determinadas medidas de prevención como el suministro de equipos de protección individual para evitar contagio. Ello es atribuible tanto a las dudas sobre el ejercicio del derecho durante el estado de alarma, como a la delicada situación económica de las empresas, pero sobre todo a las vacilaciones sobre qué servicios sean esenciales.

Y es que, si bien la doctrina científica ha defendido que el derecho de huelga no queda afectado durante el estado de alarma, ha confinado el ejercicio de este derecho a los sectores y servicios no esenciales. Así se ha señalado, *“en el estado de alarma por tanto el derecho de huelga de los trabajadores permanece inalterado, y esta medida de*

⁴⁰ A título de ejemplo, docentes de la Comunidad Autónoma Valenciana habrían protestado en los primeros días del estado de alarma por la obligación de acudir a los centros docentes en tanto no se articulara la posibilidad de docencia a distancia.

presión puede por consiguiente ser utilizada por los sindicatos, los representantes electivos en la empresa y los propios trabajadores sin restricción legal alguna derivada de esta situación de excepción. Una conclusión que afecta fundamentalmente a los sectores industriales y de la construcción”⁴¹.

Sin embargo, la definición de qué sea servicio esencial resulta compleja. Dicha definición no puede hacerse a la vista de la jurisprudencia elaborada sobre huelgas en servicios esenciales de la comunidad elaborada anteriormente al estado de alarma, sino que la definición ha de tener en cuenta la normativa elaborada durante el estado de alarma, que se ha dictado de forma aluvional mediante legislación de urgencia adaptándose a las medidas de contención de la crisis sanitaria. El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, contiene conceptos indeterminados donde la posibilidad de movilizar al personal no aparece claramente, pero puede derivarse eventualmente. Así en el art. 18 del Real Decreto se prevé que durante el estado de alarma los operadores críticos de servicios esenciales deben adoptar las medidas necesarias para asegurar la prestación de los servicios esenciales. En los operadores críticos esenciales, el derecho de huelga puede quedar afectado durante el estado de alarma, en el caso de que entre las medidas necesarias para asegurar la prestación se adoptara la decisión de que el personal de estos operados críticos, que aseguran los servicios públicos esenciales, pudiera ser movilizados o la intervención de empresas, locales y talleres. Es decir, pese a que el estado de alarma en sí mismo no provoca la suspensión del derecho de huelga ni de conflicto colectivo en estos servicios, cabe la posibilidad de su limitación en la medida en que la articulación de un conflicto laboral puede alterar el normal funcionamiento de los servicios que ahora debe quedar garantizado.

A su vez, ha de precisarse que el concepto de operadores críticos esenciales se define en el art 2 de la Ley 8/2011, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la protección de las infraestructuras críticas. Por tal se entiende “el servicio necesario para el mantenimiento de las funciones sociales básicas, la salud, la seguridad, el bienestar social y económico de los ciudadanos, o el eficaz funcionamiento de las Instituciones del Estado y las Administraciones Públicas”.

Esta previsión de adopción de las medidas necesarias para asegurar la prestación de servicios esenciales, entre las que cabría la posibilidad de que el personal pudiera ser movilizado se extiende a las empresas y proveedores que, aunque no tengan la consideración de críticos se consideren “esenciales para asegurar el abastecimiento de la población y los propios servicios esenciales” (art. 18.2 RD 463/2020, 14 mar.) Entre los servicios esenciales se incluyen sectores como la Administración, el espacio, la industria nuclear, la industria química, instalaciones de investigación, agua, energía, salud, tecnologías de la información y la comunicación, transporte, alimentación y sistema financiero y tributario, conforme al Anexo Ley 8/2011, de 28 de abril que además detalla la autoridad competente a los efectos de la adopción de determinadas decisiones estratégicas.

Sin embargo, durante el estado de alarma, se han configurado definiciones *ad hoc* de servicios esenciales o no para incrementar medidas de confinamiento y reducir la presión de pacientes en instalaciones sanitarias (Anexo del RD-L 10/2020, de 29 de marzo, por

⁴¹ Vid. opinión de A. Baylos. Recuperable en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/trabajo-laboral-coronavirus-huelga-estadodealarma/20200326165602172689.html>

el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19). Al mismo tiempo, se han establecido medidas que indirectamente obligarían al mantenimiento de la actividad. Al respecto, ha de tenerse en cuenta que el RD-L 9/2020, de 27 de marzo, establece en el art. 1 que los centros, servicios y establecimientos sanitarios públicos o privados, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, tienen la consideración de servicios esenciales durante el estado de alarma y sus prórrogas. A estos efectos, si bien no se ha previsto expresamente la movilización de su personal, ni se limita explícitamente el derecho de huelga ni de conflicto, dicho derecho puede quedar afectado, en la medida que se establece que: “los establecimientos deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes”. Esta obligación se apuntala con la tipificación de que el incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras de mantener la actividad sería sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo diez de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio. Sin embargo, la enunciación de este derecho se dirige a los establecimientos, no propiamente a los empleados, por lo que en tanto no sean éstos expresamente movilizados, no habría su asimilación como personal castrense en cuanto a la prohibición de realización del derecho de huelga.

Ahora bien, una huelga en dichos sectores sería considerada, con seguridad, huelga en servicios esenciales. Y ello tiene diferentes efectos. En primer lugar, dada la anormalidad que introduce el estado de alarma, pudiera ocurrir que determinadas huelgas pudieran considerarse ilegales por atentar contra el orden público, en una interpretación del art. 7.2 del RDLRT. El artículo 7.2 del RDLRT establece que «las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento, y en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos». Recuérdese que la consideración de determinados tipos de huelga como abusivos por parte del legislador no resulta inconstitucional, si está justificado (STC 11/1981). El TC transformó este precepto, que tiene la estructura típica de un mandato inderogable - con el uso del futuro imperativo-, en una presunción *iuris tantum* - realizando una interpretación literal de la expresión «se considerarán»-. Por tanto, las modalidades atípicas del artículo 7.2, RDLRT se presumen abusivas, pero los trabajadores pueden evitar esta calificación probando que no se han producido daños irrazonables que alterasen los servicios estratégicos. Esta prueba sería obviamente difícil en el estado de alarma. Y de no destruirse la presunción, la huelga sería considerada ilegal⁴², lo que además de comportar las consecuencias previstas para la huelga ilegal, podría dar lugar, a sanciones por el incumplimiento de las previsiones en el estado de alarma, que se rigen por la LO 4/1981. Algunos pronunciamientos judiciales apuntan hacia esta tesis. Así en relación con la reclamación de algunos sindicatos de equipos de protección individual, (en adelante, EPIs), algún órgano judicial ha argumentado, *obiter dicta*, que una conducta de abandono del puesto de trabajo en servicios esenciales supondría un perjuicio para la población sufriente, de manera que “*en los estados de*

⁴² A título de ejemplo, se considera abusiva una huelga en el servicio de basuras, en la que se cometieron numerosos actos vandálicos cuya autoría no se acreditó, que ocasionaron alteración del orden público y graves daños a la empresa, siendo su finalidad producir una alarma social desproporcionada que derivara en la atención de las reivindicaciones de los huelguistas (TSJ Madrid 26-10-17, EDJ 29726).

alarma, excepción o guerra, los servicios esenciales están publicados, no son sólo servicios al empleador sino a la población y son las autoridades gestoras de la crisis las que deben proveer a dotar de equipos de protección, siempre en la medida de sus posibilidades”⁴³.

E incluso, si la presunción de huelga ilegal quedara destruida, la fijación de servicios mínimos por parte de la autoridad competente podría en la práctica dejar sin efecto la huelga. Como ya se ha comentado anteriormente, la tradicional exigencia de proporcionalidad en la fijación de servicios mínimos podría quedar desvirtuada en situaciones y sectores estratégicos, en los términos antedichos.

Durante el estado de alarma, se han configurado definiciones *ad hoc* de servicios esenciales o no para incrementar medidas de confinamiento y reducir la presión de pacientes en instalaciones sanitarias (Anexo del RD-L 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19). Precisamente, esta normativa ha arrojado muchas dudas e interpretaciones sobre qué empresas y sectores resultaban afectados. Y estas dudas se han añadido al ya de por sí pantanoso concepto y procedimiento de las huelgas en servicios esenciales. Es decir, el estado de alarma ha agravado la indefinición de nuestra legislación. En este sentido, se ha señalado: *«la propia noción de esencialidad del servicio varía ante una situación de crisis sanitaria global como la que estamos atravesando. No hay servicios ni actividades que sean esenciales por sí y de manera “sustancial” o “permanente” a efectos de huelga, sino que éstos se modulan y se definen en función de las circunstancias concretas en las que se despliega la convocatoria de huelga, circunstancias que son determinantes del juicio de ponderación de la medida de imposición de un servicio mínimo. En este momento, una serie de actividades que en situaciones de normalidad social -y productiva- no se consideran esenciales podrían, en determinadas circunstancias, considerarse como tales a efectos de huelga y por tanto ser restringidas en su ejercicio mediante el establecimiento de un mínimo de actividad (podría pensarse en actividades textiles de producción de material sanitario, o de construcción en reparación y mantenimiento de autopistas o vías públicas, por ejemplo). Pero en todo caso se preservaría la titularidad y el ejercicio del derecho de huelga durante el tiempo de vigencia del estado de alarma»⁴⁴.*

VI.- LAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

En todo caso, el estado de alarma tiene una duración temporal, por lo que las eventuales limitaciones de derechos derivados del mismo, como el derecho de huelga, solo podrían aplicarse mientras durase la situación, mientras tuviesen una finalidad relacionada con la superación de la crisis, con carácter proporcional y sometidos a la posibilidad de control jurisdiccional. Pero no es descartable que la pandemia puede prolongar este estado en una

⁴³ AJS núm. 34 de Madrid, de 30 Mar. 2020, proc. 1/2020, que rechazaba la solicitud de medidas cautelarísimas para que se proveyera de EPIs.

⁴⁴ A. Baylos. Recuperable en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/trabajo-laboral-coronavirus-huelga-estadodealarma/20200326165602172689.html>

situación de alarma diluida, con medidas focalizadas en determinados sectores de la población o de la actividad.

La declaración del estado de alarma y las actuaciones derivadas del mismo se someten a varios controles. En primer lugar, un primer mecanismo de control es de carácter parlamentario. Se trata de que el gobierno debe dar cuenta al congreso y además la prórroga de la declaración inicial corresponde al Congreso, que puede modificar la declaración inicial y su alcance. Asimismo, el segundo filtro es que los actos o disposiciones administrativas adoptados durante la vigencia de los estados de alarma, excepción y sitio que «*serán impugnables en vía jurisdiccional, de conformidad con lo dispuesto en las leyes*» (art. 3.1 LO 4/1981). En tercer lugar, cabe exigir responsabilidades administrativas. Así se prevé en el art. 3.2 de la LO 4/1981, establece que «*aquellas personas que sin culpa alguna por su parte sufran en su persona, en sus bienes o derechos algún daño o perjuicio por actos o disposiciones de los poderes públicos, dictados durante la vigencia del estado de excepción, tienen derecho a que se les indemnice*».

En el ámbito judicial, las eventuales limitaciones de los derechos de huelga y conflicto colectivo como consecuencia del estado de alarma que resulten arbitrarias deberían dirimirse judicialmente. Ha de tenerse en cuenta que, aunque están suspendidos los plazos procesales y las actuaciones judiciales (disp. adic. 2ª RD 463/2020), están exceptuados de la paralización los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, 10 oct., reguladora de la jurisdicción social en el orden social. Asimismo, no se aplicará la interrupción en el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona (arts. 114-122. LJCA). En aplicación del RD 463/2020, el Consejo General del Poder Judicial ha emitido un comunicado que mantiene determinados servicios esenciales, entre ellas la adopción de medidas cautelares.

BIBLIOGRAFÍA

- Aláez Corral, B. (2004). “El concepto de suspensión general de los derechos fundamentales”, en López Guerra, L. Espín, E. (coords.), *La defensa del estado: actas del I Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*, pp. 233-246. Acceso completo en researchgate.net. Recuperable en: [Researchgate.net/publication/273146114_El_concepto_de_suspension_general_de_los_derechos_fundamentales_in_La_defensa_del_Estado_Tirant_lo_blanc_Valencia_2003](https://www.researchgate.net/publication/273146114_El_concepto_de_suspension_general_de_los_derechos_fundamentales_in_La_defensa_del_Estado_Tirant_lo_blanc_Valencia_2003).
- Álvarez Vélez, María Isabel (2016). “Sistema de fuentes del Derecho y estado de alarma: la STC 83/2016, de 28 de abril”, en *Asamblea: Revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, n.º 34. 325-340. Recuperable en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5850333>
- Amoedo-Souto, C.A (2020). “Vigilar y castigar el confinamiento forzoso. Problemas de la potestad sancionadora al servicio del estado de alarma sanitaria”, *Revista El cronista del Estado social y democrático de Derecho*, núm. 87-88, pp. 66-77
- Baylos, A. (2020). “¿Se puede convocar una huelga durante el estado de alarma?”. *Nueva tribuna.es*. Recuperable en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/trabajo-laboral-coronavirus-huelga-estadodealarma/20200326165602172689.html>
- Beck, U. (1997). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós, Barcelona.

- Catoira, Ana Aba (2011). “El estado de alarma en España”. *Teoría y Realidad Constitucional*. núm. 28, pp. 313-341.
- Cotino Hueso, L.
 (2020, a). “Los derechos fundamentales en tiempos del coronavirus. Régimen general y garantías y especial atención a las restricciones de excepcionalidad ordinaria”. *Revista El cronista del Estado social y democrático de Derecho*, núm. 87-88.
 (2020, b). “Confinamientos, libertad de circulación y personal, prohibición de reuniones y actividades y otras restricciones de derechos por la pandemia del Coronavirus. *Diario La Ley*, núm. 9606. Texto disponible en la Ley Digital.
- Cruz Villalón, P. (1984). *Estados Excepcionales y suspensión de garantías*, Tecnos, Madrid, 1984.
- Cuenca Miranda, A. (2020). La alarma excepcional. Recuperable en: https://fundacionfaes.org/file_upload/news/pdfs/20200323130208.pdf
- Enériz Olaechea, F.J. (2011). “La declaración del estado de alarma para la normalización del transporte aéreo”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, pp. 79-94.
- Fleming, D. (1996): “The Economics of Taking Care: An evaluation of the Precautionary Principle”, en Freestone, D./Hey, E. (edits.), *The Precautionary Principle and International Law. The Challenge of Implementation*, «International Environmental Law & Policy Series», Vol. 31, Ed. Kluwer, La Hauge, pp. 147-167.
- Foucher (2002), *Principe de précaution et risque sanitaire*, Ed. L’Harmattan.
- Higuera Guimerà, J.F. (2011). “Los estados de alarma, excepción y sitio, y el código penal militar de 1985. Estudio del Real Decreto 1673/2010, de 4 de diciembre, por el que el Gobierno declaró el estado de alarma; y de la Resolución de 16 de diciembre de 2010, del Congreso de los Diputados, autorizando su prórroga: La posible inconstitucionalidad de ambos”. *Revista General de Derecho Penal* 15. Texto disponible en la Base de datos Iustel.
- Ituren, A. (2005). “Riesgo, precaución y Constitución”, en el libro coordinado por Boix Reig, J./Bernardi, A. (coord.). *Responsabilidad penal por defectos en productos destinados a los consumidores*, Iustel, pp. 43-63.
- Martínez Girón, J. (2008). “La licitud de la huelga orientada a la estipulación de un convenio colectivo de asociación empresarial, relativo a concretas empresas asociadas inmersas en fenómenos de deslocalización. A propósito de la sentencia del tribunal Federal del trabajo de 24 de abril de 2007”, en Zachert, U., Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A. (2008). *Los grandes casos judiciales del Derecho Alemán del Trabajo*, Netbiblo, La Coruña, pp. 91 y ss.
- Nicolás Muñiz, J. (2002). Emergencias constitucionales y catástrofes en el ordenamiento constitucional español. *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 17, pp. 49-66.
- Ossenbühl, F. (1994). “Vorsorge als Rechtsprinzip im Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz”, en *Freiheit Verantwortung Kompetenz*, 1ª ed., Ed. Carl Heymanns, Berlin, (aunque el trabajo es de 1985), pp. 1057 a 1083.
- Scholz (2020) en MAUNZ/DÜRIG, Grundgesetz Kommentar, 19 Auf, C.H.BECK, Art. 9
- Torres del Moral, A. (2010). “Terrorismo y principio democrático”, *Revista de Derecho Público*, núm. 78, pp. 157-158.
- Vidal Prado, C. y Delgado Ramos, D. (2011). “Algunas consideraciones sobre la declaración del estado de alarma y su prórroga”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 92, pp. 243-265.

- Villar Crespo, C. (2018). “Comentario a la STC 83/2016: con motivo de la naturaleza de los decretos del gobierno que declaran el estado de alarma”. *Revista General de Derecho Administrativo* 4. Texto disponible en Base de datos Iustel.
- Wahsner, R. (1968). “Dienstpflicht, Arbeitszwang, Arbeitskampf” en el libro de STERZEL, D.; *Kritik der Notstandsgesetze. Kommentierungen Mit dem Text der Notstandsverfassung*, Suhrkamp Verlag, pp. 43-64.
- Zachert, U., Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A. (2008). *Los grandes casos judiciales del Derecho Alemán del Trabajo*, Netbiblo, La Coruña.