

**HUELGA Y SUBCONTRATAS  
EL CASO ALTRAD RODISOLA**

**Carlos Hugo Preciado Domènech**  
**Magistrado especialista del orden Social**  
**TSJ Catalunya**

## Introducción

El 16 de noviembre de 2016 la Sala IV del TS ha dictado una sentencia en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y derecho de huelga en el contexto de descentralización productiva que ha hecho saltar las alarmas.

En esta sentencia, sin decirlo claramente, el TS se desdice de una consolidada doctrina<sup>1</sup> que venía aquilatando en materia de derechos fundamentales, concretamente huelga, en situaciones de descentralización productiva, y que no hacía sino seguir la estela marcada en su momento por el TC, concretamente en su STC 75/2010, de 19 de octubre, que esta sentencia del Alto Tribunal ni siquiera cita.

## 1.- Planteamiento de la cuestión

El día 13 de julio de 2015 la dirección ALTRAD RODISOLA comunicó al Comité de Empresa del centro de Tarragona, a los Delegados de Personal y a los trabajadores de aquellos centros de trabajo donde no existen representantes unitarios, la decisión del Consejo de Administración de acometer un proceso de **modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo** consistente en una reducción de costes que permita garantizar la viabilidad futura de la empresa, que afectará a la totalidad de los centros de trabajo de la misma, por lo que se requería que se procediese a la composición de una Comisión negociadora con arreglo al art. 41 E.T. con la que mantener el preceptivo periodo de consultas debiendo integrarse la misma por trece miembros. El **período de consultas comenzó el 13 de agosto del mismo año**, celebrándose diversas reuniones y concluyó el 26 de dicho mes de agosto, sin acuerdo

El día **14 de agosto de 2015** el Secretario de Acción Sindical de la Federación Intercomarcal de Tarragona de CGT comunicó al Departamento de Trabajo de Tarragona de la Generalitat de Catalunya- Sección de relaciones colectivas- **la convocatoria de huelga en el Centro de trabajo de la empresa ALTRAD RODISOLA en Tarragona**. El motivo de la huelga fue el desacuerdo con las pretensiones patronales de aplicar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y la aplicación del pacto de mejora de Convenio para todos los trabajadores del centro de Tarragona.

La huelga fue desconvocada el día 31 de agosto de 2015 lo que fue comunicado ese mismo día a la empresa.

Durante la huelga convocada en ALTRAD debía llevarse a cabo en la empresa DOW una parada de corta duración en la que el montaje y desmontaje de andamios debía ser ejecutado por la empresa ALTRAD y que dado que los mismos no podían ser efectuados por personal de ésta, por estar en huelga, se optó por encomendar el desarrollo de los mismos a la empresa KAEFER AISLAMIENTOS SAU, que finalmente los ejecutó, procediendo, además, a modificar un andamio que había sido colocado por ALTRAD; Por otro lado, la empresa BASEL, que tenía formalizado con ALTRAD un contrato de servicios para andamiaje, aislamiento y pintura de 1-5-2014 con una vigencia de 3 años y que a consecuencia de la huelga y dada la urgente necesidad de montar un andamio para efectuar trabajos en altura en tareas de mantenimiento de una válvula, el día 21 de agosto contrató a la empresa PLANIFICCO MONTAJES SL para el suministro, montaje, alquiler y desmontaje de andamio en las instalaciones de BASSEL, constatándose que si los trabajadores de Altrad no hubieran estado en huelga estos trabajos los hubieran desarrollado los mismos.

La AN **declaró la nulidad de la medida de modificación sustancial** colectiva de las condiciones de trabajo adoptada por la empresa el 1 septiembre 2015, ordenando la reposición de los trabajadores en las condiciones anteriores a su adopción. Todo ello **por entender que la contratación por los clientes de la empleadora de terceras empresas para realizar el trabajo que deberían desempeñar los huelguistas vulnera el derecho a la huelga de éstos**.

---

<sup>1</sup> STS 20 abril 2015 Recurso: 354/2014; STS 11 febrero 2015, RJ 2015\1011; STC

La AN considera, con buen criterio, que **los actos vulneradores del derecho de huelga pueden ser realizados por terceros empresarios distintos del titular de la empresa** o centro de trabajo en cuyo ámbito se produce la huelga, si tales empresarios tienen una especial vinculación aquél, como sucede en nuestro caso, en el que la demandada presta servicios para los mismos, y tal vulneración se produce mediante los actos del empresario principal que acude a contratar los servicios de una nueva empresa contratista para realizar los trabajos que debían ser desarrollados por los trabajadores que ejercen su derecho a la huelga." (SSTS 11 febrero 2015 (rco. 95/2014) -caso Grupo Prisa - y de 20 abril 2015 (rco. 354/2014) -caso Coca-Cola -)

En segundo lugar, **desde la perspectiva del derecho a la negociación colectiva (período de consultas)**, cuando la vulneración tiene como efecto, neutralizar el legítimo derecho a la huelga como medio de presión en la negociación propia de un periodo de consultas vicia la medida que se adopte de nulidad, en nuestro caso la modificación sustancial de condiciones de trabajo comunicada a los RRLT el día 1-9-2.015

**ALTRAD RODISOLA alega en casación** que, a diferencia de los supuestos analizados en las sentencias del TS 11 febrero 2015 (rco. 95/2014) -caso Grupo Prisa - y de 20 abril 2015 (rco. 354/2014) -caso Coca-Cola -, no existe una especial vinculación entre Altrad Rodisola y las empresas Dow Chemical Ibérica y Basell Poliofelinas Ibéricas, S.L., y que la empresa empleadora no sustituyó a los trabajadores huelguistas por otros trabajadores de la empresa, sino que fueron las dos empresas citadas las que, durante la huelga, contrataron con otras terceras empresas los trabajos que la recurrente no podía ejecutar a causa de la huelga, por lo que mal pudo la recurrente quitar fuerza a la posición de los representantes legales de los trabajadores (RLT) durante la negociación de la MSCT. Por el contrario, Altrad no obtuvo ningún beneficio de que se hubieran encargado los trabajos a terceros, ya que al no poder realizarlos tampoco los pudo cobrar.

**El TS considera que no hay una vulneración del derecho de huelga porque:**

1.- No existe una vinculación que justifique hacer responder a Altrad Rodisola de una conducta en la que no ha participado y en la que no ha podido intervenir para tomar la decisión

2.- La condición de clientes de Dow y Basell respecto de la empleadora ALTRAD no determina ninguna vinculación especial que pueda condicionar la decisión de dichas empresas clientes de contratar trabajos con otras empresas de la competencia durante la huelga y tampoco las referidas empresas clientes forman un grupo de empresas con Altrad.

3.- los propios demandantes quienes entendieron que las empresas Dow Chemical Ibérica, S.L. y Basell Poliofelinas Ibérica, S.L. no habían conculcado el derecho de huelga, ya que no las demandaron, y por lo tanto no apreciaron que existiera entre ellas y la demandada Altrad ninguna especial vinculación que las obligara a respetar la huelga

4.- la actuación de la demandada Altrad consistió únicamente en comunicar a todos sus clientes que no podía realizar los trabajos comprometidos con ellas durante la realización de la huelga por sus trabajadores. No tiene vinculación con sus clientes que le permita codecidir con ellas la realización de esos trabajos por terceras empresas de la competencia, ni estaba en condiciones de impedir que sus clientes las contratasen con terceros, ni tampoco se benefició de ello, porque no realizó ni cobró tales trabajos, y sin que tampoco conste que hubiese colaborado en su realización, como pone de relieve el informe de la Inspección de Trabajo, por lo que no puede imputarse a la demandada Altrad una conducta que haya impedido o disminuido los efectos de la huelga, o menoscabado la posición negociadora de los RLT

5.- La apreciación que hace la sentencia recurrida sobre la supuesta vinculación de Altrad con sus empresas clientes es tan amplia que conduciría a consecuencias totalmente exorbitantes respecto de una adecuada protección del derecho de huelga, pues si se impidiese a los destinatarios de los trabajos, que no lo tengan prohibido por contrato, contratar con otras, llegaríamos a sostener, como señala en su informe el Fiscal de la Audiencia Nacional, que los consumidores habituales de un comercio no pudieran comprar en otro, en caso de huelga en el primero, o que, la empresa que tenga que realizar determinados trabajos no pudiera recurrir a otra empresa de servicios.

## 2.- La doctrina reciente del TS

**El caso GRUPO PRISA:** La STS 11 febrero 2015, RJ 2015\1011 Recurso: 95/2014 . Es un caso en que se acuerda la existencia de vulneración derecho de Huelga en el seno del Grupo Prisa. SE resuelve que es contraria a la libertad sindical y al derecho de huelga la conducta de las demandadas consistente en contratar con empresas, cuya actividad es la impresión, la impresión de los periódicos EDICIONES EL PAÍS SL, DIARIO AS SL, ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS SA, que realizaba siempre la empresa PRESSPRINT SL, durante los días en los que la totalidad de los trabajadores de la plantilla de esta última estaban en huelga, habiéndose impreso y distribuido durante dichos días la totalidad de los periódicos de las citadas empresas editoras.

La acción de un tercero -en este supuesto las tres empresas editoras de los diarios anteriormente consignados- consistente en contratar con otras empresas la actividad de impresión de los diarios, que tenían contratada con PRESSPRINT SL, durante los días en que su plantilla estuvo en huelga, supone vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga.

Se trata de decidir si es posible la vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga por quien no es el empresario del trabajador.

Protección de los derechos fundamentales de los trabajadores de la contratista frente a la actividad de las principal(es) en supuestos de descentralización: existe una especial vinculación entre los trabajadores huelguistas que prestan sus servicios en la empresa contratista -PRESSPRINT SL- y las empresas principales -EDICIONES EL PAÍS SL, DIARIO AS SL, ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS SA- ya que están vinculados directamente a la actividad productiva de dichas empresas por ser las destinatarias últimas de su actividad laboral. Por dicho motivo la efectividad de sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho de huelga, puede verse afectado por la actuación de los empresarios principales y, en consecuencia, habrán de ser protegidos frente a estas posibles actuaciones vulneradoras del derecho de huelga, ya que en caso contrario se produciría una situación de desamparo de los trabajadores. Tal y como ha establecido la STC 75/2010, de 19 de octubre de 2010 (RTC 2010, 75) : " Y a este desamparo se llega, precisamente, como consecuencia de lo que constituye la esencia misma de los procesos de subcontratación, esto es la fragmentación de la posición empresarial en la relación de trabajo en dos sujetos, el que asume la posición de empresario directo del trabajador, contratando con éste la prestación de sus servicios, y el que efectivamente recibe éstos, de una manera mediata y merced a un contrato mercantil".

**El Caso Coca-Cola. STS 20/04/2015 Recurso: 354/2014.** Estimó la vulneración del derecho de huelga, en base a los siguientes hechos: el comité de empresa de la fábrica de Fuenlabrada de CASBEGA convocó una huelga total de carácter indefinido a partir del 31 de enero de 2014, con motivo del ERE y particularmente por el cierre de la planta de Fuenlabrada.

El periodo de consultas se inició en una primera reunión que tuvo lugar el 22 de enero, fecha en la que se tuvo conocimiento oficial de los concretos planes de reestructuración que se abordarían, entre los que se incluían el cierre la de planta embotelladora con mayor número de empleados del grupo, la de Fuenlabrada (además del cierre de las de Alicante, Asturias y Palma de Mallorca).

El periodo de negociación del despido se produjo en reuniones habidas los días 28 de enero, 5, 12, 13, 18 y 21 de febrero, y que la huelga total e indefinida en la planta de

Fuenlabrada, de la que sus trabajadores hicieron un seguimiento masivo, se mantuvo desde el 31 de enero y durante toda la duración del referido tiempo de consultas

**La conducta vulneradora del derecho de huelga ha consistido en modificar las rutas de distribución del producto fabricado en las diversas factorías para suministrar producto a la plataforma logística de la empresa Casbega en Madrid, permitiendo así abastecer dicha plataforma para suministrar al mercado minorista que cubría ...".**

**La ausencia de producción de la planta de Fuenlabrada en huelga durante el periodo central de consultas fue sustituida por la fabricación de los productos elaborados en otras embotelladoras de CCIP que no abastecían nunca hasta entonces la zona centro**

**Se produjo esa vulneración del derecho de huelga y la misma incidió de manera directa y frontal en el proceso de negociación del despido colectivo**, hasta el punto de que la minimización o eliminación de los efectos nocivos que el desabastecimiento de productos había de producir con ocasión de esa huelga privó a su vez de cualquier eficacia o fuerza a la posición que en la mesa pudieran tener los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas que han de realizarse -no se olvide-para analizar las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos ( art. 51.2 ET y 2.2 de la Directiva 98/59 )..

El paro completo de la embotelladora de Fuenlabrada, unido al hecho no discutido de que cada una de las embotelladora tenía asignado su propio territorio de fabricación, distribución y ventas, significaba que en Madrid se produciría un desabastecimiento, un agotamiento de existencias previsto por la propia empresa para el día 20 de febrero, situación ante la que se reaccionó por CCIP, surtiendo de productos elaborados en otras plantas embotelladoras a la plataforma logística de CCIP en Madrid (Ecoplataform S.L.) para su distribución en esta Comunidad Autónoma, en plena huelga y durante el desarrollo del complejo periodo de negociación del despido colectivo, de manera que, como ya se ha dicho, en la semana del 14 de febrero habían entrado en aquella plataforma logística entre cinco y seis grandes camiones y que el día 18 de febrero entraron trece camiones más también con productos fabricados en otras plantas, uno procedente de A Coruña, seis procedentes de Sevilla y seis de Burgos. No se ajusta a la realidad entonces la afirmación de las recurrentes de que el abastecimiento de la plataforma logística de Madrid se produjese cuando finalizó el periodo de consultas.

**No es que el despido colectivo surja como represalia frente a una huelga, sino que se negocia y adopta por la entidad empleadora al tiempo que se ponen en escena prácticas productivas tendentes a contrarrestar la incidencia de la huelga, esta sí, convocada para presionar en la negociación del despido colectivo.** Con independencia de la forzada redacción del artículo 124.11 LRJS , estamos ante un supuesto de medida empresarial que se ha "efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas"

### 3.- La doctrina precedente del TC

En el terreno que nos ocupa: **subcontratación de obras y servicios y vulneración de derechos fundamentales**, es importante recordar la **STC 75/2010, de 19 de octubre, que inicio un nutrido número de sentencias**<sup>2</sup>, en que se declara la nulidad del despido los trabajadores de una contratista, cuyos empleados se declararon en huelga, razón por la cual, la empresa principal canceló la contrata, generándose así una "causa objetiva" que dio lugar al despido de los trabajadores huelguistas por la subcontratista.

En esta sentencia el TC consideró que se había producido el desamparo del derecho de huelga del trabajador, precisamente, como consecuencia de lo que constituye la esencia misma de los procesos de subcontratación, esto es la fragmentación de la posición empresarial en la relación de trabajo en dos sujetos, el que asume la posición de empresario directo del trabajador, contratando con éste la prestación de sus servicios, y el que efectivamente recibe éstos, de una manera mediata y merced a contrato mercantil. Ante el fenómeno de la subcontratación, el TC concluye que en la práctica si no pudiese otorgarse tutela jurisdiccional ante vulneraciones de DDFF en supuestos como éste, se originaría una gravísima limitación de las garantías de los DDFF de los trabajadores en el marco de procesos de descentralización empresarial, cuando no directamente a su completa eliminación, lo que resulta constitucionalmente inaceptable.

En el esquema de la subcontratación, el TC considera que "el derecho de huelga, cuyo ejercicio, por definición, se habrá de proyectar de manera principal sobre la actividad productiva de la empresa principal", a la que la contrata en sí misma sirve, la pretendida irresponsabilidad laboral de esta empresa respecto de cualquier actuación que pueda desarrollar con la finalidad de impedir, coartar o sancionar el legítimo ejercicio del derecho de huelga, al socaire de su invocada ajenidad a la relación laboral entre las partes, supondría la práctica eliminación del derecho de huelga en el ámbito de estas relaciones.

**Retengamos la conclusión a que llega el TC: *"En efecto, de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que éstas alcancen únicamente al contratista, empresario directo en la relación laboral, y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla"***

---

<sup>2</sup> STC 76/2010 de 19 octubre. RTC 2010\76; STC 98/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\98; STC 99/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\99; STC 110/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\110; STC 108/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\108; STC 109/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\109; STC 107/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\107; STC 106/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\106; STC 105/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\105; STC 111/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\111; STC 104/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\104; STC 103/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\103; STC 102/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\102; STC 101/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\101; STC 100/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\100; STC 112/2010 de 16 noviembre. RTC 2010\112

### 3.- COMENTARIO Y CONCLUSIONES

Lo primero que nos llama poderosamente la atención de la sentencia que comentamos es la **ausencia absoluta de toda cita de la doctrina del TC**. El TS, hace una auto cita de sus precedentes, antes examinados, para concluir que no son de aplicación al caso; pero en ningún momento invoca la doctrina del TC sobre la tutela de derechos fundamentales y la descentralización productiva. Ciertamente sorprendente.

La doctrina del TC es una adaptación de la legislación laboral a las nuevas fórmulas de organización empresarial, surgidas, como es lógico, de la libertad de organización de las empresas (art.38 CE), pero que sin una renovación de la normativa laboral en este punto pueden llevar fácilmente a la pérdida absoluta de la efectividad de los derechos fundamentales en la relación laboral.

El esquema triangular de la subcontratación donde la relación laboral no se da con la principal sino con la contratista, a pesar de que la principal es la que recibe los frutos del trabajo, supone una ruptura de la ajenidad en dos partes (los riesgos para la empleadora subcontratada y los frutos para la principal no empleadora), que hacen que los DDFD del trabajador puedan desconocerse con suma facilidad.

El derecho de huelga es un paradigma de cuanto decimos. Si la huelga la hacen los trabajadores de la subcontrata, le basta a la principal acudir a otra empresa para dejar sin efecto alguna dicha huelga. Si no existiera la subcontratación, es claro que tal conducta realizada por la principal incurriría en la prohibición de esquirolaje del art.6.5 RD Ley 17/77.

En estos casos, el TC deja bien claro que el ejercicio del derecho de huelga, por definición, **se habrá de proyectar de manera principal sobre la actividad productiva de la empresa principal. Por ello mismo, continúa el TC " de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que éstas alcancen únicamente al contratista, empresario directo en la relación laboral, y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla"**

Pues bien, **una de las garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga es la prohibición del conocido como "esquirolaje externo"**, es decir, la contratación de trabajadores ajenos a la empresa para suplir el trabajo de los huelguistas y privar así a la huelga de cualquier efectividad. (art.6.5 RDL 17/177).

En una relación triangular como la subcontratación, el esquirolaje puede suceder tanto por razón de actuaciones de la empleadora, como por razón de actuaciones de la principal (como es el caso). **El TC no exige ningún nexo de grupo o conexión mayor que la propia de una empresa principal (cliente) y una empresa contratista (empleadora)**, unidad ambas por un nexo mercantil.

Basta este nexo para que la principal sea responsable de las actuaciones dirigidas a desarticular la efectividad de la huelga, como señaladamente es el contratar a trabajadores no huelguistas, actividad expresamente prohibida en el art.6.5 RDL 17/77

que el TS está obligado a interpretar (art.5 LOPJ) conforme a la doctrina del TC, doctrina que no cita en la sentencia objeto de comentario y que en ningún momento exige o impone requisitos adicionales para entender vulnerado el derecho de huelga, como hace la sentencia objeto de comentario, que fijándose en dos precedentes del propio TS que ni agotan ni colman la totalidad de supuestos posibles de subcontratación a los que resulta aplicable la doctrina del TC, erige los supuestos que en tales casos se dieron (vinculación de empresas en el seno de grupo) a la categoría de requisito para apreciar la vulneración por la empresa principal de los derechos fundamentales de los trabajadores de la subcontrata.

O dicho más llanamente, según el TS si la principal y la subcontrata no tienen algún vínculo adicional (pertenencia a un mismo grupo), a parte del contrato mercantil que les une, no es posible imputar a la principal la vulneración del derecho fundamental de huelga de los trabajadores de la contratista; ni siquiera desplegando conductas, como el esquirolaje externo, expresamente prohibidas por la legislación vigente (art.6.5 RD Ley 17/77).

Nótese que la propia resolución que comentamos reconoce (FJ 3º) que *" la actuación de la demandada Altrad consistió únicamente en comunicar a todos sus clientes que no podía realizar los trabajos comprometidos con ellas durante la realización de la huelga por sus trabajadores "*

Pues bien, conforme a la doctrina del TC ello suponía que los clientes de la empleadora debían sufrir las consecuencias de la huelga en tanto que perceptores del fruto del trabajo de los trabajadores huelguistas, pues lo contrario, en palabras del TC, supone admitir que *" las prohibiciones establecidas en la legislación laboral alcancen únicamente al contratista y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla "*

En conclusión, **admitir que una conducta tan grosera para desactivar una huelga, como el esquirolaje externo, sea realizada por la empresa principal, por la única razón de no ser la empleadora de su grupo empresarial es un auténtico despropósito, contrario a la doctrina del TC**, que afecta al contenido esencial del derecho de huelga, privándola de toda efectividad .

Nadie niega la libertad de empresa y su proyección en la posibilidad de externalizar obras y servicios y subcontratar con terceros las mismas. Pero ello no puede suponer, por sí solo, la desactivación de otro derecho fundamental, la huelga, que impone por su preeminencia y durante su ejercicio la reducción, paralización o latencia de facultades empresariales que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial, como notablemente es la contratación de otras empresas distintas de la empleadora de los huelguistas. (Vid STC 123/1992)

En este caso, **el propio TS reconoce que la principal conocía de la existencia de la huelga**, luego la contratación de otra empresa la sitúa de lleno en el ámbito de aplicación de la prohibición del art.6.5 RDL 17/77 y ello suponía la vulneración del derecho de huelga.

La incidencia procesal de que la principal no fuera demandada en nada impide la declaración de nulidad del período de consultas seguido en la MSCT, pues aunque sea por actos de un tercero la desactivación de la huelga contó con la colaboración de la

empleadora que le comunicó a la principal que no podía realizar los trabajos porque sus trabajadores estaban en huelga.

La única forma de preservar la efectividad de los DDFF individuales y colectivos en el seno de los fenómenos de la externalización productiva y la subcontratación es hacer abstracción de esta realidad y hacer el test de "si no hubiera habido dos empresas, sino una". Si la respuesta a ese test es que de haber una sola empresa sería clara la vulneración del Derecho Fundamental, la consecuencia ha de ser, como sostiene el TC en su reiteradísima doctrina, la apreciación de la vulneración del Derecho fundamental. Está claro que la sentencia del TS que hemos comentado no se ha planteado ese test, y no puede dejar de sorprendernos la ausencia de toda cita a la doctrina vinculante del Tribunal Constitucional en esta materia.