
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Herrador Ontiveros, Rubén; Gete-Alonso Calera, Ma. del Carmen, dir. La conciliación del ius variandi empresarial y el derecho de huelga. Interpretación jurisprudencial del artículo 6.5 del RDLRT. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/303616>

under the terms of the  license

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Herrador Ontiveros, Rubén; Gete-Alonso Calera, Ma. del Carmen, dir. La conciliación del ius variandi empresarial y el derecho de huelga. Interpretación jurisprudencial del artículo 6.5 del RDLRT. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/303616>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Facultad de Derecho

Trabajo de Final de Grado

**LA CONCILIACIÓN DEL IUS VARIANDI EMPRESARIAL
Y EL DERECHO DE HUELGA.
INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL DEL ARTÍCULO
6.5 DEL RDLRT.**

Alumno: Rubén Herrador Ontiveros

Grado en Derecho y Grado en Relaciones Laborales

Director: María del Carmen Gete-Alonso Calera

Curso: 2023-2024

Fecha de entrega: 13 de mayo del 2024

ÍNDICE

ABREVIATURAS	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
I. MARCO REGULADOR. DERECHO DE HUELGA Y DERECHO DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	7
I.I. Análisis del marco jurídico que regula el derecho de dirección y organización empresarial. Límites generales del ius variandi empresarial. 7	
I.II. Elementos esenciales del art. 6.5 RDLRT	8
I.III. Interpretación jurídica. Elementos esenciales art. 3 CC.....	11
II. VULNERACIÓN DEL DERECHO A HUELGA. TIPOS DE ESQUIROLAJE.	14
II.I. Requisitos para considerar vulnerado el derecho a huelga de los trabajadores por esquirolaje.....	14
II.II. Esquirolaje interno	17
II.III. Esquirolaje externo	24
II.IV Esquirolaje tecnológico	26
III. JURISPRUDENCIA SOBRE ESQUIROLAJE INTERNO Y TÉCNICO	29
III.I. Examen de decisiones judiciales significativas relacionadas con la vulneración del derecho de huelga, esquirolaje interno y técnico, STC 17/2017, 2 de febrero de 2017.	29
III.II. Análisis del voto particular STC 17/2017, 2 de febrero de 2017.	31
III.III. Análisis general interpretación jurisprudencial del art. 6.5 RDLRT.	34
IV. CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA.....	41
TESAURO DE JURISPRUDENCIA	43

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
RDLRT	Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo
CC	Convenio Colectivo
Art.	Artículo
STEDH	Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
STSS	Sentencia Tribunal Supremo
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
TRLISOS	Texto Refundido Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

RESUMEN

Este estudio se centra en analizar los límites de la interpretación jurisprudencial, en base al art. 3 del CC, y establecer si se realiza una interpretación ajustada a derecho del art. 6.5 del RDLRT o, por lo contrario, se realiza una interpretación extensiva de la norma vulnerando el ius variandi empresarial, el derecho de dirección y organización empresarial.

Palabras clave: ius variandi empresarial, derecho de huelga, límites interpretación jurídica, interpretación extensiva

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the limits of jurisprudential interpretation, based on Article 3 of the Civil Code, and determining whether an interpretation in accordance with the law is made of Article 6.5 of the RDLRT or, on the contrary, an extensive interpretation of the norm is carried out, thereby violating the employer's ius variandi, the right of management, and business organization.

Keywords: employer's ius variandi, right to strike, limits of legal interpretation, extensive interpretation.

INTRODUCCIÓN

El derecho de huelga constituye un pilar fundamental en las relaciones laborales en España, reconocido tanto a nivel constitucional como en la legislación laboral específica. Este estudio pretende analizar el marco legal y la doctrina jurisprudencial que envuelve el derecho de huelga en el país, subrayando su crucial importancia en la protección de los intereses de los trabajadores y su rol en el balance de poder dentro de las relaciones laborales.

Consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución Española (CE), el derecho de huelga reconoce a los trabajadores la facultad de cesar su actividad laboral, así como reconoce el derecho de los empresarios a adoptar medidas en contextos de conflicto colectivo. Esta disposición constitucional provee una base sólida para la protección y el ejercicio efectivo del derecho de huelga en España. La Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) complementa esta protección regulando el ejercicio del derecho de huelga; específicamente, el artículo 28 de la LET reconoce explícitamente este derecho como un medio legítimo de defensa de los intereses laborales y sociales de los trabajadores. Asimismo, esta ley prohíbe la discriminación o represalia contra aquellos que ejerzan su derecho a huelga y establece que el ejercicio de este derecho no puede ser causa de despido o sanción disciplinaria.

Por otro lado, el ejercicio del ius variandi empresarial, que incluye el poder de dirección y control sobre la actividad laboral, está regulado en el artículo 20 del LET. Este poder, aunque significativo, no es absoluto y debe ejercerse respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, como la dignidad y la intimidad, tal como establece el artículo 4.2.e) del mismo cuerpo legal.

Surge así un conflicto entre el ius variandi empresarial y el derecho de huelga. El artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo (RDLET), impone limitaciones al empresario durante el ejercicio del derecho de huelga, prohibiendo específicamente la sustitución de trabajadores huelguistas por otros que no estuvieran vinculados a la empresa al momento de comunicarse la huelga.

El Tribunal Constitucional ha establecido que el ejercicio del ius variandi empresarial durante una huelga debe respetar los límites legales y constitucionales, asegurando que no se menoscaben los efectos de la medida de huelga adoptada legítimamente por los trabajadores. Además, ha reafirmado que el derecho de huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, protegido por la CE y la legislación laboral, y que su ejercicio no puede ser obstaculizado por el empresario a través del ius variandi.¹

La interpretación jurisprudencial² del artículo 6.5 del RDLRT ha establecido que la sustitución de trabajadores durante una huelga constituye un ejercicio abusivo del ius variandi empresarial, ya que anula o disminuye la presión legítima ejercida por los huelguistas a través de la paralización del trabajo. Sin embargo, se reconocen ciertas excepciones, como el aseguramiento de servicios mínimos esenciales o las previsiones sobre seguridad y mantenimiento en la empresa.

En conclusión, la interpretación jurisprudencial del artículo 6.5 del RDLRT ha buscado conciliar el ius variandi empresarial con el derecho de huelga, reconociendo la primacía de este último como un derecho fundamental de los trabajadores. Se ha establecido que el ejercicio del ius variandi durante una huelga debe respetar los límites legales y constitucionales, evitando

¹ STC nº 123/1992, de 28 de septiembre, FJ 5.

² STC nº 17/2017, 2 de febrero de 2017.

cualquier acción que menoscabe los efectos de la medida de huelga adoptada legítimamente.³

El propósito central del presente estudio es analizar la conciliación entre el *ius variandi* empresarial y el derecho de huelga de los trabajadores, centrándose específicamente en los límites que establece la interpretación jurisprudencial conforme al artículo 6.5 del Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo (RDLRT). Esta investigación pretende profundizar en cómo se equilibra el poder de dirección y organización empresarial con los derechos fundamentales de huelga de los empleados, considerando diversas formas de esquirolaje y su impacto legal.

En la primera parte del estudio, se revisan las principales disposiciones de la LET que abordan la protección del derecho de huelga en el ámbito laboral. Se destaca la importancia de comprender el marco legal que regula tanto el derecho de huelga como el derecho de dirección y organización empresarial, enfocando en cómo estas áreas interactúan y a veces entran en conflicto.

Además, el estudio se adentra en el análisis del marco jurídico que regula el derecho de dirección y organización empresarial, con particular atención a las normativas que definen el *ius variandi* empresarial. Se discuten los límites generales impuestos para prevenir abusos en el ejercicio de este derecho y para proteger la privacidad y otros derechos fundamentales de los trabajadores. Este análisis es fundamental para entender el contexto dentro del cual se deben manejar las tensiones entre la autoridad empresarial y los derechos de los trabajadores.

Se presta especial atención a los elementos esenciales del artículo 6.5 del RDLRT, que limita la capacidad del empleador para reemplazar a trabajadores en huelga. El estudio proporciona un análisis detallado de la

³ STC nº 33/2011, 28 de marzo de 2011.

³ STC nº 123/1992, 28 de septiembre de 1992.

aplicación de esta disposición y las consecuencias de su infracción, iluminando cómo se ha interpretado en la jurisprudencia para proteger efectivamente el derecho a huelga.

En las secciones subsiguientes, se examinan los requisitos para considerar vulnerado el derecho a huelga de los trabajadores por prácticas de esquirolaje. Este análisis abarca varias formas de esquirolaje, incluyendo esquirolaje interno y externo, así como esquirolaje tecnológico, ofreciendo una perspectiva sobre cómo estas prácticas afectan la eficacia de las huelgas y los derechos de los trabajadores.

Finalmente, se realiza un estudio detallado de la jurisprudencia relacionada con el esquirolaje interno. Se revisan decisiones judiciales significativas que han abordado casos de vulneración del derecho de huelga, proporcionando un análisis profundo de los argumentos legales y las sentencias emitidas. Este examen no solo ayuda a entender cómo los tribunales han equilibrado los derechos a la intimidad con las necesidades de control empresarial, sino también cómo han interpretado y aplicado el artículo 6.5 del RDLRT en estos contextos.

El trabajo concluye con una síntesis de los hallazgos más significativos de la investigación, destacando la importancia de un marco regulador bien definido que proteja tanto los intereses empresariales como los derechos de los trabajadores. Se proponen recomendaciones basadas en el análisis legislativo y jurisprudencial realizado, con la esperanza de contribuir a una mejor comprensión y aplicación de la ley en materia de huelga y dirección empresarial. Esta investigación se fundamenta en una metodología que incluye la revisión de bases de datos legales, consulta de manuales especializados y el estudio exhaustivo de la doctrina y jurisprudencia relevante.

I. MARCO REGULADOR. DERECHO DE HUELGA Y DERECHO DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

I.1. Análisis del marco jurídico que regula el derecho de dirección y organización empresarial. Límites generales del ius variandi empresarial.

El ejercicio del poder de dirección por parte del empresario es crucial para el adecuado funcionamiento de la organización productiva, tal como lo establecen los artículos 33 y 38 de la Constitución y el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Este último concede al empresario la facultad de tomar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.

Es importante destacar que el poder de dirección que posee el empleador, como titular de la empresa según el artículo 38 de la Constitución Española, debe ser entendido en un sentido amplio, abarcando tres manifestaciones distintas: el poder de dirección ordinario o en sentido estricto; el ius variandi empresarial; y el poder de vigilancia, control y sanción del trabajador⁴.

El ius variandi empresarial, específicamente, es la potestad que tiene el empleador de implantar unilateralmente cambios de mayor trascendencia en las condiciones acordadas en el contrato de trabajo con el empleado.⁵ Dado su carácter drástico, estos cambios deben ejercerse conforme a los términos legal y convencionalmente previstos, justificados por causas objetivas y respetando todos los procedimientos establecidos por la ley y los convenios colectivos.

Ejemplos de este tipo de ius variandi incluyen la movilidad funcional por motivos organizativos descrita en el artículo 39 del ET, los traslados y

⁴ Bodas Martín, R. (1997). *El Poder de dirección del empresario* / Ricardo Bodas Martín, coordinador (1ªed.). IBIDEM.

⁵ Poquet Català, R. (2013). *El Actual poder de dirección y control del empresario* / Raquel Poquet Català. Aranzadi.

desplazamientos del artículo 40, o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41.

Además, es fundamental que el ejercicio de este poder empresarial se realice con el debido respeto a la dignidad del trabajador, conforme lo establece la normativa laboral, especialmente en los artículos 4.2.c) y 20 del Estatuto de los Trabajadores.

En resumen, para determinar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario evaluar si cumple con los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, según establece la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español⁶:

Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad).

Si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad).

Y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

I.II. Elementos esenciales del art. 6.5 RDLRT.

El artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 establece una normativa clara que prohíbe al empleador sustituir a los trabajadores en huelga por personas

⁶ STC nº 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5.

que no estuvieran vinculadas a la empresa al momento de la comunicación de la misma, salvo en situaciones excepcionales donde se incumplan obligaciones específicas delineadas en el apartado 7 del mismo artículo, pues “es contrario a la Constitución todo tipo de cierre que vacíe de contenido o impida el derecho de huelga”.⁷

Esta disposición se basa en el derecho constitucional a la huelga, reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española, y refleja los principios fundamentales del Derecho del Trabajo que buscan proteger los derechos de los trabajadores y regular adecuadamente las relaciones laborales.

La interpretación jurídica de este precepto ha sido reforzada a través del tiempo por la jurisprudencia española⁸, que ha concluido que la sustitución interna de trabajadores en huelga por parte del empleador constituye un abuso del poder empresarial y representa un obstáculo serio para el ejercicio efectivo del derecho de huelga. Esta interpretación está fundamentada en el principio de igualdad de condiciones entre empleadores y trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos laborales, así como en la necesidad de asegurar que la huelga sirva como un medio legítimo y efectivo de presión en las relaciones laborales.

Además, la jurisprudencia española⁹ ha tratado numerosos casos vinculados a la aplicación de este artículo y a la protección del derecho de huelga, por las que se determinó que la asignación de funciones diferentes a las habitualmente desempeñadas por los trabajadores durante una huelga, por del empleador, constituye un ejercicio abusivo del poder empresarial, ya que esto socava la efectividad de la medida de presión ejercida legítimamente por los trabajadores.

⁷ STC nº 11/1981, de 8 de abril, FJ 22.

⁸ STC nº 17/2017, 2 de febrero de 2017.

⁹ STC nº 33/2011, 28 de marzo de 2011.

⁹ STC nº 123/1992, 28 de septiembre de 1992.

En contextos de relaciones contractuales entre empresas, el Tribunal Constitucional¹⁰ ha extendido la responsabilidad por la sustitución interna de trabajadores en huelga al empresario principal, y no únicamente al contratista directo de los trabajadores. Esta decisión subraya la necesidad de una protección efectiva del derecho de huelga especialmente en entornos de descentralización productiva y en las complejas relaciones laborales entre empresas.

El artículo 6.5 del RDLRT es crucial para la protección del derecho de huelga y para la prevención del esquirolaje en el entorno laboral. La interpretación jurisprudencial de este artículo subraya la importancia de garantizar el ejercicio efectivo de este derecho fundamental y destaca la responsabilidad del empresario en asegurar su respeto dentro de la estructura organizativa de la empresa. Esta normativa y su aplicación efectiva son esenciales para mantener el equilibrio en las relaciones laborales y para asegurar que los derechos de los trabajadores sean protegidos en situaciones de conflicto laboral.

Es por ellos, que dicho artículo, estipula que durante la duración de una huelga, el empresario no puede reemplazar a los trabajadores huelguistas con personas que no estaban vinculadas a la empresa en el momento en que se comunicó la huelga, excepto en los casos de incumplimiento de las obligaciones especificadas en el apartado número siete del mismo artículo.

El Tribunal Constitucional, al referirse a este precepto, ha aclarado en reiteradas ocasiones, que esta disposición prohíbe también la contratación de trabajadores para realizar las tareas dejadas por los huelguistas, lo cual lesionaría los efectos de la medida adoptada por los mismos, un fenómeno conocido como esquirolaje externo.¹¹

¹⁰ STC nº 75/2010, de 19 de octubre 2010.

¹¹ STC nº 17/2017, 2 de febrero de 2017.

Por todo lo expuesto, relación con la conexión entre el ejercicio del derecho de huelga y el ius variandi empresarial respecto a la sustitución interna de los huelguistas, se ha establecido que tal procedimiento constituye un ejercicio abusivo del ius variandi empresarial, un derecho que, dentro de los límites legalmente previstos, corresponde al empresario en otras circunstancias.¹² Sin embargo, en el contexto de una huelga legítima, el mencionado ius variandi no puede extenderse a la sustitución del trabajo que deberían haber realizado los huelguistas por parte de quienes en situaciones ordinarias no tienen asignadas tales funciones, ya que ello anularía o disminuiría la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo.¹³

Por lo tanto, el empresario no puede imponer a los trabajadores que no están en huelga la realización de las tareas que corresponden a los que secundaron la convocatoria, ni los trabajadores que decidieron no secundar la huelga pueden realizar el trabajo de sus compañeros en huelga. El Tribunal Constitucional subraya que esta regla general solo admite dos excepciones: el aseguramiento de ciertos servicios mínimos esenciales y las previsiones sobre los servicios de seguridad y mantenimiento en la empresa.

I.III. Interpretación jurídica. Elementos esenciales art. 3 CC.

La interpretación legislativa representa un aspecto esencial del proceso judicial en España, determinando la manera en que las leyes se aplican en casos específicos. Los tribunales españoles han desarrollado una extensa doctrina sobre este tema, integrando tanto principios hermenéuticos

¹² Montoya Melgar, A. (1965). *El Poder de dirección del empresario / Alfredo Montoya Melgar; prólogo de Manuel Alonso Olea*. [Instituto de Estudios Políticos].

¹³ STC nº 11/1981, de 8 de abril, FJ 22.

tradicionales como adaptaciones modernas, lo que refleja una práctica judicial adaptativa y consciente del contexto en el que opera.¹⁴

Uno de los pilares en la jurisprudencia española ha sido el principio de interpretación literal¹⁵, que prioriza el significado gramatical y literal del texto legal. Este enfoque busca reflejar la intención del legislador tal como se expresa en las palabras de la ley, aunque no se trata de un principio aplicado de manera absoluta, pues se ve complementado con otros enfoques interpretativos.

Además, la interpretación teleológica o finalista constituye otro principio crucial. Los tribunales españoles¹⁶ enfatizan la importancia de entender la intención o el propósito detrás de una ley, considerando su función social y su impacto en la sociedad contemporánea. Esto incluye una valoración del contexto histórico y social en que la ley fue promulgada y su pertinencia en el presente, asegurando que la aplicación de la ley continúe siendo relevante y efectiva.

Otro enfoque importante es el principio de interpretación sistemática, que subraya la necesidad de armonizar las disposiciones legales dentro de un marco coherente.¹⁷ Este enfoque implica que una disposición legal debe interpretarse en relación con otras dentro del mismo cuerpo legal y considerando el contexto más amplio del ordenamiento jurídico. Esta metodología asegura que las leyes se interpreten de manera que se preserve la coherencia y la unidad del sistema legal.¹⁸

La interpretación legislativa en la jurisprudencia española es, por tanto, un campo dinámico y multifacético que refleja una combinación de principios

¹⁴ Anuario de Filosofía del Derecho. (2017). Argumentos, reglas y valores en la interpretación jurídica. Anuario de Filosofía del Derecho, (XXXIII), enero.

¹⁵ TS nº 91/2005, de 14 de diciembre de 2005.

¹⁶ STS nº 617/2018, 17 de abril de 2018, FJ 4º

¹⁷ Anuario de Filosofía del Derecho. (2014). Aspectos de la interpretación jurídica (Un mapa conceptual). Anuario de Filosofía del Derecho, (XXX), enero.

¹⁸ Sentencias de 14 de julio de 1998, Safety Hi-Tech, C-284/95, EU:C:1998:352, apartado 49, y de 14 de julio de 1998, Bettati, C-341/95, EU:C:1998:353, apartado 47.

hermenéuticos tradicionales y adaptaciones modernas. Aunque el principio de interpretación literal sigue siendo fundamental, los tribunales han mostrado una creciente disposición a adoptar enfoques más flexibles y contextualizados, lo que demuestra un compromiso con la justicia, la equidad y el respeto de los derechos fundamentales en la aplicación de la ley.

En resumen, la interpretación legislativa en España se ha moldeado por una interacción de principios tradicionales y tendencias modernas. El principio de interpretación literal, por ejemplo, ha sido ampliamente respaldado por los tribunales¹⁹, reafirmando la importancia de adherirse al sentido literal de la ley en ausencia de ambigüedad. Este enfoque garantiza que la interpretación de las leyes se mantenga firme y precisa, al tiempo que se adaptan a las necesidades cambiantes de la sociedad española.

El principio de interpretación literal de las leyes, si bien es fundamental, se complementa con otros enfoques interpretativos que enriquecen y profundizan el análisis judicial. Uno de estos enfoques es la interpretación teleológica o finalista, que se enfoca en la finalidad y el contexto histórico de la legislación. Junto con el principio de interpretación sistemática, que busca la armonización de las disposiciones legales dentro del marco más amplio del ordenamiento jurídico.

En los tiempos recientes, se ha observado una tendencia hacia una mayor flexibilidad y contextualización en la interpretación legislativa. Resalta la importancia de adoptar un enfoque dinámico y adaptativo hacia la interpretación de la ley, teniendo en cuenta los cambios continuos en la sociedad y los avances tecnológicos. Esta perspectiva moderna permite a los tribunales adaptar la legislación a nuevas realidades y desafíos,

¹⁹ STS nº 812/2021, 8 de junio de 2021.

asegurando que la ley no solo responda a las necesidades actuales, sino que también aborde cuestiones emergentes de manera efectiva.²⁰

Por último, en la jurisprudencia también fomentan una interpretación de la ley que esté orientada hacia la protección y promoción de los derechos humanos. Un ejemplo influyente de esta tendencia es la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Marckx v. Bélgica*, de 13 de junio de 1979, que ha impactado en la jurisprudencia española al resaltar la importancia de interpretar las leyes de una manera que proteja y promueva los derechos fundamentales. Esto se refleja en decisiones judiciales en España que garantizan la igualdad, la dignidad humana, y otros principios fundamentales, mostrando un compromiso continuo con los valores esenciales en un contexto legal.

II. VULNERACIÓN DEL DERECHO A HUELGA. TIPOS DE ESQUIROLAJE.

II.I. Requisitos para considerar vulnerado el derecho a huelga de los trabajadores por esquirolaje.

Para poder abordar adecuadamente el tema del esquirolaje, es crucial entender primero el derecho a huelga. La relación entre trabajadores y empresarios se ha caracterizado históricamente por una dinámica de poder, en la cual el empresario posee una posición dominante mientras que los trabajadores se encuentran en una situación de subordinación. Esta dinámica frecuentemente conduce a conflictos laborales.

²⁰ Perelman, C. (2022). Interpretación jurídica. *Anales de La Cátedra Francisco Suárez*, 13(2), 131–143. <https://doi.org/10.30827/acfs.v13i2.26480>.

La huelga se establece en nuestro ordenamiento jurídico como un mecanismo de defensa de intereses, de presión y para equilibrar el poder de los trabajadores. Así, el derecho a huelga permite a los trabajadores cesar su actividad laboral durante un tiempo limitado como medida de presión. Este es un derecho tanto colectivo, ejercible por el conjunto de los trabajadores, como individual, ya que cada trabajador decide cómo ejercerlo, activa o pasivamente.²¹

Es interesante observar que, aunque el derecho a huelga es reconocido en el artículo 28 de la CE como un derecho fundamental, su regulación específica no se encuentra en la legislación postconstitucional sino en el Real Decreto Ley 17/1977. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional²², ha jugado un papel crucial en interpretar y matizar este decreto en consonancia con la Constitución, supliendo así la falta de una ley reguladora específica del derecho a huelga.

Finalmente, es fundamental comprender la lógica detrás de la prohibición de esquirolaje. Esta no solo se orienta a proteger el derecho de huelga de los trabajadores, sino también a preservar la efectividad de la huelga como herramienta de negociación colectiva. Limitar o neutralizar los efectos de la huelga mediante la sustitución de trabajadores huelguistas mina la capacidad de los trabajadores para negociar condiciones laborales de manera equitativa y efectiva, subrayando la necesidad de una regulación clara y efectiva que armonice los intereses en juego en el ámbito laboral.²³

El concepto de esquirolaje tiene su origen en el término "esquirol", que refiere a una persona que sustituye a un trabajador durante una huelga, según lo define la RAE²⁴. Este fenómeno se contextualiza legalmente bajo el artículo

²¹ Gárate Castro, F. Javier. *Derecho de huelga* / Javier Gárate Castro. Albacete: Bomarzo, 2013. Print.

²² STC nº 11/1981, de 8 de abril de 1981.

²³ Gárate Castro, F. Javier. *Derecho de huelga* / Javier Gárate Castro. Albacete: Bomarzo, 2013. Print.

²⁴ Real Academia Española. (2024). Esquirol. En *Diccionario de la lengua española* 23.ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/esquirol>.

6.5 del Real Decreto Ley 17/1977, que establece que durante una huelga, el empresario no está autorizado a sustituir a los trabajadores en huelga con otros que no estuvieran vinculados previamente a la empresa en el momento en que se comunica la huelga. Esta normativa busca preservar la eficacia de la huelga como instrumento de presión y negociación, evitando que el empresario pueda mitigar el impacto de la misma mediante la sustitución de los trabajadores que participan en ella.

Desde un punto de vista jurídico, la protección del derecho a huelga, reconocido como fundamental en el artículo 28 de la CE, es crucial. Este derecho se clasifica dentro de un marco que busca equilibrar el poder entre el empresario y los trabajadores, considerando la posición dominante del primero frente a la subordinación del segundo. La inclusión del esquirolaje en la legislación resalta la necesidad de garantizar que la huelga mantenga su capacidad como herramienta de presión, sin ser desvirtuada por tácticas que busquen reducir su efectividad.

El artículo 8.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, profundiza esta protección, tipificando el esquirolaje como una infracción muy grave. Este marco legal refleja un esfuerzo legislativo por proteger los intereses de los trabajadores, asegurando que las acciones que minen el derecho de huelga sean sancionadas adecuadamente.

La jurisprudencia española²⁵ ha definido y reiterado la importancia de interpretar restrictivamente cualquier intento de vulnerar el derecho de huelga mediante el esquirolaje. La interpretación de los tribunales ha enfatizado que cualquier sustitución de trabajadores huelguistas debe ser evaluada críticamente para asegurar que no constituya una violación de este derecho fundamental. En este contexto, la jurisprudencia ha jugado un papel decisivo en la interpretación y aplicación del Real Decreto Ley 17/1977,

²⁵ STC nº 123/1992 de 28 de septiembre de 1992, por todas.

adaptando su aplicación a los principios constitucionales y respondiendo a los desafíos que presenta la moderna relación laboral.

Además, es importante considerar que, aunque el artículo 6.5 del RDLRT establece un marco para la no sustitución de trabajadores huelguistas, la práctica del esquirolaje puede adoptar formas más sutiles que requieren una vigilancia constante y una interpretación extensiva por parte de los tribunales. Estos deben considerar no solo la literalidad de la ley, sino también el espíritu de esta, evaluando si las acciones empresariales, aunque legalmente justificadas, pueden estar socavando el derecho efectivo a huelga.²⁶

En resumen, el marco legal y jurisprudencial actual exige un enfoque que no solo respete los términos explícitos de la ley, sino que también proteja la integridad y la eficacia del derecho a huelga.²⁷ Esta necesidad refleja un reconocimiento de la importancia de equilibrar los derechos laborales en un entorno que está continuamente evolucionando y donde las nuevas estrategias empresariales pueden presentar retos significativos para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

II.II. Esquirolaje interno.

El concepto de esquirolaje interno implica la sustitución de trabajadores en huelga por otros trabajadores que ya estaban vinculados a la empresa en el momento de comunicar la huelga, es una práctica que busca aminorar los efectos que la huelga produce.²⁸

²⁶ Rojo Torrecilla, Eduardo. *El Derecho de huelga: elementos para la reflexión* / Eduardo Rojo Torrecilla. Barcelona: Cristianisme i Justícia, 1992. Print.

²⁷ STC 123/1992 de 28 de septiembre de 1992, por todas.

²⁸ Valle Muñoz, F. A. (2019). *La Sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico-laboral del esquirolaje* / Francisco Andrés Valle Muñoz, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, acreditado a Catedrático de Universidad, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona. Atelier Libros Jurídicos.

Esta definición contradice directamente lo establecido en el artículo 6.5 RDLRT, que prohíbe reemplazar a los huelguistas con trabajadores "que no estuviesen vinculados a la empresa" en el momento de la comunicación de la huelga. No obstante, esta restricción se amplía en el artículo 8.10 del TRLISOS, que se extiende a personal "no vinculado al centro de trabajo", incluyendo como infracción muy grave las sustituciones de trabajadores huelguistas con personal de otros centros de la misma empresa.

La problemática de este tipo de esquirolaje radica en la gestión de los intereses de las distintas partes implicadas en una huelga dentro de una misma empresa. Por un lado, los trabajadores huelguistas buscan que la huelga sea efectiva, es decir, desean provocar un impacto económico significativo en el empleador para presionar en la negociación de sus demandas.

Por otro lado, el empresario busca mantener una cierta actividad empresarial y protegerse de los efectos de la huelga mediante métodos que no estén explícitamente prohibidos por la ley.

Asimismo, los trabajadores no huelguistas, que tienen garantizado el derecho al trabajo por el artículo 35 de la Constitución y el derecho a la ocupación efectiva según el artículo 4.2.a del TRLET, tienen también interés en continuar su labor profesional, lo cual podría verse comprometido por un posible cierre de la empresa motivado por la huelga.

Respecto a los medios no prohibidos que puede utilizar el empresario, se destaca el concepto de *ius variandi*, un término del derecho laboral que le permite al empresario modificar unilateralmente ciertos aspectos del contrato de trabajo dentro de límites establecidos, adaptándose a cambios estructurales u organizativos.²⁹ Aunque el derecho de huelga impone ciertas restricciones al poder empresarial, la ley actual no regula de manera

²⁹ Poquet Català, R. (2013). *El Actual poder de dirección y control del empresario / Raquel Poquet Català*. Aranzadi.

exhaustiva otros mecanismos como la movilidad funcional, que en la práctica puede generar conflictos significativos y potencialmente desvirtuar los efectos de la huelga.

El esquirolaje interno, en su concepto más amplio dentro del derecho laboral español, se refiere a la práctica por la cual un empleador sustituye a trabajadores en huelga mediante el uso de otros trabajadores que ya forman parte de la empresa. Este fenómeno se manifiesta de diversas formas, cada una con implicaciones legales específicas que merecen un examen detallado.³⁰

1. Movilidad Funcional³¹: La movilidad funcional es un concepto jurídico-laboral que permite al empresario reubicar a sus trabajadores en diferentes roles o funciones dentro de la misma categoría profesional, o en funciones equivalentes, sin que esto suponga una modificación de las condiciones fundamentales de trabajo del empleado. Bajo la condición de que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se enmarca dentro de las facultades directivas del empresario. Sin embargo, esta facultad adquiere una dimensión especialmente delicada y controvertida en contextos de huelga, dado que puede ser utilizada para minar la efectividad de estas acciones colectivas.

La jurisprudencia española ha desarrollado una interpretación restrictiva de la movilidad funcional en periodos de huelga, en línea con la protección del derecho a la huelga establecido por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Un caso judicial³² que destaca en este ámbito se originó tras una huelga en la empresa "Loreto Sociedad Anónima", la cual fue notable porque, aunque

³⁰ Valle Muñoz, F. A. (1998). *La Movilidad funcional del trabajador en la empresa* / Francisco Andrés Valle Muñoz. Consejo Económico y Social.

³¹ Valle Muñoz, F. A. (1998). *La Movilidad funcional del trabajador en la empresa* / Francisco Andrés Valle Muñoz. Consejo Económico y Social.

³² STC nº 123/1992, del 28 de septiembre de 1992.

fue secundada por un grupo de trabajadores fijos discontinuos, no contó con el apoyo del personal fijo. La empresa respondió a la huelga empleando a trabajadores fijos en las funciones de los huelguistas, logrando así mantener la actividad empresarial. Esto fue visto como una estrategia para disminuir el impacto de la huelga, lo cual llevó a un prolongado litigio que culminó con la intervención del TC.

Se estableció un marco protector del derecho de huelga, argumentando que, aunque las facultades de movilidad funcional y geográfica del empresario son válidas y necesarias en condiciones laborales normales, deben ser limitadas en situaciones de conflicto como las huelgas. Esta sentencia enfatizó que la huelga debe ser una herramienta efectiva de presión para los trabajadores y, como tal, debe poder ocasionar ciertos perjuicios económicos al empresario. El tribunal destacó la importancia del derecho de huelga dentro del marco constitucional, especialmente en su artículo 28, subrayando que, durante su ejercicio, este derecho puede suprimir o limitar temporalmente otros derechos que, en condiciones normales, tendrían plena vigencia.

Esta perspectiva ha sido reafirmada y desarrollada en sentencias posteriores³³, donde se reiteró que la sustitución interna de trabajadores huelguistas puede constituir un abuso de las facultades empresariales si, de manera intencional o efectiva, "produce un vaciamiento del contenido del derecho de huelga, o una minoración o desactivación de la presión asociada a su ejercicio". En este caso particular, la empresa recurrió a estructuras de mando para cubrir los puestos de trabajadores huelguistas con el objetivo de continuar la operación durante el día de huelga, lo que resultó en una reducción significativa de la efectividad de la medida de presión colectiva. Este acto fue interpretado por el tribunal como una "actuación antihuelga".

³³ STC nº 33/2011, de 28 de marzo de 2011.

En situaciones más recientes³⁴, se ha considerado que utilizar personal de categorías superiores para realizar funciones de trabajadores en huelga constituye una forma de esquirolaje interno, con el claro propósito de mantener la funcionalidad normal del servicio y disminuir los efectos de la huelga. El tribunal fundamentó su argumentación en la reiterada doctrina del TC³⁵, consolidando así la limitación del poder empresarial durante las huelgas y asegurando que el derecho a huelga mantenga su eficacia y capacidad de influencia en las relaciones laborales.

2. Movilidad Horizontal³⁶: Este tipo de movilidad ocurre cuando el empleador traslada a trabajadores de un mismo nivel o categoría a puestos de otros trabajadores que están en huelga, generalmente dentro del mismo lugar de trabajo. Aunque esta práctica puede parecer menos intrusiva que la contratación externa, sigue siendo considerada esquirolaje interno si su finalidad es disminuir el impacto de la huelga. La jurisprudencia de los tribunales han abordado esta cuestión, enfatizando la necesidad de preservar la integridad del derecho a huelga.

Ejemplos de lo expuesto son reiteradas sentencias, las cuales han consolidado una jurisprudencia uniforme. No se considera esquirolaje interno una sustitución realizada por iniciativa de un solo trabajador, que esporádicamente realizaba las mismas funciones, en el mismo turno y sin instrucciones explícitas de la empresa durante acumulaciones de trabajo³⁷.

La casuística es crucial para determinar casos de esquirolaje interno mediante movilidad funcional. Factores como la iniciativa para realizar las tareas o las instrucciones del empresario son determinantes para que el tribunal considere si la práctica es abusiva³⁸. También es relevante si las

³⁴ STS nº 13/2020, de 13 de enero de 2020.

³⁵ STC nº 123/1992, del 28 de septiembre de 1992.

³⁶ Valle Muñoz, F. A. (1998). *La Movilidad funcional del trabajador en la empresa* / Francisco Andrés Valle Muñoz. Consejo Económico y Social.

³⁷ STSJ nº 436/2012, de 23 de enero de 2012

³⁸ STS nº 9294, de 3 de junio de 2012.

tareas asignadas se habían realizado previamente de manera reiterada o si fueron medidas excepcionales que se desviaban de la actividad normal de la empresa³⁹.

Además, no se debe pasar por alto el objetivo real perseguido por las medidas empresariales. Por ejemplo, no se considera esquirolaje el refuerzo de los puestos de trabajo antes y después de una huelga, ya que que las medidas respondían a la necesidad de reparar averías que entorpecían y ponían en riesgo la actividad de la empresa.⁴⁰

3. Movilidad Geográfica⁴¹: La movilidad geográfica implica el traslado de trabajadores desde otros centros de trabajo de la misma empresa para realizar las tareas de los huelguistas. Esta modalidad de esquirolaje interno se encuentra expresamente regulada y limitada por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, el cual requiere que dichos traslados se ajusten a los principios de razonabilidad y no afecten el desarrollo de la huelga. Las restricciones son aún más estrictas cuando la movilidad implica alterar el lugar habitual de trabajo durante el período de huelga.

En cuanto a la movilidad geográfica, esta práctica no suele generar tanta conflictividad, dado que el artículo 8.10 del TRLISOS contempla la movilidad geográfica como un supuesto de práctica empresarial abusiva al referirse a "trabajadores no vinculados con el centro de trabajo". Así se entiende que el traslado de trabajadores desde la fecha de comunicación de la huelga al centro de trabajo donde se ha declarado la huelga quebranta el deber recíproco de lealtad y buena fe que persiste durante la huelga y se considera que infringe el derecho de huelga de los trabajadores.

³⁹ STS nº 500/2021, de 6 de mayo de 2021.

⁴⁰ STSJ de Castilla La Mancha nº 728/2011, de 5 de julio 2011.

⁴¹ Corte Heredero, N. (1995). *La Movilidad geográfica de los trabajadores* / Nieves Corte Heredero. Lex Nova.

4. Movilidad en casos de descentralización de la unidad productiva⁴²: En situaciones donde el empleador pertenece a un grupo empresarial, se presenta la posibilidad de que trabajadores de diferentes empresas del grupo sean utilizados para realizar labores de empleados en huelga. Aunque técnicamente estos trabajadores no están vinculados directamente al empleador principal, la legislación y la jurisprudencia han tratado de cerrar esta brecha interpretativa.

Las sentencias recientes subrayan que tal práctica puede constituir esquirolaje interno si se demuestra que la intención es eludir la efectividad de la huelga, violando el espíritu del derecho laboral que busca equilibrar las fuerzas en las negociaciones colectivas.⁴³

Además, el artículo 8.10 del TRLISOS establece que no se pueden utilizar trabajadores no vinculados al centro de trabajo para contrarrestar los efectos de una huelga. Sin embargo, surgen dudas sobre qué se entiende exactamente por "vinculación" en tales contextos, especialmente cuando en un mismo centro de trabajo concurren trabajadores de distintas empresas del grupo. Además, en este escenario es crucial aplicar las reglas de interpretación de la casuística para el esquirolaje interno, prestando particular atención al grado de autonomía y capacidad de iniciativa de los trabajadores en relación con los empresarios que emiten las instrucciones.

La jurisprudencia⁴⁴ establece que cualquier asunción que habitualmente realiza una empresa subcontratista perteneciente al mismo grupo empresarial que deje sin efecto material la huelga legítima y generando un desequilibrio en las consecuencias entre los trabajadores y la empresa subcontratista mediante el uso de trabajadores ajenos a ella vulnera el derecho a huelga. Por lo que, se concluye que las instrucciones del

⁴² Valle Muñoz, F. A. (1998). *La Movilidad funcional del trabajador en la empresa* / Francisco Andrés Valle Muñoz. Consejo Económico y Social.

⁴³ STSJ de Catalunya nº 724/2018, de 8 de mayo de 2018.

⁴⁴ STS nº 423970/2009, de 20 de septiembre de 2009.

empresario, dirigidas a realizar actividades propias de la empresa principal que habitualmente eran ejecutadas por la subcontratada, son vistas como un abuso de las facultades empresariales y un vaciamiento de los efectos de la huelga.

II.III. Esquirolaje externo.

La modalidad de esquirolaje externo, que se define desde 1977 en el artículo 6.5 del Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo RDLRT, prohíbe expresamente la sustitución de trabajadores huelguistas por otros que no estuvieran vinculados a la empresa en el momento de la comunicación de la huelga. Esta forma de esquirolaje representa la base más elemental de sustitución durante una huelga, siendo el origen del término "esquirolaje".

La norma exceptúa esta prohibición en circunstancias donde se incumplen los servicios mínimos o de seguridad y mantenimiento, como se contempla en la legislación, y cuando la huelga es declarada ilegal por cualquier causa⁴⁵.

En cuanto a las vías de esquirolaje externo, es claro que la capacidad para celebrar contratos de trabajo se ve limitada, ya sea mediante contratación indefinida o temporal, directamente por la empresa o indirectamente a través de una empresa de trabajo temporal⁴⁶.

Esta prohibición entra en vigor en el momento exacto en que se declara la huelga. Sin embargo, esta no es una prohibición absoluta, ya que la contratación durante una huelga no se considera una actitud antisindical si se realiza por causas eventuales de producción cuando se alega debidamente la causa y/o se muestra cierta homogeneidad de la práctica respecto de otros años. Como ejemplo, una empresa realizó contrataciones

⁴⁵ STS nº 6808/1987, de 23 de octubre de 1987.

⁴⁶ Valle Muñoz, F. A. (2019). *La Sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico-laboral del esquirolaje* / Francisco Andrés Valle Muñoz, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, acreditado a Catedrático de Universidad, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona. Atelier Libros Jurídicos.

eventuales y de interinidad durante un período de huelga que ya había sido planeada desde tiempo atrás, y no fue considerada una actitud antisindical ya que, las contrataciones fueron justificadas por un incremento extraordinario de actividad y la sustitución de una trabajadora por incapacidad temporal⁴⁷.

Por otra parte, la prohibición de sustituir a trabajadores huelguistas se modula en los casos que se aplique la regulación sobre servicios esenciales para la comunidad, a la que remite el artículo 28.2 de la Constitución Española, aunque escasamente en el RDLRT de 1977. Esta prohibición es considerada una infracción muy grave en el artículo 8.10 del TRLISOS, que además amplía el concepto de trabajador sustituto al referirse a "sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo", limitando así la capacidad contractual del empresario, art.7 del TRLET, e incluyendo otras vías que no requieren la celebración de un contrato de trabajo con la empresa pero que pueden tener el objetivo de reducir las consecuencias de la huelga. Esto abre la puerta al recurso a otras empresas para sustituir a los trabajadores huelguistas⁴⁸.

El contrato de puesta a disposición de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal es una vía que también queda regulada. El artículo 8.a LETT excluye específicamente la posibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, evitando así problemáticas en la declaración de nulidad de tales cesiones en esta situación.

En el caso de contratación y subcontratación, no hay una prohibición expresa que impida su uso para sustituir a trabajadores en huelga o mitigar sus efectos, y no queda claro conceptualmente que esto constituya una forma de

⁴⁷ STSJ de Islas Canarias nº 259/2014, de 5 de mayo de 2014.

⁴⁸ Valle Muñoz, F. A. (2019). *La Sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico-laboral del esquirolaje* / Francisco Andrés Valle Muñoz, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, acreditado a Catedrático de Universidad, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona. Atelier Libros Jurídicos.

esquirolaje. Sin embargo, la jurisprudencia⁴⁹ ha considerado como "externalizaciones sustitutivas"⁵⁰ aquellas contrataciones que se realizan con motivo y tras la comunicación de una huelga, que sirven directa o indirectamente para "neutralizar los efectos materialmente perjudiciales que la legítima paralización del trabajo repercute"⁵¹.

Esto se trata como la forma más clásica de esquirolaje. El avance de la tecnología y la tendencia a externalizar servicios en determinados sectores añade complejidad a la hora de delimitar qué constituye esquirolaje o una actitud legítima del empresario, por lo que la jurisprudencia se actualiza frecuentemente a través de situaciones conflictivas generadas por la introducción de nuevos medios técnicos.

Por lo general, la estrategia empresarial de contratación con empresas externas actividades esenciales durante el período de una huelga convocada, aunque el empresario no utilice la fuerza de trabajo de su propia empresa ni contratos laborales sino mercantiles, si la acción trata de minimizar los efectos de la huelga mediante trabajadores ajenos a ella, y las empresas contratadas no eran colaboradoras habituales ni parte de un grupo empresarial, se considera como una práctica abusiva de esquirolaje externo⁵².

II.IV Esquirolaje tecnológico.

El esquirolaje tecnológico se caracteriza por la utilización por parte del empresario de los medios técnicos disponibles de manera automática para mantener la actividad durante una huelga. Esta modalidad de esquirolaje se

⁴⁹ STC nº 123/1992, de 28 de septiembre de 1992.

⁵⁰ Solà i Monells, X., & Martínez Fons, D. (2007). Cambios en las relaciones de Madrid: Fundación Alternativas.

⁵¹ Solà i Monells, X., & Martínez Fons, D. (2007). Cambios en las relaciones de Madrid: Fundación Alternativas.

⁵² STS nº 1610/2008, de 3 de julio de 2008.

relaciona de alguna manera con el esquirolaje interno, en el sentido de que en ambos casos el empresario no recurre a recursos humanos externos, sino que utiliza los medios ya disponibles, ya sean su capacidad de dirección o los mecanismos de producción existentes. Sin embargo, lo que distingue claramente al esquirolaje tecnológico es la ausencia de empleo de recursos humanos adicionales específicamente para reemplazar a los trabajadores huelguistas⁵³.

Esta forma de esquirolaje presenta desafíos significativos para su conceptualización y regulación. A pesar de que no ha generado una abundante jurisprudencia en comparación con otras formas de sustitución de trabajadores durante huelgas, el esquirolaje tecnológico ha suscitado numerosos debates y sigue evolucionando junto con los avances en ciencia y tecnología.

El esquirolaje tecnológico es la forma más moderna y novedosa de esquirolaje y está intrínsecamente ligada al desarrollo tecnológico. La problemática central surge cuando las máquinas o medios técnicos son capaces de realizar automáticamente el trabajo de los empleados en huelga. Dado que el derecho de huelga en el ordenamiento jurídico español está poco desarrollado, las regulaciones existentes no abordan adecuadamente la sustitución de trabajadores huelguistas por medios mecánicos o automáticos, quedando desfasadas ante los desafíos que plantea la modernidad de estos casos.

La normativa más relevante, el RDL, aunque sigue siendo un punto de referencia, sólo abarca hasta el esquirolaje externo y no se extiende a la problemática del esquirolaje tecnológico. Dada la ausencia de una regulación específica que contemple los problemas que pueden surgir de la interacción

⁵³ Valle Muñoz, F. A. (2019). *La Sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico-laboral del esquirolaje* / Francisco Andrés Valle Muñoz, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, acreditado a Catedrático de Universidad, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona. Atelier Libros Jurídicos.

entre las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y los derechos fundamentales de los trabajadores, la interpretación legal recae en normas generales como el artículo 20.2 del TRLET, que aborda el deber de buena fe contractual y prohíbe alterar el equilibrio de la relación contractual. Sin embargo, este es un mandato demasiado genérico para fundamentar un argumento sólido contra el abuso de las facultades de dirección en el contexto de una huelga⁵⁴.

Por otro lado, la jurisprudencia⁵⁵ ha señalado que no existe un precepto específico que prohíba al empresario utilizar los medios técnicos disponibles para mitigar las consecuencias de una huelga, lo que implica que, al no estar expresamente prohibido, se permite el uso de dichos medios para continuar la actividad empresarial durante una huelga.

La ausencia de empleo de recursos humanos en el esquirolaje tecnológico se convierte en una cuestión jurídicamente significativa. Este enfoque elimina la utilización de personal adicional, ya sea externo o interno, expresamente para cubrir funciones vacantes por los huelguistas. En lugar de ello, se recurre a los medios técnicos disponibles en los centros de trabajo, lo que constituye el elemento sustitutivo y permite la continuación de las operaciones durante la ausencia de los trabajadores en huelga. Este escenario plantea preguntas importantes sobre el equilibrio entre el uso legítimo de medios técnicos y la efectividad del derecho de huelga, explorando cómo estos medios pueden ser utilizados sin socavar este derecho fundamental.

⁵⁴ MERCADER UGUINA, Jesús Ricardo: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2023, págs. 896-898 (disponible en línea a través de la página web del Servei de Biblioteques de la UAB <https://www.uab.cat/biblioteques/>)

⁵⁵ STC nº 17/2017, de 2 de febrero de 2017.

III. JURISPRUDENCIA SOBRE ESQUIROLAJE INTERNO Y TÉCNICO

III.I. Examen de decisiones judiciales significativas relacionadas con la vulneración del derecho de huelga, esquirolaje interno y técnico, STC 17/2017, 2 de febrero de 2017.

La cuestión central que el TC debe resolver se centra en determinar si se produjo una vulneración del artículo 28.2 de la CE, debido a la sustitución de trabajadores huelguistas por otros no huelguistas que realizaron funciones que no les son propias, y por el uso de medios técnicos no habituales en la empresa para retransmitir un partido de Champions el día de la huelga.

La argumentación del TC se divide en dos bloques principales: los límites del esquirolaje interno y el uso de medios técnicos no habituales para cubrir las funciones de los huelguistas.

En cuanto a los límites del esquirolaje interno, el TC recuerda la prohibición de esquirolaje externo establecida en el artículo 6.5 del RDLRT, y refiere a su propia doctrina que ha ampliado dicha prohibición al desempeño por parte de trabajadores, ya vinculados a la empresa antes de la huelga, de funciones distintas a las que habitualmente realizan. Esto puede ocurrir bien utilizando el empresario sus facultades en materia de movilidad⁵⁶, o aceptando los trabajadores voluntariamente la realización de servicios diferentes⁵⁷.

Por tanto, para determinar la vulneración del derecho de huelga es crucial que la sustitución de los huelguistas se realice sin una causa justificada y que dicha sustitución implique a trabajadores contratados específicamente para esa tarea o asignados de manera irregular.

⁵⁶ STC nº 123/1992 de 28 de septiembre de 1992.

⁵⁷ STC nº 33/2011, de 28 de marzo de 2011.

En segundo lugar, para evaluar la aplicación de esta doctrina al caso específico, el TC parte del principio de que no puede entrar a conocer los hechos que originaron el proceso, como se establece en el artículo 44.1 b) de la LOTC. Asumiendo como "valor de hecho probado" lo indicado en las instancias judiciales previas, el TC analiza que los trabajadores que no secundaron la huelga y participaron en la retransmisión del partido no realizaron funciones distintas a las que habitualmente desarrollan.

En este caso particular, el TC debe evaluar, bajo la presunción de hechos probados por las instancias judiciales anteriores, si los trabajadores que no participaron en la huelga y colaboraron en la emisión del partido realizaron funciones que no corresponden a sus roles habituales. Según los hechos aceptados por las cortes, estos trabajadores no desempeñaron tareas fuera de lo ordinario, aunque emplearon un procedimiento distinto al habitual utilizando medios técnicos reservados para situaciones excepcionales.

Desde esta perspectiva, el TC articula su razonamiento en torno a varias notas clave:

- La limitación inherente del derecho de huelga y la aceptación de que su eficacia no es incondicional.
- La necesidad de restringir las acciones del empresario que puedan neutralizar el derecho de huelga.
- El reconocimiento de que mantener la actividad productiva durante una huelga equilibra el derecho al trabajo de los no huelguistas con el derecho a huelga.
- La ausencia de normativas específicas que prohíban el uso de medios técnicos disponibles en la empresa para continuar la actividad durante la huelga.

El TC concluye que, dado que los trabajadores no huelguistas emplearon medios técnicos preexistentes sin desempeñar funciones distintas a las habituales, no se produjo una violación del derecho a la huelga. Este

razonamiento subraya que el derecho a huelga garantiza la acción de huelga pero no necesariamente su éxito o efectividad, y que no se puede exigir al empresario una colaboración que impida el uso regular de recursos técnicos disponibles que permitan continuar operaciones durante una huelga.

En resumen, el TC determina que no ha existido lesión al derecho de huelga. El empresario actuó dentro del marco de su poder organizativo y de dirección, haciendo uso legítimo de los medios técnicos y de la mano de obra no huelguista disponible, sin alterar las funciones asignadas a los trabajadores involucrados en la transmisión del partido.

Esta decisión subraya la complejidad de equilibrar los derechos en conflicto en situaciones de huelga, particularmente en contextos donde la tecnología y las funciones laborales pueden adaptarse de maneras que desafían las interpretaciones tradicionales del derecho laboral y constitucional.

III.II. Análisis del voto particular STC 17/2017, 2 de febrero de 2017.

Vamos a centrarnos en el análisis de dos tipos de esquirolaje, el interno y el tecnológico, que, aunque están vinculados en su origen y desarrollo, poseen características distintivas propias. Esta distinción es crucial para abordar de forma separada las implicaciones y el impacto de cada forma de esquirolaje.

En el contexto del esquirolaje interno, la argumentación presentada en el análisis del TC se puede desglosar en un silogismo con los siguientes componentes:

- Primera premisa (mayor): Se establece la obligación del TC de aceptar los hechos fijados en las instancias judiciales anteriores.
- Segunda premisa (menor): Se trata de hechos inalterables, pues son elementos fácticos constatados y reconocidos como "hechos

probados", que incluyen la afirmación de que los trabajadores que no se sumaron a la huelga desempeñaron cometidos correspondientes a su categoría.

- Conclusión: Se desestima el amparo porque no se considera que la decisión empresarial haya incurrido en una conducta que lesione el derecho de huelga.

La crítica fundamental es que la imposibilidad de modificar los hechos establecidos judicialmente "no debe llevar al Tribunal Constitucional a abdicar de su función de protección del derecho fundamental". Esto implica que el TC tiene la facultad y el deber de interpretar los hechos desde una perspectiva constitucional, determinando si realmente son indicativos de una violación del derecho fundamental en cuestión, sin limitarse únicamente a lo que se haya declarado en procesos anteriores.

El argumento es que renunciar a evaluar los hechos conforme a la constitución y a proporcionar una interpretación propia y relevante para el juicio de constitucionalidad implica una renuncia al control de constitucionalidad que es esencial para la función del Tribunal.

Una vez cuestionada la primera premisa, se procede a analizar la conducta de los trabajadores que no se sumaron a la huelga. Este análisis se apoya en las sentencias constitucionales previas⁵⁸. La afirmación de que estos trabajadores no realizaron funciones distintas de las habituales es un hecho de apariencia fáctica pero incompatibles con la doctrina establecida en dichas sentencias, ya que se deben considerar ilícitas las medidas empresariales que, para minimizar los efectos de la huelga, asignan funciones de huelguistas a trabajadores no huelguistas de nivel profesional superior.

⁵⁸ STC nº 123/1992 de 28 de septiembre de 1992.

⁵⁸ STC nº 33/2011, de 28 de marzo de 2011.

En conclusión, para determinar la lesión al derecho de huelga, es necesario que la sustitución de los huelguistas no tenga una justificación adecuada y que la asignación de tareas a trabajadores no huelguistas sea irregular, especialmente cuando estos últimos poseen un nivel profesional superior al de los huelguistas. Esta recalificación implica que la sentencia debería haber incluido en su razonamiento que tal sustitución, bajo estas circunstancias, es irregular y lesiva para el derecho de huelga.

Por lo que, respecto el esquirolaje interno, se evalúa si las acciones laborales ejecutadas por los trabajadores que no participaron en la huelga respetan los límites legales establecidos para la sustitución interna. En este sentido, se determina que la transmisión del evento deportivo durante la huelga fue llevada a cabo por un empleado no huelguista cuya categoría profesional superaba significativamente la de aquellos trabajadores que decidieron sumarse a la huelga.

En palabras de las sentencias constitucionales⁵⁹, la sustitución de los trabajadores en huelga se realizó mediante empleados de un nivel profesional superior, lo cual se considera una práctica irregular e ilícita de sustitución interna que infringe el derecho constitucional de huelga. Este análisis subraya la importancia de adherirse a los principios constitucionales que regulan la equidad en las prácticas laborales y garantizan el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en contextos de conflicto laboral.

En la discusión sobre el esquirolaje técnico, aunque el Tribunal no aborda en detalle esta denuncia, subraya que, si la primera alegación hubiera sido estimada, no sería necesario tratar esta segunda. Sin embargo, es crucial mencionar una observación significativa: durante la huelga, la señal no se transmitió a través del codificador habitual, el Codificador A, sino que se

⁵⁹ STC 123/1992 de 28 de septiembre de 1992.

⁵⁹ STC nº 33/2011, de 28 de marzo de 2011.

desvió a un canal alternativo, el Codificador B, que generalmente se reserva para situaciones excepcionales. Esta práctica es mencionada en los hechos probados de la sentencia de instancia, donde se afirma que el Codificador B "se utiliza en casos excepcionales".

Se hace latente una tendencia en la jurisprudencia constitucional que actúa cada vez de una manera más laxa respecto a la efectiva protección de los derechos fundamentales. La utilización de nuevas tecnologías por parte del empresariado que intensifican sus métodos de vigilancia y control, afectando directamente la efectividad de los derechos fundamentales con el objetivo de obstaculizar los propósitos que justifican su consagración constitucional.

Es manifiestamente notable que las sentencias recientes parecen dar la espalda a la protección constitucional necesaria y a la adaptación a nuevas realidades laborales causadas por transformaciones en las relaciones de trabajo. Existe una continua confirmación de interpretaciones que tienden a reducir la tutela que el contratante más débil en la relación laboral requiere de la norma fundamental, lo que se considera no solo una oportunidad perdida, sino una constante reafirmación de un enfoque que minimiza la protección de los trabajadores en el marco constitucional.

III.III. Análisis general interpretación jurisprudencial del art. 6.5 RDLRT.

En relación con el caso de sustitución interna durante una huelga, se observa un conflicto significativo cuando al participar en una huelga legítima, el trabajador es sustituido por un superior jerárquico. Esta acción contraviene el artículo 6.5 del RDLRT, que prohíbe explícitamente la sustitución de trabajadores en huelga por otros que no desempeñaban las mismas funciones antes de la notificación de la huelga.

Según la doctrina judicial⁶⁰, aunque el ius variandi empresarial permite cierta flexibilidad en la reasignación de roles dentro de una empresa bajo circunstancias normales, dicho margen de maniobra se restringe severamente durante una huelga.

La amplia jurisprudencia, ya consolidada, de los tribunales establece que esta práctica no solo infringe los derechos de los trabajadores en huelga, sino que además menoscaba la visibilidad y el impacto de la huelga, especialmente cuando esta busca resaltar asuntos de relevancia social como la igualdad de género en el ámbito laboral.

Asimismo, la decisión de sustituir a la trabajadora huelguista por otro trabajador que no secunda la huelga, quien regularmente no desempeña funciones de presentación, fue catalogada como una infracción considerable que altera la dinámica esperada de la huelga, reduciendo su efectividad y visibilidad, ya que, no existen motivos objetivos que justificaran esta sustitución y se descartaron las justificaciones de la demandada relacionadas con la necesidad de mantener la continuidad del programa, el cual no se incluía en los servicios mínimos requeridos.

Es fundamental interpretar las acciones empresariales dentro de un marco que respete los derechos laborales fundamentales, asegurando que las sustituciones no se empleen como estrategias para diluir la eficacia de las huelgas. Las circunstancias de una huelga, destinadas a suspender la actividad laboral como medida de presión, se distinguen claramente de otros escenarios como permisos o vacaciones, donde podría aplicarse el ius variandi de manera más liberal.

Finalmente, cabe destacar que la sustitución efectuada no contribuye a potenciar el efecto de la huelga, sino todo lo contrario. Por lo que, se puede concluir que la "sustitución interna" de trabajadores durante una huelga es

⁶⁰ STS nº 94/2014, de 11 de febrero de 2015.

una práctica que transgrede los límites del ius variandi empresarial y compromete seriamente la efectividad del derecho de huelga.

IV. CONCLUSIONES

En la era de la sociedad digital, se observa una tensión creciente entre el ius variandi empresarial, por un lado, y los derechos fundamentales por el otro, especialmente en lo que respecta a la relación laboral en el contexto de huelga legítima. Este escenario obliga a un replanteamiento crítico de cómo pueden coexistir el ius variandi empresarial, y el respeto a los derechos de los trabajadores.

En el contexto laboral el derecho de huelga se erige como un componente esencial en las relaciones laborales, respaldado tanto por la Constitución como por la legislación específica del ámbito laboral.

Reconocido en el artículo 28.2 de la CE, el derecho de huelga otorga a los trabajadores la facultad de interrumpir su actividad laboral, al tiempo que reconoce el derecho de los empresarios a tomar medidas en situaciones de conflicto colectivo. Esta disposición constitucional constituye una base firme para la protección y el ejercicio efectivo del derecho de huelga. La LET complementa y refuerza esta protección al regular el ejercicio del derecho de huelga. En particular, el artículo 28 de dicha ley afirma explícitamente este derecho como un medio legítimo de defensa de los intereses laborales y sociales de los trabajadores.

Además, esta ley prohíbe cualquier forma de discriminación o represalia contra aquellos que ejerzan su derecho a huelga, estableciendo claramente que el ejercicio de este derecho no puede ser motivo de despido o de sanción disciplinaria.

Por otra parte, el ejercicio del ius variandi empresarial, que abarca el poder de dirección y control sobre la actividad laboral, está regulado por el artículo 20 del LET. Aunque este poder es significativo, no es absoluto y debe ser ejercido respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos la dignidad y la intimidad, conforme establece el artículo 4.2.e) de la misma normativa.

De este modo, emerge un conflicto entre el ius variandi empresarial y el derecho de huelga. El artículo 6.5 del RDLRT sobre relaciones de trabajo impone restricciones al empresario durante el ejercicio del derecho de huelga, prohibiendo específicamente la sustitución de trabajadores huelguistas por otros que no estuvieran vinculados previamente a la empresa al momento de comunicarse la huelga.

Este enfoque legislativo busca mantener la eficacia del derecho de huelga y asegurar que los empresarios no puedan eludir las repercusiones de las acciones colectivas legítimas emprendidas por los trabajadores, preservando así un equilibrio justo entre los derechos y responsabilidades de ambas partes en el contexto laboral.

El análisis realizado revela que nos encontramos ante una considerable conflictividad originada por la ausencia de una regulación postconstitucional adecuada. Es especialmente relevante destacar que aún, hoy en día, están en vigor pocas normas preconstitucionales, siendo aún más sorprendente el hecho de que el RDLRT siga siendo la principal normativa que desarrolla un derecho fundamental y arraigado en el derecho laboral como es el derecho de huelga.

De manera agravante, resulta pertinente señalar que en la redacción del artículo 28.3 de la CE, donde se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, se anticipó la creación de una ley que regulara este derecho, lo que inicialmente debió ser un periodo transitorio hacia una regulación adecuada mediante una ley de rango y materia reservada a ley orgánica, se

ha perpetuado, acercándose ya a los 40 años, como una etapa de evolución lenta en la interpretación y adaptación del concepto de esquirolaje.

Dado este contexto, resulta lógico que la responsabilidad de delimitar conceptualmente el esquirolaje haya recaído sobre la jurisprudencia de los tribunales. En este sentido, el TC ha desempeñado un papel crucial representando la esencia del artículo 28.2 de la CE, que debería ser siempre el punto de referencia para cualquier deliberación sobre este derecho.

La jurisprudencia del TC ha proporcionado y continúan proporcionando un marco interpretativo esencial para la resolución de numerosos conflictos. Realizando una interpretación legislativa del art. 6.5 del RDLRT, adoptando un enfoque dinámico y adaptativo hacia la interpretación de la ley, teniendo en cuenta los cambios continuos en la sociedad y los avances tecnológicos. Esta perspectiva moderna permite a los tribunales adaptar la legislación a nuevas realidades y desafíos, asegurando que la ley no solo responda a las necesidades actuales, sino que también aborde cuestiones emergentes de manera efectiva, supliendo las lagunas legales existentes.

A lo largo de este estudio, se ha subrayado la importancia crítica de proteger la efectividad del derecho de huelga frente a las prerrogativas de dirección y organización empresarial. Los tribunales, como ya se ha dicho, han jugado un papel decisivo en este equilibrio, implementando medidas restrictivas en cuanto a la aplicación del ius variandi durante períodos de huelga.

Específicamente, se ha limitado la capacidad del empresario para sustituir a trabajadores huelguistas con personal interno o mediante el uso de tecnologías que imiten sus funciones. Esta práctica jurisprudencial busca prevenir cualquier intento de vaciar de contenido el ejercicio legítimo de la huelga, asegurando que las acciones empresariales no infrinjan el derecho de los trabajadores a protestar por mejoras laborales.

Los razonamientos jurídicos detrás de estas decisiones enfatizan que el derecho de huelga no solo es una herramienta crucial para la negociación de intereses laborales, sino también un derecho protegido que debe prevalecer frente a las dinámicas de poder en el ámbito laboral. Al restringir el uso del *ius variandi* en este contexto, los tribunales reflejan un compromiso con la protección de los derechos laborales frente a la autoridad empresarial, destacando que las modificaciones en las condiciones de trabajo durante una huelga deben ser manejadas con extrema cautela.

Es relevante, que, como términos de la interacción entre estos derechos contrapuestos, la interpretación judicial ha demostrado que, aunque el empresario retiene ciertas libertades en la gestión y organización del trabajo, estas no deben ejercerse de manera que impidan o limiten la efectividad de la huelga como medio de presión y negociación. La jurisprudencia ha sido clara en establecer que cualquier intento de minar la huelga mediante prácticas de esquirolaje, ya sea interno o tecnológico, es una infracción al espíritu de la legislación laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el ámbito interpretativo, se percibe una tendencia inquietante hacia una actitud más permisiva en la jurisprudencia respecto a la protección efectiva de los derechos fundamentales. Esta preocupación se origina, en parte, de la observación de cómo las sentencias más recientes del ámbito constitucional parecen desvincularse progresivamente de la necesaria protección de los derechos de los trabajadores.

Este enfoque judicial, al parecer, difiere de la primacía de los principios constitucionales que están diseñados para equilibrar las dinámicas de poder en el trabajo y proteger a los individuos de abusos potenciales.

El análisis de estas tendencias jurisprudenciales revela una disminución preocupante en la rigurosidad con que se aplican los estándares de protección de derechos fundamentales. Esta relajación en la interpretación

de lo que constituye una infracción aceptable de los derechos laborales no solo compromete la seguridad y bienestar de los trabajadores, sino que también pone en cuestión la eficacia de la constitución como documento vivo, capaz de responder a los desafíos contemporáneos y proteger efectivamente a los ciudadanos.

Por lo tanto, esta orientación de la jurisprudencia no solo representa una oportunidad perdida para fortalecer los fundamentos de los derechos laborales frente a los desafíos modernos, sino también una reafirmación de una postura que consistentemente minimiza la protección constitucional destinada a los trabajadores. Este fenómeno, si no se corrige, podría tener consecuencias duraderas para la equidad y la justicia dentro del espacio laboral, socavando los principios de igualdad, dignidad y privacidad que son esenciales para una sociedad democrática.

En conclusión, cabe destacar la necesidad de una legislación actualizada que contemple todas las formas posibles de esquirolaje, adaptándose así a las nuevas realidades del mercado laboral y cumpliendo con el desarrollo legislativo que se establece en el art. 28 de la CE.

La relevancia de mantener un marco jurídico que armonice el ius variandi empresarial con el derecho de huelga es fundamental para garantizar que este último siga siendo un mecanismo efectivo y protegido frente a prácticas empresariales que busquen minimizar su impacto. Asimismo, se destaca el rol crucial de la jurisprudencia en la protección continua de los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando que el derecho de huelga mantenga su posición como un pilar central en la defensa de los intereses laborales dentro del sistema legal español.

BIBLIOGRAFÍA

Anuario de Filosofía del Derecho. (2014). Aspectos de la interpretación jurídica (Un mapa conceptual). Anuario de Filosofía del Derecho, (XXX), Enero.

Bagolini, L. (2022). Interpretación jurídica y decisión. Anales de La Cátedra Francisco Suárez, 5, 101–108. <https://doi.org/10.30827/acfs.v5i.26496>

Bodas Martín, R. (1997). El poder de dirección del empresario. IBIDEM.

Celis Vela, D. A. (2022). Interpretación jurídica ordinaria versus interpretación constitucional. Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional, 26(2), 403–429. <https://doi.org/10.18042/cepc/aijc.26.12>

Corte Heredero, N. (1995). La movilidad geográfica de los trabajadores. Lex Nova.

España. (Constitución, 1978). "Constitución Española". Boletín Oficial del Estado.

España. (1977). "Real Decreto-ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo". Boletín Oficial del Estado.

España. (Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015). "Ley del Estatuto de los Trabajadores". Boletín Oficial del Estado.

España. (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000). "Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social". Boletín Oficial del Estado.

Gárate Castro, F. Javier. (2013). Derecho de huelga. Albacete: Bomarzo.

Interpretación Jurídica y Teoría del Derecho. (2010). Palestra Editores.

Leal López, S., & Universitat Autònoma de Barcelona. Facultat de Dret. (2015). La problemática de la sustitución de trabajadores huelguistas.

Lifante Vidal, I. (2018). Argumentación e interpretación jurídica: escepticismo, intencionalismo y constructivismo. Universidad de Alicante. Tirant lo Blanch.

López, G. (2022). La huelga, derecho de los trabajadores. In CE Noticias Financieras (Spanish ed.). ContentEngine LLC, a Florida limited liability company.

Mercader Uguina, Jesús Ricardo. (2023). Lecciones de Derecho del Trabajo. Tirant lo Blanch. Recuperado de <https://www.uab.cat/biblioteques/>

Monereo Pérez, J. L., Ortega Lozano, P. G., Ruiz Santamaría, J. L., & Sánchez González, S. (2021). Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el Derecho del trabajo del siglo XXI. Editorial Comares.

Montoya Melgar, A. (1965). El poder de dirección del empresario. [Instituto de Estudios Políticos].

Perelman, C. (2022). Interpretación jurídica. Anales de La Cátedra Francisco Suárez, 13(2), 131–143. <https://doi.org/10.30827/acfs.v13i2.26480>

Poquet Català, R. (2013). El actual poder de dirección y control del empresario. Aranzadi.

Real Academia Española. (2024). Esquirol. En Diccionario de la lengua española (23.^a ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/esquirol>

Rizo Carmona, J. M. (2019). La hermenéutica filosófica y la “correcta” interpretación jurídica. Ciencia Jurídica (Guanajuato México), 8(15), 59–76. <https://doi.org/10.15174/cj.v8i15.298>

Rojó Torrecilla, Eduardo. (1992). El derecho de huelga: elementos para la reflexión. Barcelona: Cristianisme i Justícia.

Solà i Monells, X. (2014). Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de julio de 2013, número 153/2013 (Recurso 276/2013). IUSLabor, 1.

Solà Monells, X. (2014). Prohibición de sustitución de trabajadores huelguistas y grupo de empresas. Comentario a la SAN.

TESAURO DE JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 11/1981, de 8 de abril. FJ 22.

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 17/2017, de 2 de febrero.

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 33/2011, de 28 de marzo.

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 66/1995, de 8 de mayo. FJ 5.

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 75/2010, de 19 de octubre.

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 123/1992, de 28 de septiembre.
FJ 5.

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 123/1992, de 28 de septiembre.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 617/2018, de 17 de abril. FJ 4º.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 812/2021, de 8 de junio.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 91/2005, de 14 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 13/2020, de 13 de enero.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla La Mancha nº 728/2011, de 5 de julio.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Catalunya nº 724/2018, de 8 de mayo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) nº 436/2012, de 23 de enero.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) nº 9294, de 3 de junio de 2012.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) nº 500/2021, de 6 de mayo.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) nº 423970/2009, de 20 de septiembre.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) nº 6808/1987, de 23 de octubre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias nº 259/2014, de 5 de mayo.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) nº 1610/2008, de 3 de julio.

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) nº 94/2014, de 11 de febrero.

Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 14 de julio de 1998, Safety Hi-Tech, C-284/95, EU:C:1998:352, apartado 49, y Bettati, C-341/95, EU:C:1998:353, apartado 47.