



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

**EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL
DERECHO DE HUELGA Y EL
ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO**

Presentado por:

Jorge Roig García

Tutelado por:

Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 18 de junio de 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1: CONCEPTO Y TITULARIDAD

1. CONCEPTO Y REGULACIÓN.....	8
2. TITULARIDAD.....	9
2.1. El problema de los teletrabajadores.....	9
2.2 Sujetos excluidos.....	10
2.2.1 <i>La problemática de la inclusión de los funcionarios.....</i>	<i>10</i>
2.2.2 <i>La huelga de los jueces.....</i>	<i>12</i>
2.2.3. <i>El derecho de libertad sindical y huelga de los funcionarios en el Derecho Internacional: El caso Humpert.....</i>	<i>13</i>
2.2.4 <i>La exclusión de los estudiantes del derecho a la huelga.....</i>	<i>14</i>
2.2.4.1. <i>Análisis de la Ley Orgánica 2/2023: Una comparativa entre el derecho de huelga y el paro académico.....</i>	<i>15</i>

CAPÍTULO 2: LÍMITES

3. LOS SERVICIOS ESENCIALES.....	16
3.1 Regulación.....	16
3.2 Concepto.....	16
3.3. Las garantías.....	17
3.4. Los servicios mínimos.....	17
4. HUELGAS ILEGALES.....	19
4.1. Diferencia entre huelga ilegal y abusiva.....	19
4.2 Huelga por motivos políticos.....	19
4.3 Huelgas de solidaridad.....	20
4.4 Huelgas novatorias.....	21
4.5 Huelgas que incumplan lo previsto en el RDLRT.....	22

5. HUELGAS ABUSIVAS.....	22
5.1. Huelgas rotatorias.....	22
5.2 Huelgas en sectores estratégicos.....	23
5.3 Huelgas de celo o reglamento.....	23
6. LOS PIQUETES.....	24
6.1 La exigencia de responsabilidad extracontractual por la realización de piquetes.....	25
6.2. El respeto a la libertad de los trabajadores no huelguistas.....	25
7. HUELGA CON OCUPACIÓN DE LOCALES.....	27
8. LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO.....	27
8.1 Conflicto entre servicios mínimos y servicios de seguridad.....	28
CAPÍTULO 3: REQUISITOS PROCEDIMENTALES	
9. DECLARACIÓN DE LA HUELGA.....	29
10. COMUNICACIÓN DE LA HUELGA.....	29
11. EL COMITÉ DE HUELGA.....	30
11.1. Concepto.....	30
11.2. Composición del comité.....	30
12. PUBLICIDAD DE LA HUELGA Y EL PAPEL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.....	31
12.1. Publicidad interna.....	31
12.2 Publicidad externa.....	32
CAPÍTULO 4: EFECTOS DE LA HUELGA	
13. PARTICIPACIÓN EN HUELGA ILEGAL.....	33
13.1. Otros efectos de participación en la huelga ilegal.....	33
13.2. Los efectos en materia de seguridad social en la huelga legal.....	34

14. RESPONSABILIDADES DE LA HUELGA.....	35
CAPÍTULO 5: EL ESQUIROLAJE	
15. EL ESQUIROLAJE TRADICIONAL.....	36
15.1 Concepto y clases tradicionales de esquirolaje.....	36
15.1.1 <i>Esquirolaje externo</i>	36
15.1.2 <i>El problema del esquirolaje interno</i>	37
16. EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO.....	38
16.1 Concepto y clases.....	38
16.2 Evolución jurisprudencial.....	39
16.2.1 <i>Primera etapa: permisión del esquirolaje tecnológico</i>	39
16.2.2 <i>Segunda etapa: el necesario salto a la prohibición del esquirolaje tecnológico</i>	40
16.2.3 <i>Tercera etapa: la vuelta a la permisión del esquirolaje tecnológico</i>	41
17. PROPUESTA DE REGULACIÓN.....	43
18. EL PROBLEMA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	44
CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	48

INTRODUCCIÓN

He decidido hacer este análisis sobre el derecho de huelga debido a la sorprendente ausencia de una Ley Orgánica que lo regule. Aunque no exista una ley postconstitucional del derecho fundamental, lo cierto es que éste tampoco se encuentra libre de sufrir las vicisitudes que acompañan a la evolución de la sociedad. El presente trabajo trata de hacer hincapié en las problemáticas que se presentan a día de hoy en relación con el régimen jurídico de huelga, tratando de dar importancia a los temas más actuales y controvertidos que rodean a dicha materia, por ejemplo el papel de las nuevas tecnologías y cómo éstas afectan al derecho de huelga de los trabajadores, poniendo de relieve también otros aspectos que, aun siendo ajenos a lo tecnológico, se deben tener muy presentes. También va a ser objeto de estudio la figura del esquirolaje tecnológico, el cual surgió hace pocos años y cuya importancia ha ido aumentando de forma exponencial como consecuencia del desarrollo tecnológico.

ABSTRACT

I decided to undertake this analysis of the right to strike due to the surprising absence of an Organic Law regulating it. Although there is no post-constitutional law on this fundamental right, the truth is that it is not immune to the vicissitudes that accompany the evolution of society. This work seeks to emphasize the problems that arise today in relation to the legal regime of strikes, seeking to highlight the most current and controversial issues surrounding this matter, for example, the role of new technologies and how they affect workers' right to strike. It also highlights other aspects that, although unrelated to technology, must be kept in mind today for the defence of workers' rights. The concept of technological strikebreaking will also be the subject of study, a concept that emerged only a few years ago and whose importance has been increasing exponentially as a result of the new technologies present in our daily lives and those yet to come.

KEY WORDS

Huelga, esquirolaje, trabajadores, tecnología, servicios esenciales, servicios mínimos, piquetes

ABREVIATURAS

RDLRT: Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo

ET: Estatuto de los Trabajadores

Art: Artículo

LO: Ley Orgánica

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TS: Tribunal Supremo

TC: Tribunal Constitucional

CE: Constitución Española

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

IA: Inteligencia Artificial

UE: Unión Europea

CAPÍTULO 1: CONCEPTO Y TITULARIDAD

1. CONCEPTO Y REGULACIÓN

Resulta impactante, en cierta medida, que el derecho de huelga se encuentre regulado en una ley anterior a la Constitución de 1978, estamos hablando del RDLRT 17/1977. No es de extrañar que gran parte de sus preceptos hayan sido declarados inconstitucionales a raíz de la STC 11/1981. A partir del contenido que integra el Real Decreto, las matizaciones constitucionales que nos brindan la STC y la amplia doctrina, podemos definir la huelga como aquella medida perturbadora del proceso productivo *“concertada y efectuada de forma colectiva por los trabajadores para la defensa de sus intereses.”*¹ De esta manera, resulta evidente que se trata de un derecho de ejercicio colectivo, pero es necesario añadir que también tiene una esfera individual, ya que cuando hablamos de titularidad del derecho de huelga no podemos referirnos a una titularidad colectiva, sino más bien individual *“porque un trabajador singular no puede convocar una huelga, ni tampoco un sindicato puede abstenerse de acudir al trabajo”*. Podemos hablar de un contenido colectivo y otro de carácter individual del derecho, englobando el primero todo lo que tiene que ver con la convocatoria, desconvocatoria, las medidas a adoptar... y por otro lado, el contenido individual podríamos decir que es la forma en que cada uno de los titulares del derecho afrontan el ejercicio del mismo, pudiendo decidir secundar la huelga, o simplemente continuar con la prestación del trabajo.²

Desde mi punto de vista, otra definición del concepto podría ser: el medio de defensa y derecho constitucional del que disponen los trabajadores, los cuales se encuentran en una posición inferior frente al empresario el cual goza de una posición de superioridad frente al trabajador, consistente en el cese de la actividad laboral cumpliendo los requisitos establecidos en la ley.

¹ GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.21

² PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Ámbito subjetivo y titularidad del derecho de huelga”, *Estudios sobre la huelga*, Coordinador Antonio Baylos Grau, Editorial Bomarzo, Albacete, 2005, pp.15-16

2. TITULARIDAD

2.1. El problema de los teletrabajadores

Con el avance de las tecnologías y sobre todo como consecuencia de la pandemia en 2020, se ha normalizado la implementación del teletrabajo en un gran número de empresas, no siendo necesario que los trabajadores acudan a los centros de trabajo al realizar el trabajo habitual en sus propias casas. El problema se plantea a la hora de ejercitar el derecho de huelga, el cual se puede ver mermado, irónicamente, por la principal ventaja que ofrece esta modalidad, que es el no tener la obligación de acudir al centro de trabajo, debido a que el derecho de huelga generalmente se ejercita dejando de acudir al mismo, pero en el caso del teletrabajo resulta evidente que se debe acudir a otros medios para hacerlo efectivo, como por ejemplo *“apagando el videoterminal, no contestando el teléfono, o filtrando los mensajes electrónicos”*. Aunque se puedan llevar a cabo diversas acciones, lo cierto es que en muchas ocasiones la presión ejercida hacia el empresario puede llegar a ser mucho menor que la que se podría llegar a ejercer en el caso de que estuviésemos ante la modalidad de trabajo presencial, pudiendo producirse una pérdida de virtualidad y eficacia del derecho de huelga, ya que *“su ejercicio puede pasar desapercibido para el empresario si no existe una vigilancia específica de la actividad productiva.”* También se plantea un problema en cuanto al cierre patronal, que de ser legal, debería llevarse a cabo el cierre del centro de trabajo y a la par la suspensión del teletrabajo, sin embargo en ocasiones puede no llegarse a producir esto último, incurriendo en un supuesto de ilegalidad por parte del empresario.³

En lo que se refiere a la libertad sindical de los trabajadores a distancia, Domínguez Morales sostiene la posibilidad de que estos trabajadores lleven a cabo la creación de sus propios sindicatos. Lo cierto es que los trabajadores, aunque puedan ver limitado su derecho a la huelga debido a su posición como empleados ausentes del centro de trabajo, al llevar a cabo sus funciones en sus respectivos domicilios tienen la facultad de plantear otro tipo de conflictos colectivos diferentes a la huelga. Por ejemplo, pueden llevar a cabo boicots, cosa distinta del piquete tradicional, el cual es comúnmente conocido por realizarse en el lugar de trabajo, aunque también pueden promover piquetes informativos gracias a ese aliciente tecnológico que supone el hecho de que trabajen utilizando tecnologías y programas informáticos. Incluso pueden llegar a dar publicidad a la propia huelga a través de las redes sociales y los diferentes medios de comunicación internos de la empresa. Cabe destacar que

³ VALLE MUÑOZ, F.A., “La incidencia de las nuevas tecnologías en el ejercicio del derecho de huelga”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 52, Sección Estudios Jurídicos, 2020, pp.13-14

aunque el empresario, en teoría, siempre debería verse perjudicado por el ejercicio de la huelga, al ser mayores los efectos de aquellas que son llevadas a cabo por trabajadores presenciales, es posible que éste emplee medidas consistentes en aumentar el número de teletrabajadores para impedir entre otras acciones, la ocupación ilegal del centro de trabajo.⁴ También es posible que se recurra más habitualmente, como veremos más adelante, a la sustitución de los teletrabajadores por otros trabajadores presenciales ya sea ajenos a la empresa, o bien de la misma empresa, al resultar difícil en muchas ocasiones identificar el volumen de trabajo de estos trabajadores a distancia. Unido al problema del esquirolaje tradicional, más difícil solución encuentra un caso de esquirolaje tecnológico de teletrabajadores, ya que, como veremos, la solución del TC no es especialmente favorecedora, y mucho menos concluyente para los derechos de los trabajadores.

2.2 Sujetos excluidos

2.2.1 La problemática de la inclusión de los funcionarios

A la hora de hablar sobre la huelga de los funcionarios públicos, se nos presenta una problemática, estando muy presente, incluso a día de hoy, una discusión doctrinal acerca de si el término funcionario encajaría dentro del término “*trabajadores*” que recoge la CE en el art 28.2. Hay una posición doctrinal que realiza una interpretación excesivamente estricta del término negando dicho derecho, y una posición contraria que admite su reconocimiento. Existe por otro lado una tercera posición que “*ni reconoce ni prohíbe el derecho de huelga de los funcionarios*”. Gran parte de la doctrina aboga por la inclusión de los funcionarios en el derecho de huelga al considerar que lo que realmente está tratando de realizar la Constitución con la inclusión aparentemente restrictiva de determinados tipos de trabajadores como titulares del derecho es declarar la titularidad individual del derecho.⁵ Palomeque López aboga por una interpretación finalista, debido a que si a los funcionarios se les reconoce el derecho a la libertad sindical, no tendría sentido no incluirles a los mismos como titulares del derecho de huelga.⁶ Según Federico Durán López, existe un reconocimiento en base al artículo 28.1 CE ya que la libertad sindical es reconocida a “*todos*”. De manera que haciendo una interpretación extensiva del precepto podríamos llegar a la conclusión de que el derecho a la huelga, al igual

⁴ DOMÍNGUEZ MORALES, A., “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo” *Trabajo, persona, derecho, mercado*, Coordinadores Antonio José Valverde Asencio y María Luisa Pérez Guerrero, Revista de Estudios sobre Ciencias del trabajo y la Protección Social, Sevilla, 2021 pp.155-165

⁵ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., *El Derecho de Huelga de los Funcionarios Públicos*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2006, pp.55-59

⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Ámbito subjetivo y titularidad del derecho de huelga”, *Estudios sobre la huelga*, Coordinador Antonio Baylos Grau, Editorial Bomarzo, Albacete, 2005, p.18

que la libertad sindical, es reconocido también a los funcionarios públicos.⁷ Díez Sánchez también es partidario del apoyo a una interpretación “*extensiva*”, al argumentar “*que este colectivo no debe verse privado del instrumento de presión sindical por excelencia.*”⁸

Atendiendo a lo dispuesto en la STC 11/1981, ésta afirma que, efectivamente, al no estar expresamente mencionado el derecho de huelga de los funcionarios públicos en RDLRT 17/1977, “*no está regulado y, por consiguiente, tampoco prohibido*”⁹

La STC 90/1984 de 5 de octubre viene a decir que la situación laboral de los funcionarios públicos no es equiparable a la de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado, en referencia a las consecuencias económicas derivadas del ejercicio del derecho de huelga. Por lo tanto el TC sostiene que el régimen jurídico de la huelga de los trabajadores del sector privado en general no resulta directamente aplicable sobre los funcionarios.¹⁰

Esta situación jurisprudencial sería corregida posteriormente por la Ley 30/1984, estableciéndose un criterio similar al que rige sobre el derecho de huelga de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado en relación con los efectos de la huelga: “*Los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación*”¹¹. Esta ley estuvo en vigor hasta el año 2007. Sin embargo este precepto será posteriormente añadido a la Ley Reguladora del Estatuto Básico del empleado Público.¹²

A día de hoy, aunque no existe una regulación específica del derecho de huelga del funcionariado público, sí que está reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público en el art 15 c): “*Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*” (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

Como indica el Estatuto en su artículo 4, habrá que estar a lo dispuesto en la legislación específica de cada tipo de empleado público. Por ejemplo, la ley aplicable a las Fuerzas Armadas es la LO 9/2011 de 27 de julio, la cual expone la prohibición del derecho fundamental reconocido a los trabajadores relativo a la libertad sindical de los mismos, y por

⁷ DURÁN LÓPEZ, F., “El ejercicio del derecho a la huelga en la función pública”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 9, 1986, p.12

⁸ DÍEZ SÁNCHEZ, J.J., *El derecho de huelga de los funcionarios públicos*, Cuadernos Civitas, Madrid, 1990, pp.67-68

⁹ FJ 13º, Recurso de Inconstitucionalidad número 192/1980. Sentencia de 8 de abril de 1981.

¹⁰ FJ 3º STC 90/1984 de 5 de octubre

¹¹ D.A 12ª, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

¹² CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., “De nuevo sobre el derecho de huelga de los funcionarios públicos”, *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio social y económico*, Coordinadores C. Sáez Lara, F. Navarro Nieto, P. Gómez Caballero, Iustel, Madrid, 2021, p.491

consiguiente la prohibición del derecho de huelga. Tampoco se reconoce a los guardias civiles (LO 11/2007 de 22 de octubre). En cambio, a la policía nacional sí que se le reconoce un derecho a la libertad sindical bastante limitado, pero se le niega, como a los supuestos anteriores, el derecho de huelga (art 8.3 LO 9/2015).

2.2.2 La huelga de los jueces

Los jueces no tienen derecho a pertenecer a ningún sindicato, y por ello Jaime Castiñeira Fernández sostiene que si no tienen derecho al ejercicio de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28.1 CE, tampoco tendrán reconocido el derecho a la huelga del artículo 28.2.¹³ Aunque lo cierto es que no existe una regulación expresa que prohíba el derecho de huelga, no podríamos hablar de prohibición ni permisión de la huelga. El art 127 CE prohíbe expresamente la sindicación de este colectivo, pero no se alude a la prohibición del derecho de huelga. Hay otro sector doctrinal que hace referencia a la “*doble naturaleza del juez, como poder del Estado y como funcionario*”¹⁴, por lo que según esta interpretación sí que resultaría aplicable el artículo 28.2, aunque en mi opinión y en concordancia con lo expuesto por Castiñeira, no tiene sentido reconocer el derecho de huelga por un lado y prohibir el derecho a la libertad sindical por otro.

A su vez, se presentan problemas en relación con la convocatoria de la huelga, al no ser posible la existencia de sindicatos de jueces propiamente dichos, no es posible que una asociación de jueces convoque una huelga, y “*también es un grave problema el de la autoridad que garantice los servicios esenciales de la comunidad, que claramente no puede ser el Consejo General del Poder Judicial*”¹⁵

En la práctica sí que se han llegado a producir huelgas de jueces siendo las más importantes las de 2009 y 2018.¹⁶

¹³ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., *El Derecho de Huelga de los Funcionarios Públicos*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2006, p.79

¹⁴ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., “De nuevo sobre el derecho de huelga de los funcionarios públicos”, *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio social y económico*, Coordinadores C. Sáez Lara, F, Navarro Nieto, P. Gómez Caballero, Iustel, Madrid, 2021, p.495

¹⁵ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., “De nuevo sobre el derecho de huelga de los funcionarios públicos”, *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio social y económico*, Coordinadores C. Sáez Lara, F, Navarro Nieto, P. Gómez Caballero, Iustel, Madrid, 2021, p.495

¹⁶ Palma FA. Los jueces van a la huelga porque quieren más tiempo para sus familias. Diario de Mallorca. Publicado el 5 de octubre de 2009. Consulta: 16 de abril de 2025. <https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2009/10/05/jueces-huelga-quieren-tiempo-familias-4169841.html>

2.2.3. El derecho de libertad sindical y huelga de los funcionarios en el Derecho Internacional: El caso Humpert.

Nos encontramos ante un caso ocurrido en Alemania en el año 2009, en el que cuatro profesores de la función pública llevaron a cabo diferentes huelgas. Estos docentes fueron multados como consecuencia de ello, confirmándose la validez de la decisión por el Tribunal Constitucional Alemán. En Alemania, efectivamente está prohibido el derecho de huelga para todo tipo de funcionarios, sin distinguir, como sí se hace en España, funcionarios en general de otro tipo de funciones públicas como pueden ser las Fuerzas Armadas, las cuales no tienen derecho a la libertad sindical ni tampoco derecho a la huelga. La doctrina alemana justifica esta prohibición bajo un principio basado en la lealtad de los funcionarios unido a las diversas ventajas que éstos tienen frente al resto de trabajadores por cuenta ajena (empleo vitalicio, salario suficiente...). La doctrina internacional del TEDH distingue entre dos tipos de funcionarios: aquellos que prestan servicios esenciales o que “*desempeñan competencias propias de la autoridad del Estado*”, y aquellos cuyos servicios no son esenciales y que por lo tanto no existe una prohibición absoluta sobre el derecho de huelga de los mismos, sin perjuicio del establecimiento de los “*servicios mínimos*” que correspondan. Esta doctrina es también reiterada de una forma similar por el CEDS distinguiendo entre “*funcionarios que ejercen prerrogativas propias y exclusivas del poder público y aquellos que no desempeñan tales prerrogativas*”.¹⁷

Respecto a la respuesta del TEDH sobre el caso que nos atañe, éste sostiene que el derecho de huelga “*no es el único medio por el cual (los funcionarios) pueden proteger los intereses profesionales en juego y la prohibición de huelgas no deja sin sustancia la libertad sindical de los funcionarios*”¹⁸ El TEDH procedió a desestimar el recurso al no ser el derecho de huelga un derecho absoluto reconocido a todos los trabajadores, sino que puede ser objeto de restricciones en función de los intereses afectados por el mismo, cosa que no implica que no se pueda acudir a medios alternativos como por ejemplo “*derechos de información y consulta*”¹⁹. El acudir a medios alternativos de protesta no es algo ajeno a nuestro ordenamiento, como ya veremos en el siguiente apartado relativo al “derecho de huelga” de los estudiantes.

¹⁷ MARTÍN VALVERDE, A., “Libertad sindical y prohibición general de la huelga de los funcionarios públicos. Comentario a la STEDH de 14 de diciembre de 2023, Humpert y otros c. Alemania”, *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024, pp.59-64

¹⁸ Apartado 146, STEDH de 14 de diciembre de 2023

¹⁹ MARTÍN VALVERDE, A., “Libertad sindical y prohibición general de la huelga de los funcionarios públicos. Comentario a la STEDH de 14 de diciembre de 2023, Humpert y otros c. Alemania”, *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador de Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024, pp.67-69

2.2.4 La exclusión de los estudiantes del derecho a la huelga

Bien es sabido que los estudiantes se encuentran excluidos del ámbito de aplicación del artículo 28.2 CE al no tratarse, evidentemente, de trabajadores por cuenta ajena ni funcionarios de ninguna clase. Esto no significa que los estudiantes no tengan ningún derecho al que acudir cuando se sientan perjudicados, sino que gracias a derechos como el de reunión, asociación o libertad de expresión pueden no asistir a sus jornadas lectivas como consecuencia del ejercicio de los mismos, sin que sea necesaria autorización de los padres a partir del curso de 3º de la ESO.²⁰

Es necesario señalar un error terminológico frecuentemente utilizado por estudiantes, sindicatos y asociaciones defensoras de sus derechos, y es que la gran mayoría sostienen sin ningún tipo de duda que son titulares del derecho de huelga, cosa que no es cierta. Un ejemplo de ello lo encontramos en lo expuesto en la misma página web del Sindicato de Estudiantes, que expresa claramente que los estudiantes tienen derecho a la huelga.²¹ Ello no quiere decir que se estén vulnerando sus derechos, sino que tienen reconocidos otros mejor adaptados a su condición de personas no trabajadoras.

A mi parecer, no creo que el Sindicato de Estudiantes desconozca la inexistencia de este derecho, sino que simplemente utilizan una figura similar y por qué no, más populista que el derecho de reunión del que disponen los estudiantes para captarlos y llamar su atención. En definitiva, legalmente hablando, cuando nos encontramos con estudiantes reivindicando sus derechos en las calles durante el horario escolar o universitario no podemos decir que estén ejercitando su derecho de huelga, sino más bien su derecho de reunión reconocido en el artículo 21 CE.

En relación con los estudiantes de enseñanza obligatoria, tendrán derecho a ejercitar el paro académico sin que dicho paro sea objeto de sanción. No obstante, el ejercicio de sus derechos, como puede ser el derecho de reunión implicando la inasistencia a clase, no impide la continuación de los exámenes de evaluación durante los días en los que se convoque el paro. Al no haber una previsión legal que lo regule, no podemos dar la razón a aquellos que

²⁰ JIMÉNEZ SOTO, I., “Del inexistente derecho de huelga de los estudiantes al paro académico” *Revista española de Derecho Administrativo*, núm. 193, 2018, pp.3-6

²¹ Sindicato de Estudiantes. Conoce tus derechos. Sindicato de Estudiantes. Publicado en 2025. Consulta: 9 de abril de 2025. <https://www.sindicatodeestudiantes.net/index.php/conoce-tus-derechos>

exigen la paralización de los exámenes, al no poder apoyar su argumento en ningún precepto legal.²²

2.2.4.1. Análisis de la Ley Orgánica 2/2023: Una comparativa entre el derecho de huelga y el paro académico.

Es una ley de 22 de marzo de 2023 que incluye un mandato dirigido a las universidades para que lleven a cabo el reconocimiento del derecho al paro académico, al igual que su procedimiento y forma de ejercitarlo. Se trata de una especie de derecho de huelga de los estudiantes universitarios, pero con la gran diferencia de que no se trata evidentemente de un derecho fundamental y como consecuencia de ello, la protección de la que gozará será significativamente menor, además de que se trata de un mandato dirigido a las universidades, pudiendo ser desarrollado de maneras muy diferentes en función de cada universidad. Al igual que la huelga, el derecho al paro académico es de *“titularidad individual, pero de ejercicio colectivo”*. No solo se establece el derecho al paro académico, sino también el respeto al *“derecho a la educación del estudiantado”*. Nos encontramos ante una especie de símil ya que esta expresión puede ser equiparable al respeto de la libertad de los trabajadores no huelguistas de no sumarse a la huelga, recogido en el art 6.4 RDLRT. Como veremos más adelante, la huelga encuentra límites en su ejercicio, no pudiendo estar motivada, por ejemplo, por razones única y exclusivamente políticas. Lo mismo ocurre con el paro académico, el cual deberá verse fundado en razones educativas.²³ El problema que se nos plantea, al igual que en el caso de las huelgas políticas que comentaré más adelante, es si la protesta por una medida política que afecte indirectamente a los derechos del estudiantado puede dar lugar a la figura del paro académico. En función de la universidad, las razones del paro académico pueden ser ajenas a lo meramente educacional o por el contrario se puede ser un poco más laxo con los estudiantes y entender que una mezcla de razones políticas y educativas para la convocatoria de un paro académico puede resultar perfectamente lícito.

Estamos ante una regulación muy restrictiva, ya que como señala el TC, la huelga de solidaridad se encuentra permitida siempre que esté fundada, aunque sea parcialmente, en motivos que afecten a los trabajadores que la secundan, pero en el caso del paro académico,

²² MANEIRO HERVELLA, V., “Los estudiantes en huelga. Régimen jurídico del paro académico. Retos y oportunidades en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 2, Madrid, 2023, pp.156-157

²³ MANEIRO HERVELLA, V., “Los estudiantes en huelga. Régimen jurídico del paro académico. Retos y oportunidades en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 2, Madrid, 2023, pp.162-166

parece que no es posible alcanzar por el momento la flexibilidad que ofrece el derecho de huelga.

También es necesario señalar el problema que se plantea al llevar a cabo este paro académico en fechas de exámenes, ya que, como afirma Maneiro Hervella, mientras que el ejercicio de una huelga legal conduce a la pérdida de salario correspondiente a las horas o días que dure la misma, las consecuencias de la pérdida de la oportunidad de realizar un examen *“podrían perpetuarse durante meses o años y arrastrar un daño social, económico y académico de carácter desproporcionado por el ejercicio de un derecho legítimo.”*²⁴ En consecuencia, si el ejercicio de este derecho resulta tan sumamente inaccesible, no llegará a tener una repercusión suficiente como efectivamente tiene el derecho de huelga a día de hoy. Por lo tanto, es necesaria una mejor adaptación del derecho al paro académico a los estándares ya normalizados del derecho a la huelga, evitando la imposición indirecta de tantas trabas que impidan su ejercicio efectivo.

CAPÍTULO 2: LÍMITES

3. LOS SERVICIOS ESENCIALES

3.1 Regulación

El mantenimiento de los servicios esenciales es un auténtico límite al derecho de huelga. Es además un límite que lo encontramos previsto en la propia Constitución (art 28.2). Aunque el RDLRT 17/1977, la CE y las STC ofrezcan definiciones diferentes de lo que es un servicio esencial, lo cierto es que las tres convergen en la conclusión de que se trata de un límite previsto en un primer momento preconstitucional, más adelante regulado por la Constitución, y en último lugar restringido y delimitado por el Tribunal Constitucional, sin que por ello la definición preconstitucional quede completamente desacreditada.²⁵

3.2 Concepto

Los servicios esenciales son aquellos servicios que, sin la necesidad de ser públicos, deben ser mantenidos durante la huelga ante situaciones de *“especial gravedad”* (según el art 10 RDLRT), con el objetivo de proteger los *“derechos fundamentales, la libertades públicas y los bienes*

²⁴ MANEIRO HERVELLA, V., “Los estudiantes en huelga. Régimen jurídico del paro académico. Retos y oportunidades en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 2, Madrid, 2023, pp.169-170

²⁵ MORENO VIDA, M.N., *La huelga en servicios esenciales*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2007, pp.119-121

*constitucionalmente protegidos*²⁶. Se trata de una definición que combina lo mencionado en el RDLRT y las posteriores sentencias del TC. Cabe apreciar que no estamos ante una definición precisamente restrictiva, sino al contrario, excesivamente amplia, lo que puede dar lugar a una gran incertidumbre jurídica, siendo demasiados los supuestos abiertos a interpretación.²⁷

Es interesante la opinión ofrecida por Poquet Catalá acerca del término “*esencial*”, ya que, bien es cierto que la esencialidad de un servicio también puede llegar a depender del individuo necesitado del mismo. Es decir, un servicio no tiene que ser imprescindible para todo el conjunto de la sociedad para que éste sea considerado esencial, sino que más bien, debe afectar a derechos fundamentales individuales. La definición que esta autora ofrece es la siguiente: “*aquel servicio cuya ausencia produciría consecuencias irreparables para la vida, la salud o la seguridad, o bien aquel servicio del cual no se puede prescindir durante un largo tiempo.*”²⁸ Podemos ver que opta por una definición sustancialmente más restrictiva que la ofrecida por el Tribunal Constitucional, el cual hace mención de forma más genérica a los derechos constitucionalmente protegidos.

3.3. Las garantías

La STC 53/1986 establece, a la hora de la fijación de los servicios esenciales, que debe existir “*proporcionalidad entre el interés de la comunidad y la restricción impuesta al ejercicio del derecho de huelga.*”

3.4. Los servicios mínimos

Los servicios mínimos son una garantía de “*continuidad*”²⁹ de aquellos servicios esenciales necesitados de la misma. Al tratarse de servicios mínimos, es evidente que éstos no van a tener el mismo efecto productivo que tendrían en circunstancias de normalidad. Como su propio nombre indica, no se puede mantener la totalidad del servicio durante la huelga, principalmente porque desvirtuaría completamente el papel de la huelga sobre el mismo³⁰, de manera que es necesario que exista proporcionalidad a la hora del establecimiento de un servicio mínimo en el marco de los servicios esenciales.

Para ver más claramente en qué consiste el establecimiento de los servicios mínimos y cuál es su enfoque más práctico es importante considerar la jurisprudencia más reciente. En la

²⁶ FJ 10º, STC 26/1981 de 17 de julio

²⁷ VARGAS BASÁEZ, P., “Los servicios esenciales como límite del derecho de huelga: aproximación crítica a su delimitación conceptual en el derecho español” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 238, Sección Estudios Aranzadi, 2021, pp.1-2

²⁸ POQUET CATALÁ, R., “Servicios esenciales y derecho de huelga” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, Sección Cara y Cruz de la misma moneda, Marzo, 2013, p.5

²⁹ MORENO VIDA, M.N., *La huelga en servicios esenciales*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2007, p.167

³⁰ STC 51/1986, de 24 de abril, Recurso de amparo número 371/1985.

STC 2/2022, de 24 de enero de 2022 nos encontramos con una huelga convocada en el sector hostelero del aeropuerto de Madrid, la cual afectaba a la totalidad de servicios de hostelería. Ante esta situación, la Secretaría de Estado acordó el restablecimiento de los servicios mediante la imposición de servicios mínimos, al ser calificados por la misma como servicios esenciales, ya que el cierre de la totalidad de los servicios de hostelería ocasionaría un grave perjuicio a los pasajeros y clientes de las aerolíneas. La parte actora respondió haciendo alusión a la pérdida de eficacia de la huelga como consecuencia del establecimiento de estos servicios mínimos al producirse “*un vaciamiento material de los derechos de huelga y libertad sindical.*”³¹

Es interesante la conclusión a la que llega la Audiencia Nacional al sostener que la medida resulta justificada y “*facilita la propia huelga*”³². No llego a comprender de qué modo el establecimiento del 100% de servicios mínimos pueda llegar a producir un efecto positivo en la huelga, ya que, en mi opinión, supone una pérdida clara de eficacia al no estar suficientemente motivada la medida, impidiendo a los trabajadores llevar a cabo la reivindicación de sus derechos.

El TC considera vulnerado el derecho de huelga al no ser suficiente la motivación ofrecida por la Secretaría de Estado. Además al tratarse de un mantenimiento del 100% de los servicios mínimos, supone una afectación a trabajadores, que de haberse establecido unos servicios mínimos inferiores, no habría sido necesaria una motivación tan fuerte como se exige en este caso, al ser muy elevado el número de trabajadores afectados por esta medida. Hay que añadir que la exigencia de una motivación extra se hace aún más necesaria al existir un servicio de máquinas expendedoras en la propia terminal, aparte del servicio hostelero. Aunque la parte demandada alegue que este servicio no es sustitutivo del servicio hostelero, sino más bien complementario del mismo, lo cierto es que el parón de dos horas de los servicios hosteleros no resulta justificación suficiente para considerar que el empleo único de máquinas expendedoras durante esas dos horas sea insuficiente para el abastecimiento de los usuarios del aeropuerto.³³

³¹ Antecedente nº2, Sentencia 2/2022, de 24 de enero de 2022. Recurso de amparo 3967-2019

³² Antecedente nº2, Sentencia 2/2022, de 24 de enero de 2022. Recurso de amparo 3967-2019

³³ ROJO TORRECILLA, E., “Vulneración del derecho constitucional de huelga por fijación de servicios mínimos desproporcionados.” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2022, p.7

4. HUELGAS ILEGALES

4.1. Diferencia entre huelga ilegal y abusiva

Es preciso analizar desde un primer momento las diferencias entre ilegalidad y abusividad del derecho, ya que aunque sean términos relativamente similares van a influir determinantemente a la hora de calificar una huelga. En primer lugar, el abuso del derecho presupone el cumplimiento de una premisa legal. En cambio, la ilegalidad supone el incumplimiento de una norma legal o constitucional, de manera que no es necesario entrar a conocer si el acto en sí es abusivo. En definitiva, la abusividad no implica ilegalidad, porque *“para que exista abuso de derecho, debe precederle el ejercicio legítimo de un derecho cuya existencia se debate”*, sin embargo si una conducta es ilegal, no se entraría a valorar la abusividad de la misma. Lo que sí que es común a ambas es la obligación de indemnizar los daños ocasionados.³⁴

Las huelgas ilegales se encuentran enumeradas en el artículo 11 RDLRT, siendo cuatro tipos distintos.

4.2 Huelga por motivos políticos

Con la prohibición de las huelgas políticas se trata de evitar la celebración de las mismas cuando los objetivos que persigan sean diferentes a los puramente profesionales. Esta prohibición implicaba que las huelgas no pudieran llevarse a cabo contra los poderes públicos por decisiones que afectasen a los trabajadores al poder ser considerada una huelga política y por tanto ilegal. Esto es debido a que el RDLRT fue redactado durante un periodo anterior a la Constitución y el principal objetivo de la prohibición de esta clase de huelgas era evitar la disidencia política de los trabajadores.³⁵

Sin embargo, hoy en día gracias a la Constitución de 1978 y su artículo 28.2, el cual establece que el derecho de huelga está dirigido a la defensa de los intereses de los trabajadores, no podemos considerar que se prohíban todo tipo de huelgas políticas, debido a que pueden llegar a existir aquellas en las que, con el objetivo de conseguir un cambio o evitar un retroceso en los derechos laborales de los trabajadores, se presione a los poderes públicos y se consigan tales objetivos. Por otro lado, resulta razonable que se prohíban aquellas huelgas por motivos y finalidad exclusivamente políticos y ajenas a todo tipo de interés profesional de los trabajadores. Podemos decir que los intereses de los trabajadores están a su vez ligados

³⁴ GARCÍA SALAS, A.I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp.133-137

³⁵ GASCO GARCÍA, E., *Política de la huelga y huelga “política” desde la perspectiva del ordenamiento jurídico español*, Editorial Alderabán, Cuenca, 2020, p.153

a intereses políticos, siempre que estos últimos no operen con exclusividad en la motivación de la huelga³⁶ y para ello me remito a la STC 36/1993 la cual establece, en resumidas cuentas, que la existencia de factores políticos no implica que una huelga sea declarada ilegal siempre que se justifique la relación de esos factores con los intereses profesionales de los trabajadores.³⁷

Un ejemplo actual, aunque no resuelto a día de hoy por los tribunales podría ser la huelga general convocada en 2023 por el sindicato “Solidaridad” a causa de la amnistía anunciada por el gobierno.³⁸ Podríamos decir que si se demuestra que no existe un interés profesional afectado y que la huelga fue convocada por motivos exclusivamente políticos, tendría la consideración de ilegal. A mi parecer sí que es una huelga ilegal, ya que, aunque no le falte razón en el objeto de la protesta, no existe ningún interés profesional verdaderamente afectado, pudiendo ser calificada como huelga política ajena a los intereses profesionales de los trabajadores.

Otro ejemplo de huelga por motivos tanto políticos como profesionales fue la convocada en 2017 en Cataluña. La STS 31/2020 de 15 de enero de 2020 hace referencia a pronunciamientos jurisprudenciales anteriores que admiten la posibilidad de una huelga por motivos mixtos, profesionales y políticos.³⁹ El tribunal finaliza concluyendo por los mismos argumentos que acabo de mencionar que la huelga era legal.

4.3 Huelgas de solidaridad

Las encontramos reguladas en el artículo 11 letra b) del RDLRT y, al igual que el tipo anterior, también admite como excepción el hecho de que existan intereses profesionales involucrados.

Si hiciésemos una interpretación estricta del precepto, los trabajadores únicamente podrían manifestarse para defender los intereses que directamente les afecten en su relación laboral con el empresario. Sin embargo la STC 11/1981 decidió ampliar esta interpretación tan estricta hacia una más amplia al sostener que “*pueden tener un interés que les haga solidarios con otros*

³⁶ GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.83

³⁷ FJ 3, STC 36/1993, de 8 de febrero

³⁸ Coll V. Solidaridad, el sindicato de Vox, convoca huelga general para el próximo 24 de noviembre por la ley de amnistía. ELMUNDO. Publicado: 13 de noviembre de 2023. Consulta: 24 de abril de 2025. <https://www.elmundo.es/espana/2023/11/13/6551ffba21efa038288b4576.html>

³⁹ STC 36/1993, STC 193/2006

trabajadores.” Queda claro que las huelgas de apoyo están permitidas siempre y cuando exista una conexión con los intereses profesionales.⁴⁰

Un ejemplo de una sentencia muy reciente de este mismo año es el de una huelga convocada como consecuencia del despido de un trabajador en una empresa. La sentencia hace alusión a la doctrina constitucional de la STC 11/1981, tildando de legal la huelga al estar relacionada con los intereses laborales. Aunque ésta sea realizada en apoyo a otro trabajador, lo cierto es que el despido, tal y como se demuestra en los hechos probados, afecta a los intereses del conjunto de trabajadores, por lo que el TS procede a declarar legal dicha huelga.⁴¹ En este caso estamos ante un tipo específico de huelga de solidaridad denominada según Gárate Castro como *“huelga de apoyo o defensa de reivindicaciones de tipo profesional frente a una previa o proyectada decisión del empresario que afecte directamente al interés particular o colectivo de los trabajadores.”*⁴²

4.4 Huelgas novatorias

Se encuentran reguladas en el artículo 11 letra c) del RDLRT y es aquel tipo de huelgas calificadas como ilegales consistentes en la modificación de lo dispuesto en un Convenio colectivo o laudo arbitral.

La STS 444/2024 de 7 de marzo presenta una problemática interesante en referencia a la interpretación del precepto. Presenta el caso de una huelga cuyo objetivo principal, en definitiva, es la modificación de lo dispuesto en un Convenio Colectivo aún vigente. El problema reside en la generalidad de la redacción, en la solicitud de dicha modificación por parte del sindicato, la cual dio lugar a que el TS se pronunciase declarando la huelga como legal, a pesar de que existía un objetivo evidente de alterar lo dispuesto en el convenio. Esta aparente contradicción del tribunal fue salvada al sostener *“que nada impide una huelga cuya finalidad sea reclamar una específica interpretación del convenio.”* Sin embargo, no llega a ser comprensible por qué el tribunal no atendió a la finalidad última de la reclamación, al ser evidente la *“intención novatoria”*. Además la redacción general no implica *“que lo pactado y aún vigente, quede afectado de manera innegable, aunque la expresa modificación del Acuerdo no figure literalmente como uno de los objetivos de la huelga.”* Esta interpretación tan estricta ofrecida por el tribunal puede llegar a ser una carta blanca para la realización de todo tipo de huelgas que persigan los objetivos mencionados, salvando la legalidad, aunque sea por los pelos. Según González Ortega, sería conveniente, a modo de propuesta, que a la hora de determinar la legalidad o ilegalidad de una huelga

⁴⁰ FJ 21º, STC 11/1981, de 8 de abril

⁴¹ FJ 6º, STS 248/2025 (REC 16/202) de 26 de marzo de 2025

⁴² GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.85

novatoria se exigiera que los objetivos de la misma fuesen indicados de forma concreta, y que de no ser así el tribunal debería atender a la finalidad real que está persiguiendo la misma, procediéndose en este caso concreto a la declaración de huelga ilegal, debido a que los objetivos novatorios eran claros.⁴³

4.5 Huelgas que incumplan lo previsto en el RDLRT

Se trata de huelgas que incumplan las previsiones legales del Real Decreto Ley, como por ejemplo la comunicación de la huelga, el respeto a la libertad de trabajo etc... Existe una fina línea en este supuesto de huelga ilegal, debido a que en ocasiones la ilegalidad de una huelga puede chocar y generar conflicto con su posible abusividad. Por ejemplo, la falta de comunicación de una huelga, el cual es un requisito previsto en el RDLRT 17/1977, puede ser calificado como huelga sorpresa. La doctrina judicial sostiene que la variable a tener en cuenta para calificar una huelga de este calado es la gravedad de los hechos del caso concreto.

5. HUELGAS ABUSIVAS

Las huelgas ilícitas y abusivas están reguladas en el artículo 7.2 RDLRT. En las huelgas abusivas se establece una presunción iuris tantum de su abusividad, correspondiendo a quienes secundan la huelga la obligación de probar lo contrario, y siendo el juez quien decide en última instancia.⁴⁴

5.1. Huelgas rotatorias

Las huelgas rotatorias, según García Salas, “*son aquellas que suponen un paro sucesivo de distintos establecimientos o secciones de la empresa (rotación horizontal) o grupos profesionales (rotación vertical)*”. De tal manera que los trabajadores que forman parte de diferentes unidades productivas paralizan el trabajo de forma alternativa causando un perjuicio al empresario. Sin embargo, si esos parones coinciden con los turnos libres de trabajo o las horas de descanso no cabría hablar de una huelga ilícita o abusiva.⁴⁵

Es importante no confundirlas con las huelgas intermitentes, ya que puede variar la ilicitud de las mismas, aunque también pueden ser declaradas ilícitas a pesar de que no se encuentren expresamente en el RDLRT 17/1977. Consisten en la paralización de los trabajadores en sus

⁴³ GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La naturaleza ilegal o abusiva de la huelga. Comentario a la STS 444/2024 de 7 de marzo (Rec. 16/2022)”, *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024, pp.569-573

⁴⁴ GÁRATE CASTRO, J., “Repercusiones de la huelga en la empresa”, *Participación y acción sindical en la empresa*, Coordinadores Jaime Cabeza Pereiro, Belén Fernández Do Campo, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.339

⁴⁵ GARCÍA SALAS, A.I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p.66

funciones laborales, alternativa o reiteradamente, no conformando éstas unidades productivas como las anteriores.⁴⁶

La STS de 11 de octubre de 2011 señala que las huelgas intermitentes no son abusivas, pero pueden llegar a serlo “*cuando el desarrollo de los paros intermitentes produce un daño desproporcionado a la otra parte de la relación de conflicto.*” Recurre a jurisprudencia anterior que señala que para calificar la huelga intermitente como abusiva es necesario que sea un daño “*grave, buscado y más allá de los razonablemente requerido*” Es por ello que las huelgas intermitentes no son obligatoriamente abusivas, sino que hay que acudir al caso concreto para que puedan ser calificadas como tales.⁴⁷

5.2 Huelgas en sectores estratégicos

También conocidas como huelgas tapón, son aquellas realizadas por trabajadores que desempeñan su trabajo en determinados sectores con el objetivo de paralizar el proceso productivo, “*reduciendo artificiosamente el ámbito del conflicto*”. Según la STC 11/1981, esta huelga extiende sus consecuencias a los trabajadores no huelguistas, ya que impiden seguir llevando a cabo su trabajo, a pesar de que no sea secundada por los mismos, siendo ésta una razón suficiente para declararla abusiva, al estar presente también el carácter intencional que las caracterizan.⁴⁸ Un error frecuente es confundir las huelgas en sectores estratégicos con las huelgas selectivas, “*dirigidas sólo contra determinadas empresas de un sector*”⁴⁹

5.3 Huelgas de celo o reglamento

Son aquellas huelgas consistentes en la realización de las actividades mínimas e indispensables por parte de los trabajadores con el fin de causar un perjuicio encubierto a la empresa al ser muy difícil de detectar. El problema reside también en que, al seguir los trabajadores prestando sus servicios a la empresa, los salarios se mantienen, perjudicando al empresario en tanto en cuanto no logre demostrarse que efectivamente estamos ante una huelga ilícita. Para determinar que estamos ante este tipo de huelgas, la jurisprudencia trata de comprobar si se ha respetado el principio de buena fe, de manera que si la falta de rendimiento del personal es flagrante, tenderá a considerarlo como una huelga abusiva. Sin embargo, es necesario también diferenciar aquellas conductas no colaborativas directamente relacionadas

⁴⁶ BAVIERA PUTIG, I., “La identificación de la clase de huelga (parcial, intermitente, rotativa, articulada) y sus consecuencias procesales” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 6, Sección Presentación, pp.1-2

⁴⁷ FD 3º, STS 7416/2011 (REC 200/2010)

⁴⁸ GARCÍA SALAS, A.I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018 pp. 67-69

⁴⁹ GÁRATE CASTRO, J., “Repercusiones de la huelga en la empresa”, *Participación y acción sindical en la empresa*, Coordinadores Jaime Cabeza Pereiro, Belén Fernández Do Campo, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.340

con el trabajo, de aquellas tareas complementarias o medidas alternativas que puedan adoptar los trabajadores en forma de medidas de conflicto colectivo en las que no quepa apreciar la abusividad, al no existir una auténtica correlación entre el trabajo y la ausencia de rendimiento. Éste podría ser el caso, por ejemplo, de la negativa de los trabajadores a realizar horas extraordinarias o las ausencias en el trabajo justificadas. Aunque estas conductas no constituyan realmente una huelga abusiva, ello no implica que el empresario sufra un perjuicio importante que le lleve a adoptar medidas como “*el cierre del centro de trabajo*.”⁵⁰

Un ejemplo de huelga de celo sería el de unos transportistas que realizan las funciones mínimas que les corresponden sin llegar a los porcentajes de producción habituales y normales, incumpliendo los horarios previamente establecidos, provocando no solo un perjuicio a la propia empresa, sino generando también descontento hacia los propios clientes al no ver cumplidas las expectativas acerca del servicio que habían contratado.⁵¹

6. LOS PIQUETES

Según las características descriptivas que nos ofrece Pérez de los Cobos podemos realizar una definición básica de los piquetes siendo aquella actividad típica, habitual y “*consustancial*” al derecho de huelga, llevada cabo tanto por trabajadores de la propia empresa, como por trabajadores ajenos a la misma, consistente en informar y persuadir a los trabajadores no huelguistas, siendo un instrumento que en ocasiones puede ser muy efectivo para la consecución de sus intereses cuando se realizan de forma pacífica, y en otras ocasiones un atentado contra la libertad de trabajo merecedora de sanción. Es necesario distinguir la realización de piquetes con otros supuestos similares como puede ser el boicot, término que en un primer momento sí que se encontraba estrechamente ligado al derecho del trabajo y al derecho de huelga, pero que hoy en día tiene un significado tan amplio que no es posible identificarlo exclusivamente con la realización de una huelga.⁵² Un ejemplo serían los boicots que se realizan a determinados artistas por su orientación política, o los boicots a supermercados.

⁵⁰ GARCÍA SALAS, A.I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018 pp.69-72

⁵¹ Definición de huelga de celo (con ejemplos) Grupo Atico34. Grupo Atico34. Publicado: 7 de enero de 2021. Consulta: 9 de abril de 2025. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/huelga-de-celo/>

⁵² PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “El régimen jurídico de los piquetes de huelga” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 22, Sección Estudios, pp.2-3

6.1 La exigencia de responsabilidad extracontractual por la realización de piquetes

La STC 69/2016 de 14 de abril de 2016 narra la realización de unos piquetes de carácter violento en la empresa. La sentencia de primera instancia declaró la ilegalidad de los mismos y estableció una condena de responsabilidad extracontractual por los daños ocasionados al empresario. Posteriormente se formuló un recurso de amparo, el cual mantuvo la postura del juez de primera instancia pero reduciendo la indemnización. Lo que hay que destacar de esta sentencia es la opinión doctrinal formulada por Arufe Varela al alegar que es una sentencia basada más en lo ideológico y político que en lo estrictamente jurídico al omitir el hacer mención a la jurisprudencia del TJUE, la cual establece que si nos encontramos ante piquetes coercitivos se debe dar absoluta prioridad al derecho de la UE, con independencia de lo que establezca el derecho de cada Estado. La sentencia tampoco hace mención alguna a la doctrina de la OIT que establece “*la exigencia de que el piquete se realice cerca de la empresa donde los trabajadores hacen legalmente la huelga*”. En definitiva, la ausencia de rigor jurídico reflejada en dicha sentencia supuso una gran oportunidad perdida para aclarar los límites de los piquetes en el derecho de huelga.⁵³

6.2. El respeto a la libertad de los trabajadores no huelguistas

Podemos encontrar una concepción amplia y otra más restrictiva de lo que es el derecho al trabajo. La concepción restrictiva entiende el derecho al trabajo como el derecho a la obtención de un puesto de trabajo, mientras que la concepción más amplia no solo engloba lo anterior, sino también el derecho a llevar a cabo ese trabajo frente a situaciones excepcionales de presión, como puede ser la realización de una huelga o piquetes dentro de la empresa. En mi opinión, resulta mucho más completa la segunda de las concepciones.⁵⁴

La libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas se encuentra reconocida en el art 6.4 RDLRT. Es preciso, sin embargo, realizar una serie de aclaraciones acerca del alcance de dicha libertad, ya que no impide a los trabajadores huelguistas la utilización de medios de persuasión no violentos o realizar publicidad sobre la celebración de la huelga. En todo caso, es necesario dejar claro que la realización de piquetes “*no convierte en ilegal la huelga*”, en virtud de las causas que he mencionado en los apartados anteriores, sino que más bien serán aquellos trabajadores que lleven a cabo o promuevan los actos violentos y coactivos los que serán

⁵³ARUFE VARELA, A., “La controvertida exigencia de responsabilidad civil extracontractual por la actuación de piquetes coactivos de huelga. Comentario a la STC 69/2016 de 14 de abril de 2016 (BOE de 20 de mayo de 2016)” *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024, pp.551-554

⁵⁴ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “El régimen jurídico de los piquetes de huelga” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 22, Sección Estudios, p.14

sancionados, pudiendo incurrir en varios delitos como pueden ser los de amenazas, coacciones, o delitos más específicos del mundo del trabajo como pueden ser los delitos contra los derechos de los trabajadores.⁵⁵

A la hora de determinar cuál es el derecho que prevalece entre el derecho de huelga y el derecho al trabajo de los trabajadores no huelguistas, la STC 80/2005 del 4 de abril aborda el caso de una empresa que a la hora establecer los servicios mínimos (no siendo una empresa que prestase servicios esenciales) y servicios de seguridad y mantenimiento, éstos fueron fijados teniendo en cuenta también el derecho de las personas trabajadoras que no querían secundar la huelga. Sin embargo, los demandantes consideran que esos servicios mínimos suponían un exceso, pudiendo ser realizados por un menor número de trabajadores, alegando además la posible vulneración del derecho de huelga que la implantación de servicios mínimos excesivos suponía. En definitiva, el objetivo del empresario en este caso concreto era dar continuidad a la actividad productiva escudándose en el derecho al trabajo de aquellos que no participaron en la huelga. El TC sostiene que el derecho de huelga y el derecho al trabajo no son equiparables, debido a que el derecho de huelga es un derecho fundamental y el derecho al trabajo, aunque esté reconocido en la CE, no se trata de un derecho fundamental; *“el derecho a la huelga se encontraría limitado por la necesidad de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de aquellos que puedan no secundar la huelga y por la conveniencia de que la actividad empresarial no quede paralizada con motivo del cese temporal del trabajo”*.⁵⁶ Goerlich Peset habla de *“una imposible equiparación constitucional de los derechos de huelga y al trabajo”*. Es decir, lo que no puede realizar el empresario es escudarse en el derecho de los no huelguistas con el objetivo de limitar y *“vaciar el contenido del derecho de huelga”*.⁵⁷

⁵⁵ GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, pp.95-97

⁵⁶ FJ 4º, Sentencia 80/2005, de 4 de abril de 2005. Recurso de amparo 979-2003.

⁵⁷ GOERLICH PESET, J.M., *“Libertad de no adhesión y efectividad de la huelga: los piquetes y los límites de su actuación”*, *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Coordinador Erik Monreal Bringsvaerd, Editorial La Ley, Madrid, 2014, pp.364-367

7. HUELGA CON OCUPACIÓN DE LOCALES

Monereo Pérez no califica este tipo de huelga como una “*modalidad independiente*”, sino como una “*medida que acompaña a una determinada huelga*”.⁵⁸ Es necesario hacer una precisión, y es que la ocupación de locales no se encuentra entre los supuestos de huelga abusiva enumerados en el artículo 7.2 RDLRT. De manera que para determinar si la ocupación de locales que se lleve a cabo en cada caso concreto pueda ser considerada como ilegal⁵⁹, debemos acudir a la interpretación realizada en la STC 11/1981, la cual establece en un primer momento que la ocupación de locales por sí misma no puede ser considerada ilícita, sino que más bien es una expresión del derecho de reunión que ostentan los trabajadores. Ahora bien, puede llegar a resultar conflictiva con otros derechos, como puede ser el derecho a la libertad de trabajo de aquellos que no secundan la huelga, y ahí es cuando se puede llegar a tornar ilícita. También es necesario hacer referencia a lo que la sentencia entiende por “*ocupación*” siendo ésta “*el ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono*”. De manera que hay que atender al caso concreto porque no podemos estar hablando de ocupación en términos de ilicitud cuando los trabajadores huelguistas no intercedan ni vulneren los derechos del resto de trabajadores, ni tampoco cuando simplemente permanezcan en sus puestos de trabajo.⁶⁰

La STS de 1029/1989 reitera que no puede resultar como causa de despido la mera “*presencia del trabajador en huelga en el centro de trabajo*”, sino que debe de tratarse de una “*ocupación que revista caracteres de manifiesta ilegalidad*”.⁶¹

8. LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO

González Biedma define el concepto de servicios de seguridad y mantenimiento fijando como objetivo principal de los mismos “*que se sigan realizando en la empresa ciertas actividades cuya ausencia causaría un claro y grave perjuicio a diferentes elementos de la empresa*” unido al conjunto de “*medidas tendientes a proteger la integridad física de los trabajadores*”.⁶²

Este límite legítimo al derecho de huelga lo encontramos regulado en el art 6.7 RDLRT 17/1977. Al no existir una previsión concreta en la Constitución sobre este límite al derecho de huelga, la STC 11/1981 no tachó de inconstitucional el precepto mencionado. Es

⁵⁸ MONEREO PÉREZ J.L., *El derecho de huelga: configuración y régimen jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019, p.350

⁵⁹ GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.94

⁶⁰ FJ 17º, STC 11/1981, de 8 de abril

⁶¹ FJ 15º, STS 1029/1989, de 23 de Octubre de 1989

⁶² GONZÁLEZ BIEDMA, E., *Derecho de huelga y servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1992, pp.19-24

necesario no confundir los conceptos de servicios de seguridad y mantenimiento con los servicios mínimos, debido a que los primeros son acordados por la empresa mediante acuerdo con el comité de huelga, y los segundos por la autoridad gubernativa. Se plantea un problema en torno a los servicios de seguridad y mantenimiento al no ser la STC 11/1981 para nada precisa respecto a cuáles son las limitaciones a la imposición de estos servicios, y es por ello que la STC 80/2005 viene a resolver esta cuestión de delimitación y podemos concluir que estos servicios deberán ser *“imprescindibles para la reanudación de la actividad una vez terminada la huelga”*, además de que *“ni el derecho al trabajo de los no huelguistas, ni la libertad de empresa pueden utilizarse para dar cobertura a restricciones no previstas en la norma legal”*⁶³

8.1 Conflicto entre servicios mínimos y servicios de seguridad

La STS 1264/2023 de 16 de octubre narra los hechos de una empresa en la que se declaran los servicios mínimos en relación con el mantenimiento de tuberías. La sentencia de instancia entiende que los mismos eran desproporcionados y que no merecían la calificación de tales, sino que realmente eran servicios de seguridad y mantenimiento. Sin embargo, un voto particular discierne con la sentencia al sostener que la falta de mantenimiento de esos servicios durante la huelga *“afectaba a la salud de la colectividad”*. El TS comienza haciendo una aclaración respecto de los límites que deben tener los servicios mínimos en tanto no hagan *“impracticable el ejercicio del derecho de huelga”*. El tribunal concuerda con la sentencia de instancia que no se trataba de servicios mínimos como tal, sino de servicios de mantenimiento. Cabeza Pereiro formula varias conclusiones derivadas del análisis de la sentencia, la primera es que *“ningún servicio es, a priori, esencial”*, siendo necesario analizar cada caso que se presente de manera individualizada. También recalca la *“importancia del principio de proporcionalidad en el ejercicio del derecho fundamental de huelga.”*⁶⁴

⁶³ FJ 4º, STC 80/2005, de 4 de abril de 2005

⁶⁴ CABEZA PEREIRO, J., “Acerca de un supuesto tangente entre servicios esenciales y de mantenimiento: Comentario a la STS (C-A) 1264/2023 de 16 de octubre (Rec. 953/2023)” *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Estudios sobre la reciente jurisprudencia en homenaje al profesor Juan García Blasco con motivo de su jubilación*, Director y Coordinadores José Luis Monereo Pérez, Ángel Luis de Val Tena, BOE, Madrid, 2024, pp.595-600

CAPÍTULO 3: REQUISITOS PROCEDIMENTALES

9. DECLARACIÓN DE LA HUELGA

En primer lugar, es necesario llevar a cabo la declaración de la huelga, siendo varios los sujetos legitimados. Pueden ser tanto los representantes como los propios trabajadores los legitimados para llevar a cabo la declaración de la huelga. El RDLRT en su artículo 3 exige que la convocatoria se lleve a cabo en cada centro de trabajo. La STC 11/1981 encuentra injustificada dicha exigencia al sostener que la principal finalidad de la misma es la limitación de la eficacia de la huelga, ya que es evidente que si la convocatoria está sometida a un referéndum, presentará más complicaciones o menos llegar a la mayoría exigida en unos centros de trabajo o en otros. Por ello, la sentencia declaró inconstitucional la necesidad de celebración de un referéndum al sostener que *“un derecho de naturaleza individual no puede quedar coartado o impedido por minorías contrarias o simplemente abstencionistas”*⁶⁵

10. COMUNICACIÓN DE LA HUELGA

La comunicación debe ser realizada por los representantes de los trabajadores, no siendo necesario que se comunique a todos los empresarios. Si nos encontramos con una huelga en una sola empresa sí que sería necesario, pero si estamos ante una huelga de mayor escala, como puede ser una huelga general, únicamente será necesario comunicárselo a las asociaciones empresariales.⁶⁶ También es necesario un preaviso de cinco días naturales según lo dispuesto en el art 3.3 RDLRT 17/1977. Esta necesidad de preaviso atiende a diferentes motivos. El primero de ellos es que la parte contra la que se dirige la huelga pueda tener la oportunidad de atender las medidas solicitadas por los trabajadores y así evitar la situación de conflicto. También es importante el preaviso en el caso de los servicios públicos, ya que no solo la administración pública que controle dicho servicio debe ser conocedora de la convocatoria de una huelga, sino también los propios usuarios del mismo que también se verán afectados en mayor o menor medida. El incumplimiento del preaviso da lugar a lo que se conoce como *“huelga sorpresa”*, sin embargo, la STC 11/1981 señala una excepción a la ilegalidad de este tipo de huelga, y es cuando concurra *“notoria fuerza mayor o un estado de necesidad”*.⁶⁷

⁶⁵ FJ 15.b), Recurso de Inconstitucionalidad número 192/1980. Sentencia de 8 de abril de 1981.

⁶⁶ GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.106

⁶⁷ FJ 15.a) Recurso de Inconstitucionalidad número 192/1980. Sentencia de 8 de abril de 1981.

11. EL COMITÉ DE HUELGA

11.1. Concepto

El comité de huelga es el “*órgano de origen legal*” encargado de llevar a cabo la representación de los trabajadores huelguistas, y cuya existencia está limitada al mismo desarrollo de la huelga.⁶⁸ Es un órgano cuya presencia es necesaria en la celebración de cualquier huelga. Podemos decir que el comité tiene funciones de negociación a partir del preaviso y durante el desarrollo de la huelga (art 8.2 RDLRT).

11.2. Composición del comité

La obligación de constitución del comité de huelga y la comunicación al empresario sobre la composición del mismo ha sido muchas veces interpretada y criticada debido a que podía suponer una traba al ejercicio efectivo del derecho de huelga, ya que se pueden plantear diferentes cuestiones a la hora de la designación del comité, como por ejemplo la falta de aceptación de la designación por parte de los trabajadores, la “*renunciabilidad (...) la revocación del nombramiento (...) la falta de acuerdo entre los diversos sujetos convocantes que deben designarlos...*” Son, en definitiva, cuestiones que pueden llegar a considerarse limitativas del derecho de huelga. Según el art 5.5 RDLRT el número máximo de componentes será de doce, algo criticado por Rentero Jover al considerar que debería resultar indiferente el número, “*debiendo quedar a la autonomía organizativa del sujeto colectivo convocante*”. En cualquier caso, el exceso de este número no conduce a la ilegalidad de la huelga, ya que aunque un tercero cuestione la legalidad de la composición del comité, la cuestión suscitada solo tendría solución una vez finalizada la huelga. Por lo tanto, es una cuestión cuya relevancia no es necesario tener tan en cuenta.⁶⁹

En relación con la necesidad de que el comité deba estar constituido por trabajadores de la misma empresa afectada, la STC 11/1981 lo ve como algo respetable, sin embargo, cosa distinta es que la huelga afecte a diferentes empresas, no pudiendo mantenerse el criterio expuesto en el art 5.1 RDLRT.

⁶⁸ GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p.109

⁶⁹ RENTERO JOVER, J., *El comité de huelga en el derecho español del trabajo*, Colección Estudios, Consejo Económico y Social, Madrid, 2022, pp.75-78

12. PUBLICIDAD DE LA HUELGA Y EL PAPEL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Al ser por todos conocido que el derecho de huelga es una instrumento de presión, uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para que se pueda ejercitar de forma eficaz es la publicidad que se le dé a la huelga, pudiendo llegar a producir por sí misma un efecto negativo al empresario, ya que la mala publicidad que se dé a una empresa, por ejemplo, la explotación laboral que sufran sus trabajadores, supondrá un instrumento eficaz de presión para dar pie a la solución del conflicto, pudiendo en casos como el mencionado llegar a dañar la imagen del empresario en cuestión. A esto hay que añadir que el apoyo de la opinión pública puede resultar fundamental para la consecución de los objetivos promovidos por la huelga, llegando a sumarse nuevos ciudadanos y organizaciones al apoyo del conflicto. Por ello, el papel que juegan las nuevas tecnologías para dar publicidad a la huelga es inmenso, siendo mucho más limitada la publicidad que se le podía dar a la huelga a través de únicamente la radio, el periódico o la televisión, llegando a día de hoy a conectar con los más jóvenes sobre la importancia de la defensa de los derechos de los trabajadores. *“Las nuevas tecnologías permiten una mayor rapidez y simplicidad en la transmisión de la información pudiendo compartir estrategias de reivindicación con un mayor número de personas”*. También resulta relevante el papel de las redes sociales y las nuevas formas de comunicación desde el punto de vista de la organización de los trabajadores. Sin embargo, el empleo de las nuevas tecnologías también tiene su vertiente negativa debido a la diversidad de sectores ideológicos existentes en los medios de comunicación hoy en día, que pueden llegar a *“distorsionar”* el objetivo de la huelga y los intereses que persiguen los trabajadores que la secundan, dando lugar cada vez más habitualmente a las denominadas *fake news*, haciendo que la publicidad se vuelva en contra de los propios trabajadores.⁷⁰

12.1 Publicidad interna

El derecho a llevar a cabo la publicidad de la huelga se encuentra regulado en el art 6.6 RDLRT 17/1977. Cuando hablamos de publicidad interna nos referimos a la difusión de información entre los trabajadores de la propia empresa, repartiendo folletos informativos, o mediante la difusión de la huelga por medio de grupos de WhatsApp propios de la empresa o programas web utilizados en la misma para la difusión de información entre los trabajadores. El recurso a los medios tecnológicos puede ser una solución bastante plausible

⁷⁰ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., “Propaganda y publicidad de la huelga”, *Diccionario internacional del trabajo y de la seguridad social*, Coordinadores Antonio Baylos Grau, Candy Florencio Thomé, Rodrigo García Schwarz, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp.1797-1801

para dar a conocer la huelga y sus objetivos a todos aquellos trabajadores de la empresa que no prestan sus servicios en el centro de trabajo o que directamente trabajan telemáticamente desde sus casas.⁷¹

La STC 281/2005, de 7 de noviembre establece que “*el derecho a informar a los representados, afiliados o no, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental*”⁷². Aunque es cierto que el empresario no está obligado a llevar a cabo una “*acción positiva*” en orden a la creación de un medio de comunicación interno de la empresa.⁷³ Sin embargo, “*el empleo de instrumentos preexistentes y eficientes para la comunicación sindical resulta amparado por el art. 28.1 CE*”. Para que se cumpla esto último hay que atender a ciertos límites, no pudiendo alterar el desarrollo de las actividades llevadas a cabo por la empresa y tampoco “*podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador*”.⁷⁴

12.2 Publicidad externa

Se trata de aquella publicidad que se extiende al ámbito de aquellas personas que no tienen relación con la empresa en la que se lleva a cabo la huelga. Esta publicidad, sobre todo hoy en día, puede llevarse a cabo a través de las redes sociales, y por otro lado a través de los medios informáticos de los que dispone la empresa para sus trabajadores. Gallego Montalbán habla del “*piquete informativo online*”, que es el consistente en “*el uso de herramientas informáticas internas para transmitir la información*.”⁷⁵

⁷¹ GALLEGO MONTALBÁN, J., “El ejercicio del derecho de huelga en un entorno digital y telemático”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 482, 2024, pp.11-12

⁷² FJ nº4 STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005. Recurso de amparo 874-2002

⁷³ FJ nº6 STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005. Recurso de amparo 874-2002

⁷⁴ FJ nº8 STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005. Recurso de amparo 874-2002

⁷⁵ GALLEGO MONTALBÁN, J., “El ejercicio del derecho de huelga en un entorno digital y telemático”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 482, 2024, pp.12-15

CAPÍTULO 4: EFECTOS DE LA HUELGA

13. PARTICIPACIÓN EN HUELGA ILEGAL

La huelga ilegal se encuentra regulada en el art 16 RDLRT 17/1977. La declaración de la huelga ilegal se debe dar con posterioridad a la misma, produciéndose la declaración de ilegalidad por los tribunales, sin perjuicio de la advertencia previa que puedan llevar a cabo los empresarios sobre la presunta ilegalidad de la misma. A tal efecto, la STS de 22 de octubre de 2002 dice: *“en ningún momento impide o limita que la central sindical que acordó la declaración de huelga, pueda llevar a efecto la misma si entiende que cumple todos los requisitos establecidos para el ejercicio de tal derecho.”*⁷⁶ Por ello, podemos decir que la advertencia previa del empresario no es en ningún caso vinculante. A la hora de determinar las consecuencias que recaerán sobre el trabajador como consecuencia de la participación en una huelga ilegal, es importante atender a la teoría gradualista, la cual viene a establecer que la consecuencia inmediata no será el despido por alguna de las causas recogidas en el art 54 del ET, *“sino que se hace precisa la valoración de cada conducta de forma particularizada”* y *“la procedencia del despido se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables”*.⁷⁷

Es necesario hacer una distinción entre participación activa y pasiva del trabajador en la huelga, ya que veremos que la primera puede justificar el despido, mientras que la segunda, por el contrario, no. En la STSJ de 22 de noviembre de 2001 se subraya la doctrina jurisprudencial sobre la participación activa en una huelga ilegal. En este caso concreto estamos ante un trabajador que no llevó a cabo las obligaciones previstas legalmente relativas al preaviso, comunicación, notificación ni negociación para la evitación del conflicto, además *“fuera del horario de huelga anunciado el demandante no desarrolló su prestación laboral, no entregando, de 7,30 a 8,30 horas ni una sola carta de las que le encomendó la empresa”*. De esta manera, resulta evidente a la vista de todos, incluido el TSJ, la existencia una participación activa que dará lugar al despido del trabajador en virtud del art 54 del ET apartado 2.⁷⁸

13.1 Otros efectos de participación en la huelga ilegal

Al estar ante un supuesto de huelga ilegal, no se producen los efectos suspensivos del contrato de trabajo típicos de la huelga legal, sino que los días que el trabajador falte al trabajo serán subsumibles en una de las causas de despido del art 54 ET. Otra consecuencia sería la

⁷⁶ FJ 5º, STS de 22 de octubre de 2002 (REC 48/2002)

⁷⁷ LÓPEZ TERRADA, E., “Efectos de la participación en una huelga ilegal”, *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Coordinador Erik Monreal Bringsvaerd, Editorial La Ley, Madrid, 2014, pp.916-921

⁷⁸ FJ 5º STSJ 22 de noviembre de 2001 (REC 954/2001)

pérdida proporcional no solo del salario de los días en los que ilegalmente se ha permanecido en huelga, sino también los pluses de puntualidad y asistencia al trabajo. En cuanto a las vacaciones, la STSJ de Cataluña de 3 de febrero de 1997 avala la reducción proporcional de las mismas en caso de huelga ilegal.⁷⁹ La Sentencia 645/2013 de 19 Abril de 2013 (REC 166/2013) admite la reducción de los días de vacaciones efectuados por el empresario en proporción a las ausencias del trabajador.⁸⁰ En materia de Seguridad Social, al tratarse de una huelga ilegal, hay dos posiciones doctrinales enfrentadas acerca de si es posible que el trabajador sea enmarcado en la famosa situación de alta especial característica de las huelgas legales. La primera de ellas, y con la que más concuerdo es aquella que defiende que el trabajador no sea incluido en el alta especial, perdiendo los beneficios que ello conlleva. La segunda, y más conflictiva, es aquella que defiende la interpretación literal del precepto del RDLRT que regula el alta especial, al aludir esta parte de la doctrina a que el art 6.3 no especifica que la situación de alta especial se encuentre reservada únicamente a los trabajadores que participen en una huelga legal.⁸¹

13.2. Los efectos en materia de seguridad social en la huelga legal

Como he señalado anteriormente, los trabajadores en huelga legal tendrán derecho a un alta especial en la Seguridad Social, teniendo como principal consecuencia la suspensión de la cotización para el desempleo, así como la correspondiente a la incapacidad temporal (art 6.3 RDLRT). La falta de cotización en el desempleo puede llegar a generar diferentes problemas que se ponen de manifiesto en diversas sentencias. Una primera sentencia sobre el tema es la STC 13/1984, en la cual la demandante reclama la prestación por desempleo que le correspondía, sin embargo ésta fue denegada debido a la participación en una huelga legal que suspendió la cotización al desempleo durante el tiempo que duró la misma, no llegando a alcanzar los días necesarios para tener derecho a la prestación. La parte actora alega una vulneración del derecho de huelga.⁸² El TC sostiene que, al resultar de aplicación una norma del ordenamiento jurídico para justificar la falta de cotización y la entrada en la situación de alta especial, “*el recurso de amparo sólo podría fundamentarse en la inconstitucionalidad de dicha normativa*”, aunque sí que es cierto que el TC reconoce la posibilidad de que esta normativa actúe como

⁷⁹ LÓPEZ TERRADA, E., “Efectos de la participación en una huelga ilegal”, *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Coordinador Erik Monreal Bringsvaerd, Editorial La Ley, Madrid, 2014, pp.933-937

⁸⁰ Sentencia 645/2013 de 19 Abr. 2013, Rec. 166/2013

⁸¹ LÓPEZ TERRADA, E., “Efectos de la participación en una huelga ilegal”, *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Coordinador Erik Monreal Bringsvaerd, Editorial La Ley, Madrid, 2014, pp.937-938

⁸² Antecedente 1º, Recurso de amparo número 481/83. Sentencia número 13/1984, de 3 de febrero.

un “*límite indirecto*” del derecho de huelga y termina recalcando la “*neutralidad del Estado*” en dicha materia.⁸³

Goerlich Peset critica la postura adoptada por el TC al considerar que el principio de neutralidad no está siendo respetado, favoreciendo indirectamente la posición del empresario. El principio de neutralidad es aplicado en el momento en el que se produce la huelga y por tanto la ausencia de cotización, pero hay un desentendimiento por parte del Estado hacia los efectos que de cara al futuro van a producirse sobre el trabajador. Este autor aboga por una visión más global sobre las consecuencias de estos efectos, no limitándose a apreciar una suspensión contractual, sino las consecuencias sobre todo el ordenamiento jurídico.⁸⁴

14. RESPONSABILIDADES DE LA HUELGA

En el contexto de una huelga legal, el empresario puede hacer uso de su poder disciplinario en el caso de que los trabajadores realicen una falta laboral, supuesto recogido en el art 6.1 RDLRT 17/1977. El ejercicio del derecho fundamental de huelga no implica que el trabajador pueda tener comportamientos que sean declarados ilegales bajo el pretexto de estar ejercitando un derecho fundamental, ni tampoco anula por completo las facultades del empresario de sancionar al trabajador por conductas que merezcan ser objeto de la misma. En primer lugar, una de las causas que pueden ser objeto de sanción sería la prevista en el art 54 ET consistente en el quebrantamiento de la buena fe, al igual que la realización de una ofensa física o verbal recogida en la letra b) del mismo artículo. Por último, también puede ser objeto de sanción el incumplimiento de los servicios mínimos, y sólo podrá ser objeto de despido “*cuando se incumpla la propia obligación o se fuerce a otro a incumplirla*”⁸⁵, encontrándonos en los supuestos del art 54 ET mencionados anteriormente.

⁸³ FJ 4º, Recurso de amparo número 481/83.- Sentencia número 13/1984, de 3 de febrero.

⁸⁴ GOERLICH PESET, J.M., *Los efectos de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pp.87-88

⁸⁵ GOERLICH PESET, J.M., *Los efectos de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pp.56-58

CAPÍTULO 5: EL ESQUIROLAJE

15. EL ESQUIROLAJE TRADICIONAL

15.1 Concepto y clases tradicionales de esquirolaje

15.1.1 Esquirolaje externo

El esquirolaje lo podemos encontrar regulado en el artículo 6.5 RDLRT 17/1977, el cual prohíbe la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores ajenos a la empresa. El precepto deja bien claro a qué tipo concreto de esquirolaje se está refiriendo, y no es otro que el esquirolaje externo. Hay que añadir que la doctrina tiene una opinión unánime acerca de la ilicitud del mismo. Sin embargo, el mismo artículo 6.5 matiza esta prohibición, ya que si antes de la convocatoria de la huelga estaba prevista la contratación de esos trabajadores, no estaríamos hablando de un supuesto de ilicitud empresarial, y por ello *“la contratación laboral prohibida es aquella que tiene por objeto sustituir a los trabajadores huelguistas, pero no vulnera el derecho de huelga la contratación que obedece a una causa organizativa ajena al conflicto”*.⁸⁶

También se encuentra prohibido el esquirolaje externo cuando se trate de la sustitución de trabajadores por medio de una ETT. Lo mismo ocurre con el caso de las contratas y subcontratas, ya que aunque no se encuentre prohibido expresamente, sí que pueden llegar a privar de eficacia y vaciar de contenido el derecho de huelga. Por el contrario, no podemos hablar de esquirolaje externo cuando se trate de *“colaboradores externos habituales o personal de refuerzo”*, y tampoco cuando la contratación de trabajadores que se lleve a cabo resulte insignificante, ni cuando estemos ante grupos de empresas.⁸⁷

Aparte de los límites ya mencionados, hay que tener en cuenta el más importante de ellos, que es el mantenimiento de los servicios de mantenimiento y seguridad, pudiendo el empresario recurrir a la sustitución cuando no exista alternativa y se prevea lo dispuesto en el artículo 6.7 RDLRT.⁸⁸

⁸⁶ VALLE MUÑOZ, F.A., *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento laboral del esquirolaje*, Atelier, Barcelona, 2019, pp.31-40

⁸⁷ TOSCANI GIMÉNEZ, D., “La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, Sección Jurisprudencia, 2017, p.1

⁸⁸ GRAU PINEDA, C., *Los difusos contornos de la prohibición del esquirolaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p.78

15.1.2 El problema del esquirolaje interno

El esquirolaje interno es aquella sustitución por trabajadores pertenecientes a la propia empresa, y por lo tanto no ajenos a la misma. Como podemos apreciar, si leemos el artículo 6.5 RDLRT 17/1977 y realizamos una interpretación literal del mismo, podríamos decir que es una actividad lícita que puede llevar a cabo el empresario en virtud de *ius variandi* empresarial.⁸⁹ Encontramos dos pronunciamientos del TC bastante relevantes.

En primer lugar, la STC 123/1992 señala el caso de una huelga legal donde la empresa Envasadora Loreto S.A decidió sustituir a los trabajadores huelguistas por aquellos que no secundaban la huelga, a pesar de que esas funciones no correspondieran con la categoría profesional en la que estaban inicialmente encuadrados. Estamos ante un típico caso de esquirolaje interno.⁹⁰ El Tribunal Constitucional admite la facultad del empresario de tomar decisiones acerca de la movilidad del personal, eso sí, en situaciones de normalidad, y no tan excepcionales como es el caso de una huelga en la empresa. De manera que su poder de dirección quedará limitado como consecuencia de esta situación anómala. Tascón López señala que se trata de *“un ejercicio abusivo del derecho (...) desde el momento en que su potestad de dirección se maneja con fines distintos a los previstos en el ordenamiento jurídico (...) al atentar contra el deber de lealtad y buena fe”*⁹¹.

En la STC 33/2011 se reitera lo establecido en la anterior pero nos ilustra con un supuesto diferente que plantea ciertas dudas, ya que surge el problema acerca de la licitud o ilicitud de que los trabajadores que no secundan la huelga lleven a cabo *motu proprio* y de forma voluntaria, acciones del proceso productivo que eran propias de los trabajadores huelguistas y sin que medie orden del empresario. El tribunal es concluyente al decir: *“ni los trabajadores que libremente decidieron no secundarla pueden sustituir el trabajo de sus compañeros”*⁹². Por lo que podemos afirmar que aunque la sustitución se realice de forma voluntaria, es obligación del empresario el evitar este tipo de situaciones vulneradoras del derecho de huelga, aunque no sean consecuencia de una orden directa. En definitiva, el objetivo de estas dos sentencias del TC es evitar vaciar de contenido el derecho fundamental de huelga aludiendo a una interpretación literal del artículo 6.5 RDLRT, ya que, de lo contrario, estaríamos hablando de una clara vulneración del derecho de huelga, en el hipotético caso de que el esquirolaje interno estuviese sistemáticamente permitido. Sin embargo, Criado Martos señala la

⁸⁹ VALLE MUÑOZ, F.A., *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento laboral del esquirolaje*, Atelier, Barcelona, 2019, p.71

⁹⁰ Antecedente 1º, STC 123/1992, Recurso de amparo 301-1989

⁹¹ TASCÓN LÓPEZ, R., *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, Navarra, 2018, pp.54-56

⁹² FD 4º STC 33/2011 de 28 de marzo de 2011 (RTC 2011, 33)

excepción a la prohibición del art 6.5 RDLRT que tiene lugar “*cuando se tengan que garantizar los servicios mínimos esenciales*”.⁹³ A esto hay que añadir que la huelga es un derecho instrumental, de manera que su interpretación se deberá llevar a cabo de una manera más abierta para la defensa de la parte débil de la relación laboral, el trabajador. Esta última afirmación en el punto que nos encontramos del análisis del esquirolaje podríamos decir que una verdad a medias, por las razones que veremos más adelante.

16. EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO

16.1 Concepto y clases

El esquirolaje tecnológico es aquella modalidad de esquirolaje consistente en la utilización de máquinas y elementos tecnológicos con el objetivo de dar continuidad al cese de la actividad provocado por los trabajadores en huelga. La mayoría de los casos y sobre los que existe una mayor respuesta jurisprudencial son aquellos acaecidos en sectores como el radiofónico y audiovisual. Ruiz Saura lo describe como una “*evolución del esquirolaje interno*” al llevarse a cabo, generalmente, a través de los medios preexistentes en la propia empresa en lugar de utilizar directamente a trabajadores vinculados a la misma.⁹⁴

Dentro de este concepto hay que desglosar los distintos tipos de esquirolaje tecnológico que pueden surgir. En primer lugar, podemos hablar del “*esquirolaje tecnológico externo*” cuya definición no reviste especial complicación ya que simplemente consistiría en la sustitución de trabajadores por máquinas o medios tecnológicos ajenos a la empresa “*adquiridos para contrarrestar los efectos de la huelga*”. El “*esquirolaje tecnológico interno*” es aquel consistente en la utilización de los medios tecnológicos disponibles en la empresa. El “*esquirolaje mixto*” es una combinación del tradicional y el tecnológico, por ejemplo el caso de la activación de una máquina por parte de un trabajador de la empresa, concurriendo el elemento humano y el elemento artificial requerido para calificar este tipo de esquirolaje como mixto.⁹⁵ Este último ha sido el más habitual hasta el momento en las sentencias que se han pronunciado sobre la materia.

⁹³ CRIADO MARTOS, E., “La configuración del derecho de huelga en España: especial atención al esquirolaje «tecnológico»” *Revista CEFLegal*, núm 232, 2020, p.127

⁹⁴ RUIZ SAURA, J.E., “Huelga y nuevas tecnologías: la encrucijada de un derecho fundamental”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 167, 2023, p.187

⁹⁵ MUROS POLO, A., “Derecho de huelga y esquirolaje tecnológico” *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Coordinador Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Atelier, 2023, pp.392-393

16.2 Evolución jurisprudencial

16.2.1 Primera etapa: *permisión del esquirolaje tecnológico*

En la STS de 27 de septiembre de 1999 estamos ante un caso de huelga de trabajadores en una cadena de televisión durante la retransmisión de un partido de fútbol. La cadena de televisión, para solventar esta situación, recurrió a la utilización de la retransmisión ofrecida por otros canales de televisión, pero emitiendo el partido sin contar con los comentarios y publicidad que son habituales.⁹⁶ En este caso podemos estar hablando de un supuesto de “*esquirolaje tecnológico externo*”, consistente en que el empresario recurra a medios tecnológicos ajenos a la empresa para continuar llevando a cabo la retransmisión⁹⁷, aunque cierto es que no están presentes elementos también importantes como lo son la publicidad y los comentarios en directo.

La respuesta que efectuó el TS fue desestimatoria del recurso realizando una interpretación literal del artículo 6.5 RDLRT al considerar que no se produjo sustitución alguna de trabajadores, y por tanto no se efectuó vulneración del derecho de huelga. Concluye, “*no parece posible enmarcar la suplantación, aún parcial, del hombre por la máquina*”.⁹⁸

En la STS de 4 de julio del 2000 nos encontramos un caso similar en el que una cadena de radio, durante la huelga de los trabajadores, programó de manera automática unas grabaciones musicales durante los días de duración de la huelga. Se trata de un claro caso de esquirolaje un poco más diferente al previamente comentado, ya que al tratarse de una sustitución automática de trabajadores podemos estar hablando del “*esquirolaje automático*”, el cual consiste en la ausencia de acción durante la huelga por parte de trabajadores y empresario de cara a continuar con la emisión. Sin embargo, es necesario destacar que esa automatización puede haber sido configurada en un momento anterior de cara a afrontar a la huelga, no teniendo que ser necesariamente fruto de la intervención de un algoritmo, sino fruto de la intervención humana, pudiendo tratarse también de un supuesto de “*esquirolaje tecnológico previo*”.⁹⁹ Analizando el supuesto se puede llegar a la conclusión de que más bien es una mezcla de ambos.

El TS se mantiene en su línea jurisprudencial y no considera que se produzca vulneración del derecho fundamental al no haberse llevado a cabo una sustitución por otros trabajadores,

⁹⁶ Antecedente 1º, STS 27 de septiembre de 1999 (RJ 1999, 7304)

⁹⁷ TASCÓN LÓPEZ, R., *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, Navarra, 2018, p.64

⁹⁸ VALLE MUÑOZ, F.A., *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento laboral del esquirolaje*, Atelier, Barcelona, 2019, p.117

⁹⁹ TASCÓN LÓPEZ, R., *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, Navarra, 2018, pp.66-67

sino que más bien ha sido fruto de una automatización tecnológica. Además, dicha sustitución es apreciada por el tribunal más como una ventaja que como un inconveniente para el trabajador, ya que “*con esta práctica se salvaría a los trabajadores de tener que auxiliar en la realización de servicios mínimos, pudiendo lograrse así una mayor asistencia a la huelga.*”¹⁰⁰ En mi opinión, la respuesta ofrecida por el TS es un tanto cínica, en especial esta última afirmación, ya que por esa regla de tres la sustitución por trabajadores de la propia empresa también resultaría beneficioso para los trabajadores huelguistas, ya que podrían cubrir tanto los servicios mínimos (si la empresa en cuestión presta servicios esenciales) como los servicios de seguridad y mantenimiento. En definitiva, es contraproducente este razonamiento frente a la respuesta que el TS ha venido ofreciendo acerca del esquirolaje tradicional.

Las posteriores STS 9 de diciembre de 2003 y STS de 15 de abril de 2005 vienen a decir lo mismo que las anteriores, tratando el esquirolaje tecnológico como una práctica no lesiva del derecho de huelga.¹⁰¹

16.2.2. Segunda etapa: el necesario salto a la prohibición del esquirolaje tecnológico

La STC 183/2006 de 19 de junio de 2006 viene a dar un giro en cuanto a la apreciación que realiza el Tribunal Supremo sobre el esquirolaje tecnológico al considerar que, a pesar de que el derecho a la información constituye un servicio esencial que puede ser mantenido durante el ejercicio de la huelga, no se puede admitir como servicio mínimo la emisión constante de programas de entretenimiento. Así el TC expresa que “*no toda la programación de televisión tiene que ver con el referido derecho constitucional, existiendo una gran porción de espacio de puro entretenimiento.*” De esta manera, podemos considerar que la emisión de programas de entretenimiento “*en nada concierne al derecho a comunicar y recibir información ex art. 20.1 d) CE*”.¹⁰² En definitiva, la emisión de información pregrabada que exceda el límite del derecho de información priva de virtualidad al derecho de huelga, reduciendo significativamente su eficacia. Y hay que añadir que la emisión limitada de esta información pregrabada es suficientemente “*visible*” para todos los oyentes y telespectadores, suponiendo un verdadero “*medio de presión*” para la empresa.¹⁰³ La doctrina establecida por el Tribunal Constitucional sirvió de guía interpretativa de cara al dictado de las posteriores sentencias del TS.

¹⁰⁰ TALENS VISCONTI, E., “Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, Sección Cara y Cruz de la misma moneda, Mayo, 2013, pp.2-3

¹⁰¹ STS 9 de diciembre 2003 (RJ 2000, 6289), STS de 15 de abril 2005 (RJ 2005, 4513)

¹⁰² FD 8º, STC 183/2006, de 19 de junio de 2006 (RTC 2006, 183)

¹⁰³ VALLE MUÑOZ, F.A., *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento laboral del esquirolaje*, Atelier, Barcelona, 2019, p.122

La STS de 11 de junio de 2012¹⁰⁴, es la primera sentencia que habla de forma íntegra sobre el “*esquirolaje tecnológico*” y establece un nuevo criterio referido a la emisión publicitaria automatizada, sin por ello llegar a ser contradictorio con lo establecido en la sentencia anterior, ya que la misma hace referencia a los servicios esenciales y el límite a los mismos. En este caso únicamente hablamos de una actividad no calificada como servicio esencial, no siendo aplicable directamente dicha doctrina.¹⁰⁵ El TS afirma que el derecho de huelga sólo se vulnerará en el caso de que se utilicen trabajadores para la prestación de servicios no esenciales, pero no impide la utilización de medios técnicos automatizados que impliquen la ausencia de intervención humana. Al producirse tal automatización, no cabe apreciar vulneración del derecho de huelga.¹⁰⁶ Sin embargo, la STS de 5 de diciembre de 2012, únicamente seis meses después, narra un caso similar al anterior, teniendo como objeto la emisión de publicidad de manera automática. Hace referencia a la STC 183/2006, ya comentada en el apartado anterior, que aunque tenga un supuesto de hecho diferente tal y como se señala en la STS de 11 de junio de 2012, sí que pueden extraerse ciertas conclusiones. El TS argumenta que la utilización de trabajadores no es el único límite al derecho de huelga, sino también “*en el caso de que dicha actividad empresarial, aun cuando sea mediante la utilización de medios mecánicos o tecnológicos, prive materialmente a los trabajadores de su derecho fundamental*”.¹⁰⁷ Parece ser que el asunto quedó zanjado definitivamente, pero lejos de la realidad, el TC dará en 2017 una vuelta de tuerca más.

16.2.3. Tercera etapa: la vuelta a la permisión del esquirolaje tecnológico.

La STC 17/2017 de 2 de febrero de 2017 trata el caso de una huelga convocada para el 29 de septiembre de 2010 secundada por los trabajadores de Radio Televisión Madrid. A estos efectos, uno de los trabajadores que no secundó la huelga, según los recurrentes, llevó a cabo funciones que no eran las habituales, con el objetivo de emitir un partido de Champions. Esa emisión se efectuó a través de medios tecnológicos, pudiendo apreciar no solo una posible situación de esquirolaje interno, sino también un caso de esquirolaje tecnológico.¹⁰⁸

¹⁰⁴ STS de 11 de junio de 2012, (REC 11/2011)

¹⁰⁵ GALLEGO MONTALBÁN, J., “El ejercicio del derecho de huelga en un entorno digital y telemático” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm 482 (septiembre-octubre 2024), p.110

¹⁰⁶ MUROS POLO, A., “Derecho de huelga y esquirolaje tecnológico”, *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Coordinadores Sara Guindo Morales, Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Editorial Atelier, España, 2023, pp.397-398

¹⁰⁷ FD 3º, STS de 5 de diciembre de 2012 (REC 265/2011)

¹⁰⁸ Antecedente 2º, STC 17/2017

En relación con el esquirolaje interno, el TC concluye que el trabajador que no secundó la huelga continuó realizando funciones habituales, por lo que niega que se haya llegado a producir un supuesto de esquirolaje interno.

En relación con la posible vulneración del derecho de huelga por la aparente existencia del esquirolaje tecnológico, el TC da un giro en su línea jurisprudencial al establecer que “*no existe precepto alguno en nuestro ordenamiento jurídico que impida al empresario emplear dichos medios técnicos para mantener su actividad durante la huelga*”. El tribunal se retrotrae a argumentos sostenidos en sentencias anteriores al realizar una interpretación literal del art 6.5 RDLRT, ya que éste solamente hace referencia a la utilización de medios humanos, y no tecnológicos.¹⁰⁹

Es necesario tener en cuenta que el razonamiento del TC, siendo éste criticable, tiene a su vez cierto sentido, debido a que no nos encontramos ante un supuesto de ejercicio del ius variandi por parte del empresario, el cual, en las anteriores sentencias, es un elemento muy importante a tener en cuenta a la hora de valorar si nos encontramos ante un caso de esquirolaje interno, sino que en el caso que nos atañe estaríamos hablando más bien del poder de organización que tiene el empresario, no sobre sus trabajadores, sino sobre sus medios de producción (en este caso medios tecnológicos). Este razonamiento es el que puede haber dado paso a considerar el esquirolaje tecnológico interno como no lesivo del derecho de huelga, ya que “*la intensidad de la actuación empresarial es menor y, en consecuencia, su capacidad lesiva del derecho de huelga también hay que valorarla con menor rigor*.”¹¹⁰

Concuerdo con lo dispuesto en el voto particular al afirmar que la existencia de nuevas formas con las que combatir el derecho de huelga por parte del empresario requiere a su vez respuestas jurisprudenciales adaptadas a una mejor y más actualizada protección de los derechos de los trabajadores.¹¹¹ En tiempos anteriores los problemas relacionados con las nuevas tecnologías que se llegaban a plantear podían resultar insignificantes, pero a día de hoy pueden suponer una gran amenaza para el derecho de los trabajadores huelguistas.

Concluyo sosteniendo que la STC pone en duda lo que hasta hace muy poco tiempo conocíamos como derecho de huelga, resultando notablemente incierto su futuro ya que, si

¹⁰⁹ CORDERO GORDILLO, V., “La sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos”, *Revista jurídica de derechos sociales*, núm 1, 2019, pp.347-349

¹¹⁰ TASCÓN LÓPEZ, R., “Propuesta de regulación para el esquirolaje tecnológico en el contexto de una hipotética ley orgánica de huelga” *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Granada, 2020, pp.97-98

¹¹¹ Voto particular que formula el magistrado Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete a la sentencia dictada en el recurso 265/11 y al que se adhieren la Excmo. Sra. D^a María Milagros Calvo Ibarlucea y el Excmo. SR. D. José Luis Gilolmo López

a pesar de los avances tecnológicos el Tribunal Constitucional no ha llevado a cabo una adaptación del derecho de huelga a los nuevos tiempos, ¿qué pasará en el futuro?. Lo que es indiscutible es que a golpe de jurisprudencia no se van a solucionar todos los problemas que surjan alrededor de este derecho sometido al inevitable avance tecnológico de la sociedad, y los cambios sociales y laborales de la misma. La permisión del esquirolaje tecnológico interno en unos años, si todo sigue igual, va a producir un vaciamiento total de la eficacia del derecho de huelga, al ser mínimo el perjuicio producido al empresario, pudiendo recurrir a medios de los que, en unos años, la gran mayoría de las empresas dispondrá y sobre todo los sectores que han sido objeto de pronunciamiento por parte del TS y el TC.

Aunque algo de razón tiene la sentencia, ya que, aunque el empresario esté obligado a soportar los efectos de la huelga, no tiene por qué colaborar activamente en la misma.¹¹² La actitud del empresario debe ser más bien una actitud pasiva, permitiendo llevar a cabo el derecho de huelga de los trabajadores, sin que sea necesario que contribuya al éxito de la misma. Toscani Giménez sostiene que “*exigir al empresario que no utilice medios técnicos con los que cuenta en la empresa supone imponer al empresario una conducta de colaboración en la huelga no prevista legalmente. La utilización de medios ya existentes en la empresa es compatible con el derecho de huelga*”¹¹³

17. PROPUESTA DE REGULACIÓN

Como consecuencia del pronunciamiento último del TC, es necesario elaborar una propuesta jurídica coherente con lo dispuesto por el mismo. Como he indicado anteriormente, el TC únicamente se pronuncia sobre la utilización de medios técnicos pertenecientes a la propia empresa, lo que en resumidas cuentas llamamos esquirolaje tecnológico interno.¹¹⁴ De manera que podemos dar un respuesta provisional a una primera incógnita ¿Está permitido el esquirolaje tecnológico externo? En principio no, mientras no haya más pronunciamientos al respecto. Aunque en la sentencia se permita el esquirolaje tecnológico interno, lo más lógico y razonable sería analizar cada caso concreto, debido a que el asunto reviste cierta complejidad. Aunque el art 6.5 RDLRT únicamente hable de trabajadores, se podría aplicar por analogía la misma solución para el caso del esquirolaje tecnológico externo.¹¹⁵

¹¹² TASCÓN LÓPEZ, R., *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, Navarra, 2018, p.90

¹¹³ TOSCANI GIMÉNEZ., “La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico” *Trabajo y Derecho*, núm. 30, Sección Jurisprudencia, Valencia, 2017, p.4

¹¹⁴ TASCÓN LÓPEZ, R., “Propuesta de regulación para el esquirolaje tecnológico en el contexto de una hipotética ley orgánica de huelga” *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Granada, 2020, p.98

¹¹⁵ TASCÓN LÓPEZ, R., *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, Navarra, 2018, p.92

Tenemos que considerar que aunque la utilización de medios tecnológicos en principio esté permitida, en muchas ocasiones éstos han de ser accionados por los propios trabajadores, dando lugar al esquirolaje tecnológico interno previo, el cual no está permitido gracias a jurisprudencia reiterada. De manera que un primer modo para afrontar el problema del esquirolaje tecnológico y la pérdida de eficacia del derecho de huelga sería analizar el caso concreto¹¹⁶ y encontrar un comportamiento efectivamente ilícito como es el esquirolaje tradicional, tanto interno como externo. Una vez determinado que estamos ante un supuesto de ilicitud no sería necesario entrar a analizar si el esquirolaje tecnológico vulnera o no el derecho de huelga. Además, si atendemos a cada caso concreto, es importante la utilización del principio de proporcionalidad, de manera que si un supuesto de esquirolaje tecnológico priva de toda eficacia a la huelga, podría llegar a considerarse ilícito.¹¹⁷

18. EL PROBLEMA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Como he mencionado anteriormente, el principal problema que se plantea en la actualidad y que más adelante se agravará sustancialmente en el futuro es la implementación de sistemas automáticos de sustitución de trabajadores mediante el uso de IA, no solamente en contextos de huelga, sino ante descensos de la productividad en general. Esto es lo que Tascón López denomina “*esquirolaje automático*”¹¹⁸, el cual casa a la perfección con la creciente implementación de todo tipo de sistemas de inteligencia artificial en las empresas, desde la utilización de la versión de Chat GPT más básica, hasta el uso de Inteligencias artificiales más avanzadas, ya sean de la propia empresa o contratadas por la misma. El problema se plantea al no ser necesaria actuación alguna del empresario, ni tampoco la puesta en marcha de las mismas por parte de los trabajadores no huelguistas, no resultando eficaces la actual legislación, ni tampoco la jurisprudencia del TC para frenar este atentado contra el derecho de huelga.

Serrano Acitores define la inteligencia artificial como “*aquellos mecanismos basados en hardware y software que tienen una serie de capacidades de toma de decisiones bien de forma asistida o no asistida para el desarrollo de unas tareas y funciones básicas programadas por un operador humano*”¹¹⁹ De este concepto han ido surgiendo nuevos términos que van muy de la mano de lo que todos entendemos como

¹¹⁶ CORDERO GODILLO, V., “La sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos” *Lex Social*, vol. 9, núm. 1, 2019, p.351

¹¹⁷ TASCÓN LÓPEZ, R., “Propuesta de regulación para el esquirolaje tecnológico en el contexto de una hipotética ley orgánica de huelga” *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Granada, 2020, pp. 98-103

¹¹⁸ TASCÓN LÓPEZ, R., *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, Navarra, 2018, p.66

¹¹⁹ SERRANO ACITORES, A., “Consideraciones éticas y legales en el uso de la inteligencia artificial: el enfoque de la unión europea”, *Revista de Fiscalidad Internacional y Negocios Transnacionales*, núm. 24, Sección Estudios, Aranzadi, 2023, p.6

inteligencia artificial y que ponen de manifiesto un serio problema en el mundo del trabajo. Un primer concepto sería el “*cognitive computing*”, el cual se trata de unos algoritmos que llevan a cabo funciones similares o superiores a las de los seres humanos. Otro concepto sería el “*machine learning*” que podría ser definido como el aprendizaje que realizan los algoritmos entre sí.¹²⁰ El primero de los conceptos, el *cognitive computing*, pone en riesgo a los trabajadores en multitud de áreas del derecho del trabajo, desde la contratación, el derecho de huelga, hasta los salarios, ya que, ¿para qué contratar a un trabajador al que se le tiene que pagar un salario elevado y dar de alta en la seguridad social, si una máquina puede hacer el mismo trabajo en menos tiempo y de manera más productiva? Muchos pueden pensar que el *cognitive computing* se implantará únicamente en las cadenas de montaje o en procesos industriales, pero nada más lejos de la realidad, este tipo de IA puede llegar a sustituir a administrativos, asesores jurídicos de empresas y todo tipo de trabajadores cuya labor requiera de un esfuerzo intelectual y conocimientos que pueden ser perfectamente imitados y adquiridos prácticamente al instante por estos sistemas inteligentes. La solución podría ser la creación y promoción de puestos de trabajo a los que la IA no pueda acceder debido a la necesidad del factor humano en los mismos.

Un problema a añadir a la cuestión del esquirolaje tecnológico automático es la exponencial automatización del trabajo a través de la utilización de los mencionados algoritmos. El único pronunciamiento que encontramos acerca de los algoritmos lo encontramos en el art 64.4 ET, el cual establece un derecho de información acerca de los mismos. Un reglamento reciente de la UE, el Reglamento (UE) 2024/1689 de 13 de junio de 2024 trata de armonizar normas acerca de la Inteligencia Artificial. En relación con el uso de IA y algoritmos establece también un deber de información a los trabajadores cuando sea empleada IA de alto riesgo (art 50) y en su considerando 92 también se hace alusión a la obligación de información por parte de los empresarios acerca de la utilización de estos sistemas.¹²¹

¹²⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Inteligencia artificial: derecho de la UE y derecho comparado. La propuesta de una ley sobre IA”, *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Directora Pilar Rivas Vallejo, Thomson Reuters Aranzadi, Barcelona, 2021, p.380

¹²¹ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial

CONCLUSIONES

Primera. Hemos visto en el presente trabajo cómo el derecho de huelga avanza a golpe de jurisprudencia sin una dirección del todo clara, y encontrando más problemas que soluciones a su paso, todo ello debido en gran parte a la falta de una ley postconstitucional que lo regule, y que a día de hoy no hay previsión alguna de que vaya a ser desarrollada, ya que si los gobiernos se han conformado con una ley anterior a la Constitución de 1978 durante más de 40 años, ¿para qué desarrollarla ahora?

Segunda. Se han planteado diversos problemas acerca de la titularidad del derecho de huelga, ya que todos sabemos que los trabajadores por cuenta ajena son titulares de este derecho, pero más ambiguo resulta atribuírselo por ejemplo a los funcionarios, ya que el artículo 28.1 habla de “*todos*”, dando lugar a varias interpretaciones. Se ha optado por la realización de una interpretación extensiva del precepto siguiendo la línea doctrinal de varios autores concluyendo que los funcionarios, salvo las excepciones mencionadas, sí que son titulares del derecho de huelga. Además aunque no haya una ley de huelga que lo regule expresamente, sí que se encuentra reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público. Caso opuesto es el de los estudiantes que aunque no tengan reconocido el derecho de huelga, sí que se les reconoce el derecho al paro académico, pero al no tratarse de un derecho fundamental, no va a tener nunca la cobertura legal que efectivamente tiene el derecho de huelga.

Tercera. En cuanto a lo que las huelgas ilegales se refiere podemos llegar a la conclusión de que la concurrencia de las causas por las que una huelga pueda ser declarada ilegal (políticas, solidarias...), no es suficiente para llegar a tildar la huelga como tal, siempre que concurra un interés profesional relevante. Demostrado esto último, la concurrencia de intereses políticos o solidarios resulta algo complementario y perfectamente lícito, ya que siempre van a existir decisiones políticas que en cierta medida afecten a los derechos de los trabajadores.

Cuarta. Las redes sociales y los nuevos medios de comunicación ha ido adquiriendo una gran importancia, sobre todo en lo que se refiere a la publicidad de la huelga, siendo posible llevar a cabo la misma a través de instrumentos que el legislador en 1977 no tenía realmente previsto que llegasen a existir. Cada vez es más habitual la difusión de una huelga a través de los grupos de WhatsApp de los trabajadores, redes sociales como Instagram o X para que la generalidad de la población sea consciente de su existencia y de las repercusiones que tendría el éxito de la misma sobre los derechos de los trabajadores. Los teletrabajadores son aquellos que más pueden aprovechar estas ventajas que ofrecen las redes sociales, al no llevar a cabo sus funciones en los centros de trabajo y tener más limitada su participación en una huelga.

Quinta. Hemos podido apreciar que no todas las conclusiones a las que ha llegado el TC han sido acertadas, en especial en lo que concierne a la STC 17/2017 acerca del esquirolaje tecnológico. Ante la impunidad a la hora de sustituir a trabajadores por medios tecnológicos cuya activación no requiera de una intervención manual por parte de ningún trabajador, resulta más que latente la tensión existente en estos últimos años entre las nuevas tecnologías, el derecho de huelga y el derecho del trabajo en general. Hay que añadir que la exponencial implementación de la Inteligencia Artificial en toda clase de trabajo plantea una gran incógnita de cara al futuro, no siendo necesaria la intervención del empresario para sustituir a los trabajadores huelguistas y consiguiendo desvirtuar de una manera un poco más maquillada la efectividad de la huelga.

Sexta. Ante todo lo anterior, el mundo del trabajo ha estado siempre sometido a cambios como consecuencia del avance de la sociedad, y el derecho de huelga no es una excepción, de manera que los tribunales van a ser los encargados de garantizar un avance correcto ante este derecho tan dinámico, sin por ello dejar de ser cada vez más necesaria una ley que aclare los límites del poder empresarial y en la que el principio de proporcionalidad sea el pilar fundamental para una defensa efectiva de los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H., “Inteligencia artificial: derecho de la UE y derecho comparado. La propuesta de una ley sobre IA” *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Directora Pilar Rivas Vallejo, Thomson Reuters Aranzadi, Barcelona, 2021
- ARUFE VARELA, A., “La controvertida exigencia de responsabilidad civil extracontractual por la actuación de piquetes coactivos de huelga. Comentario a la STC 69/2016 de 14 de abril de 2016 (BOE de 20 de mayo de 2016)” *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024
- BAVIERA PUIG.I., “La identificación de la clase de huelga (parcial, intermitente, rotativa, articulada) y sus consecuencias procesales” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 6, Sección Presentación
- CABEZA PEREIRO, J., “Acerca de un supuesto tangente entre servicios esenciales y de mantenimiento: Comentario a la STS (C-A) 1264/2023 de 16 de octubre (Rec. 953/2023)” *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024
- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., *El Derecho de Huelga de los Funcionarios Públicos*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2006
- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., “De nuevo sobre el derecho de huelga de los funcionarios públicos”, *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio social y económico*, Coordinadores C. Sáez Lara, F, Navarro Nieto, P. Gómez Caballero, Iustel, Madrid, 2021
- CORDERO GORDILLO, V., “La sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos”, *Revista jurídica de derechos sociales*, núm. 1, 2019
- CRIADO MARTOS, E., “La configuración del derecho de huelga en España: especial atención al esquirolaje «tecnológico»” *Revista CEFLegal*, núm. 232, 2020
- DÍEZ SÁNCHEZ, J.J., *El derecho de huelga de los funcionarios públicos*, Cuadernos Civitas, Madrid, 1990
- DURÁN LÓPEZ, F., “El ejercicio del derecho a la huelga en la función pública”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 9, 1986

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., “Propaganda y publicidad de la huelga”, *Diccionario internacional del trabajo y de la seguridad social*, Coordinador Antonio Baylos Grau, Candy Florencio Thomé y Rodrigo García Schwarz, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014

GALLEGO MONTALBÁN, J., “El ejercicio del derecho de huelga en un entorno digital y telemático”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 482, 2024

GÁRATE CASTRO, J., *Derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013

GÁRATE CASTRO, J., “Repercusiones de la huelga en la empresa”, *Participación y acción sindical en la empresa*, Coordinadores Jaime Cabeza Pereiro, Belén Fernández Do Campo, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013

GARCÍA SALAS, A.I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018

GASCO GARCÍA, E., *Política de la huelga y huelga “política” desde la perspectiva del ordenamiento jurídico español*, Editorial Alderabán, Cuenca, 2020

GOERLICH PESET, J.M., “Libertad de no adhesión y efectividad de la huelga: los piquetes y los límites de su actuación”, *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Coordinador Erik Monreal Bringsvaerd, Editorial La Ley, Madrid, 2014

GOERLICH PESET, J.M., *Los efectos de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994

GONZÁLEZ BIEDMA, E., *Derecho de huelga y servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1992

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La naturaleza ilegal o abusiva de la huelga. Comentario a la STS 444/2024 de 7 de marzo (Rec. 16/2022)”, *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024

GRAU PINEDA, C., *Los difusos contornos de la prohibición del esquirolaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021

JIMÉNEZ SOTO, I., “Del inexistente derecho de huelga de los estudiantes al paro académico” *Revista española de Derecho Administrativo*, núm. 193, 2018

LÓPEZ TERRADA, E., “Efectos de la participación en una huelga ilegal”, *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre*

patronal y el conflicto colectivo), Coordinador Erik Monreal Bringsvaerd, Editorial La Ley, Madrid, 2014

MANEIRO HERVELLA, V., “Los estudiantes en huelga. Régimen jurídico del paro académico. Retos y oportunidades en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 2, Madrid, 2023

MARTÍN VALVERDE, A., “Libertad sindical y prohibición general de la huelga de los funcionarios públicos. Comentario a la STEDH de 14 de diciembre de 2023, Humpert y otros c. Alemania”, *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024

MONEREO PÉREZ, J.L., *El derecho de huelga: configuración y régimen jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019

MORENO VIDA, M.N., *La huelga en servicios esenciales*, Thomson Aranzadi, Navarra, 2007

MUROS POLO, A., “Derecho de huelga y esquirolaje tecnológico”, *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Coordinador Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Atelier, 2023

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Ámbito subjetivo y titularidad del derecho de huelga”, *Estudios sobre la huelga*, Coordinador Antonio Baylos Grau, Editorial Bomarzo, Albacete, 2005

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “El régimen jurídico de los piquetes de huelga” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 22, Sección Estudios

POQUET CATALÁ, R., “Servicios esenciales y derecho de huelga” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, Sección Cara y Cruz de la misma moneda, Marzo, 2013

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., “Servicios mínimos versus servicios de mantenimiento y seguridad. Comentario a la STS (C-A) 1264/2023 de 16 de octubre de 2023 (Rec. 953/2023)”, *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga*, Director José Luis Monereo Pérez, Coordinador Ángel Luis de Val Tena, BOE, España, 2024

RENTERO JOVER, J., *El comité de huelga en el derecho español del trabajo*, Colección Estudios, Consejo Económico y Social, Madrid, 2022

ROJO TORRECILLA, E., “Vulneración del derecho constitucional de huelga por fijación de servicios mínimos desproporcionados.” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2022

- RUIZ SAURA, J.E., “Huelga y nuevas tecnologías: la encrucijada de un derecho fundamental”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 167, 2023
- SERRANO ACITORES, A., “Consideraciones éticas y legales en el uso de la inteligencia artificial: el enfoque de la unión europea”, *Revista de Fiscalidad Internacional y Negocios Transnacionales*, núm. 24, Sección Estudios, Aranzadi, 2023
- TALENS VISCONTI, E.E., “Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm 5, Sección Cara y Cruz de la misma moneda, Mayo, 2013
- TASCÓN LÓPEZ, R., *El esquirolaje tecnológico*, Aranzadi, Navarra, 2018
- TASCÓN LÓPEZ, R., “Propuesta de regulación para el esquirolaje tecnológico en el contexto de una hipotética ley orgánica de huelga” *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Granada, 2020
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., “La prohibición de esquirolaje durante la huelga con especial mención al esquirolaje tecnológico”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, Sección Jurisprudencia, 2017
- VALLE MUÑOZ, F.A., “La incidencia de las nuevas tecnologías en el ejercicio del derecho de huelga”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 52, Sección Estudios Jurídicos, 2020
- VALLE MUÑOZ, F.A., *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento laboral del esquirolaje*, Atelier, Barcelona, 2019
- VARGAS BASÁEZ. P., “Los servicios esenciales como límite del derecho de huelga: aproximación crítica a su delimitación conceptual en el derecho español” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 238, Sección Estudios Aranzadi, 2021

NORMATIVA

Constitución Española.

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial)

JURISPRUDENCIA DEL TS

STS 1029/1989, de 23 de Octubre de 1989

STS de 27 de septiembre de 1999 (RJ 1999/7304)

STS de 4 de julio del 2000

STS de 22 de octubre de 2002 (REC 48/2002)

STS 9 de diciembre 2003 (RJ 2000, 6289)

STS de 15 de abril 2005 (RJ 2005, 4513)

STC 183/2006, de 19 de junio de 2006

STS 7416/2011, de 11 de octubre de 2011 (REC 200/2010)

STS de 5 de diciembre de 2012 (REC 265/2011)

STS de 11 de junio de 2012 (REC 11/2011)

STS 645/2013, de 19 de abril de 2013 (REC 166/2013)

STS 31/2020, de 15 de enero de 2020 (REC 166/2018)

STS 1264/2023, de 16 de octubre de 2023 (REC 953/2023)

STS 444/2024, de 7 de marzo de 2024 (REC 16/2022)

STS 248/2025, de 26 de marzo de 2025 (REC 16/202)

JURISPRUDENCIA DEL TC

STC 11/1981, de 8 de abril de 1981

STC 26/1981, de 17 de julio de 1981

STC 13/1984, de 3 de febrero de 1984

STC 90/1984, de 8 de octubre de 1984

STC 51/1986, de 24 de abril de 1986

STC 53/1986, de 5 de mayo de 1986

STC 123/1992, de 28 de septiembre de 1992

STC 36/1993, de 8 de febrero de 1993

STC 80/2005, de 4 de abril de 2005

STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005

STC 193/2006, de 19 de junio de 2006

STC 33/2011, de 28 de marzo de 2011

STC 69/2016, de 14 de abril de 2016

STC 17/2017, de 2 de febrero de 2017

STC 2/2022, de 24 de enero de 2022

JURISPRUDENCIA DEL TEDH

STEDH de 14 de diciembre de 2023

JURISPRUDENCIA DEL TSJ

STSJ 22 de noviembre de 2001 (REC 954/2001)

REFERENCIAS DE INTERNET

Palma FA. Los jueces van a la huelga porque quieren más tiempo para sus familias. Diario de Mallorca. Publicado el 5 de octubre de 2009. Consulta: 16 de abril de 2025. <https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2009/10/05/jueces-huelga-quieren-tiempo-familias-4169841.html>

Sindicato de Estudiantes. Conoce tus derechos. Sindicato de Estudiantes. Publicado en 2025. Consulta: 9 de abril de 2025. <https://www.sindicatodeestudiantes.net/index.php/conoce-tus-derechos>

Coll V. Solidaridad, el sindicato de Vox, convoca huelga general para el próximo 24 de noviembre por la ley de amnistía. ELMUNDO. Publicado: 13 de noviembre de 2023. Consulta: 24 de abril de 2025. <https://www.elmundo.es/espana/2023/11/13/6551ffba21efa038288b4576.html>

Definición de huelga de celo (con ejemplos) Grupo Atico34. Grupo Atico34. Publicado: 7 de enero de 2021. Consulta: 9 de abril de 2025. <https://protecciondatos-lop.com/empresas/huelga-de-celo/>

