



TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por el magistrado don Cándido Conde-Pumpido Tourón, presidente, y las magistradas y magistrados doña Inmaculada Montalbán Huertas, don Ricardo Enríquez Sancho, doña María Luisa Balaguer Callejón, don Ramón Sáez Valcárcel, don Enrique Arnaldo Alcubilla, doña Concepción Espejel Jorquera, doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, don César Tolosa Tribiño, don Juan Carlos Campo Moreno, doña Laura Díez Bueso y don José María Macías Castaño, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 4382-2024, promovido por el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte, contra la sentencia núm. 1168/2024, de 24 de abril, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 958-2024. Ha sido parte la entidad Metro de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía, S.A. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido ponente el magistrado don Ramón Sáez Valcárcel.

I. Antecedentes

1. El Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte, representado por el procurador de los tribunales don Jesús Aguilar España, bajo la dirección de la letrada doña María de Valme Jiménez Hernández, interpuso recurso de amparo contra la sentencia referida en el encabezamiento, mediante escrito registrado en este tribunal el 11 de junio de 2024.

2. Los antecedentes relevantes para resolver el recurso son los siguientes:

a) El Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales en la que solicitó que se declarara que la conducta de Metro

de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía, S.A. (en adelante, Metro de Sevilla), con ocasión de la huelga indefinida convocada por el comité de empresa de dicha entidad y que tendría lugar todos los jueves a partir del 29 de noviembre de 2018, había vulnerado su derecho a la huelga y a la libertad sindical. Alegaba, entre otras cuestiones, que la empresa había incumplido los servicios mínimos fijados por resolución de 23 de noviembre de 2018 de la Dirección General de Relaciones Laborales y de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, a través del aumento de la oferta de plazas de viajeros de los trenes que se mantenían en circulación durante la huelga, disponiendo de trenes dobles en lugar de los simples que estaban planificados. Instaba la condena de la demandada a abstenerse de realizar las conductas denunciadas y a indemnizar al sindicato en la cuantía de 100.000 euros.

b) La sentencia núm. 356/2023, de 29 de septiembre, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales núm. 27-2019, estimó parcialmente la pretensión y declaró que la conducta empresarial desarrollada la mañana del 13 de diciembre de 2018 y durante los días 20 y 27 de diciembre de ese mismo año, que consistió en adscribir a los trabajadores en servicios mínimos a trenes dobles en lugar de a los simples previstos en las tablas provisionales publicadas por la empresa en la Circular 26/2018, de 31 de octubre, vulneró el derecho de huelga del sindicato demandante. Así mismo, condenó a la empresa a abonarle una indemnización de 6251 euros.

c) La empresa interpuso recurso de suplicación, fundado en la infracción del art. 6.4 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo y de la doctrina constitucional de desarrollo, que fue estimado por la sentencia núm. 1168/2024, de 24 de abril, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Declaró que la conducta de la empresa, que se había limitado a utilizar los medios técnicos habituales de los que disponía para mantener su actividad, era lícita, de conformidad con la doctrina constitucional (STC 17/2017, de 2 de febrero) y la jurisprudencia en la materia (STS, Social, núm. 618/2017, de 13 de julio).

d) El sindicato presentó escrito de preparación de recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que invocaba contradicción con la sentencia núm. 2397/2023, de 15 de mayo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Posteriormente, presentó escrito en el que informaba de la falta de firmeza de la sentencia de



contraste referida. Por decreto de 20 de junio de 2024, la letrada de la Administración de Justicia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía le tuvo por desistido del recurso.

3. En su demanda de amparo, el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte solicita que se declare la vulneración del derecho de huelga de los trabajadores (art. 28.2 CE), para cuyo restablecimiento insta la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y la declaración de firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla.

Expone que los hechos declarados probados en la sentencia del Juzgado de lo Social evidencian un ejercicio abusivo del poder de organización y dirección del empresario, que tuvo como objetivo lesionar el derecho de huelga de los trabajadores. Argumenta que la asignación de los trabajadores que estaban cumpliendo servicios mínimos a la conducción de trenes dobles, en lugar de a los trenes simples previstos, tuvo como finalidad minimizar el impacto de la huelga por medio de duplicar las plazas de viajeros disponibles de haber seguido la planificación prevista. Añade que esa previsión fue la valorada para fijar los porcentajes de servicios mínimos aprobados por resolución de 23 de noviembre de 2018 de la Dirección General de Relaciones Laborales y de Seguridad y Salud laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Y concluye que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confunde la habitualidad del uso de los medios tecnológicos con su propia existencia y realiza una interpretación y aplicación anómala de la doctrina contenida en la STC 17/2017.

El sindicato defiende la especial trascendencia constitucional del recurso porque, entre otros motivos, plantea una cuestión novedosa con relación al derecho fundamental de huelga y al denominado “esquirolaje tecnológico”. Sostiene que permite al Tribunal aclarar su doctrina y delimitar el alcance del *ius variandi* empresarial respecto de la utilización de medios materiales existentes en la empresa, así como acotar el concepto de “recursos tecnológicos habituales” para distinguir entre los que se utilizan habitualmente por la empresa en el despliegue de su actividad profesional y aquellos empleados para neutralizar los efectos de una huelga mediante la sustitución, directa o indirecta, propia o impropia, de los trabajadores que ejercen su derecho.

4. La Sección Cuarta del Tribunal Constitucional, mediante providencia de 26 de mayo de 2025: (i) admitió a trámite la demanda al apreciar que concurría en el recurso una especial trascendencia constitucional [art. 50.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC)] derivada de que el asunto podría dar ocasión al Tribunal para aclarar o cambiar su doctrina como consecuencia de un proceso de reflexión interna [STC 155/2009, FJ 2, b)]; y (ii) acordó dirigir comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y al Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla, para que remitiesen, en plazo que no excediera de diez días, certificación o fotocopia adverada de sus respectivas actuaciones, con indicación al juzgado de que emplazase a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto al recurrente, a fin de que pudieran comparecer en el recurso en el plazo de 10 días.

5. Por escrito de 25 de junio de 2025 se personó como parte recurrida la entidad Metro de Sevilla.

6. El secretario de justicia de la Sección Cuarta de la Sala Segunda de este tribunal, mediante diligencia de ordenación de 2 de julio de 2025, tuvo por personada a la entidad Metro de Sevilla y acordó, conforme a lo dispuesto en el art. 52.1 LOTIC, dar vista de las actuaciones a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por un plazo común de veinte días para presentar las alegaciones que estimasen pertinentes.

7. El sindicato recurrente presenta escrito en fecha 31 de julio de 2025, en el que se remite a las alegaciones y fundamentos ofrecidos en su recurso de amparo.

8. La entidad Metro de Sevilla, en escrito del día 31 de julio de 2025, opone tres objeciones a la admisión del recurso. En primer lugar, considera que en la demanda de amparo se han introducido cuestiones que no habían sido planteadas en instancias judiciales anteriores. Sostiene que, en ellas, el debate se circunscribió a enjuiciar la conducta empresarial consistente en duplicar el número de plazas de viajeros mediante la utilización de trenes dobles, mientras que en el recurso de amparo se denuncia la sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos. En segundo lugar, opone el óbice procesal de falta de agotamiento, pues considera que la imposibilidad de formular recurso de casación en unificación de doctrina por inexistencia de sentencia contradictoria obedeció a los cambios de interpretación jurídica realizados por el sindicato recurrente en las distintas instancias judiciales. Por último, rechaza

que concurra especial trascendencia constitucional, pues el sindicato recurrente argumenta su existencia con relación a la queja afectada por el óbice planteado en primer término.

Subsidiariamente, Metro de Sevilla solicita la desestimación del recurso porque no se ha vulnerado el derecho de huelga invocado por el sindicato recurrente. Aduce que la empresa se limitó a hacer uso de los trenes dobles disponibles, como recurso habitual previsto para responder al incremento de pasajeros derivado de determinados acontecimientos (días festivos, eventos musicales, deportivos o de cualquier otro tipo), cuyo objeto es evitar aglomeraciones y procurar un mejor servicio al viajero. Niega la calificación de su conducta como esquirolaje tecnológico y concluye que la efectividad del ejercicio del derecho de huelga no demanda del empresario una conducta dirigida a colaborar con ella o lograr su éxito, así como que los trabajadores que quisieron hacer huelga no encontraron ningún impedimento para su ejercicio.

9. El fiscal ante el Tribunal Constitucional, en su escrito presentado el 10 de septiembre de 2025, interesa la estimación del recurso de amparo por vulneración del derecho fundamental de huelga (art. 28.2 CE), para cuyo restablecimiento considera necesario que se anule la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y se declare la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla.

Tras realizar una exposición pormenorizada de los antecedentes fácticos y la posición de las partes, resume la doctrina constitucional sobre el derecho de huelga y el *ius variandi* empresarial (SSTC 11/2006, de 16 de enero; 159/2006, de 22 de mayo; y 33/2011, de 28 de marzo) y sobre el esquirolaje interno (SSTC 123/1992, de 28 de septiembre, y 33/2011) y tecnológico (STC 17/2017, de 2 de febrero). Asimismo, refiere la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el derecho de huelga [por todas, STEDH de 8 de agosto de 2015 (*Unión Comercial de la Fábrica 4 de noviembre c. República de Macedonia*)] que establece los requisitos que deben concurrir para que las limitaciones a su ejercicio sean conformes al Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (CEDH), esto es, estar previstas de forma clara y precisa en la ley, responder a un fin legítimo y resultar necesarias y proporcionadas al fin pretendido.

Defiende la especial trascendencia constitucional del recurso y considera que ofrece al Tribunal la posibilidad de aclarar o cambiar la doctrina fijada en la STC 17/2017 e

incidir en la necesidad de valorar, a través del análisis de las circunstancias concretas de cada caso, cuál es la finalidad perseguida por la empresa con el ejercicio de sus facultades organizativas.

En cuanto a la vulneración del derecho de huelga, el fiscal destaca la prioridad que, como derecho fundamental de máximo nivel de tutela (arts. 28 y 53.1 y 2 CE) tiene en nuestra Constitución, frente a la potestad de organización y el *ius variandi* empresarial, que derivan del derecho de libertad de empresa (art. 38 CE). Argumenta que la insuficiente regulación preconstitucional del derecho, que incumple las exigencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, no permite inferir la licitud de aquello que no esté expresamente prohibido, pues aquella debe interpretarse conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España y la realidad social del tiempo en el que deben ser aplicadas (arts. 10.2 CE y 3.1 del Código Civil), y debe ser respetuosa con el contenido esencial de los derechos y libertades fundamentales. Añade que la utilización de medios tecnológicos con los que cuenta el empresario no resulta compatible con el derecho de huelga cuando la utilización de aquellos vacía de contenido o limita significativamente el ejercicio de tal derecho por los trabajadores, y que el margen de maniobra permitido por el *ius variandi* empresarial se restringe de manera importante durante la huelga.

Descendiendo al caso concreto, alega que la utilización de trenes dobles, al frente de los cuales solo hay un conductor, supone la sustitución de los trabajadores que, por haber secundado la huelga, no han conducido los trenes sencillos. Esa conducta, que hace irreal la previsión de los servicios mínimos fijados por la Administración, excede de la potestad organizativa del empresario en tiempo de huelga y afecta directamente al contenido esencial del derecho, al disminuir la efectividad de la huelga como medio de presión. Considera cuestiones propias de la jurisdicción ordinaria la calificación de la habitualidad del medio empleado o el alcance y denominación del esquirolaje, y pone de relieve la necesidad de valorar la finalidad perseguida con el uso del medio empresarial no planificado inicialmente. Consecuentemente, sostiene que la actuación enjuiciada respondió a un uso abusivo del *ius variandi* empresarial, limitativo del derecho de huelga, que no obedeció a ninguna circunstancia justificativa distinta al ejercicio legítimo de la huelga, sino que su finalidad fue compensar los servicios afectados por la huelga y disminuir, por medio del aumento de plazas de viajeros, la presión y molestias que el paro causaba a la ciudadanía.

10. Mediante providencia de 3 de marzo de 2026 se señaló para deliberación y votación de la presente sentencia el día 11 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. *Objeto del recurso de amparo y posición de las partes*

El objeto de este recurso es determinar si la convalidación judicial de la decisión de la empresa Metro de Sevilla de poner en circulación, durante determinadas jornadas afectadas por la convocatoria de huelga de sus trabajadores, trenes dobles en lugar de los simples previstos en la planificación previa a la convocatoria de la huelga, vulneró el derecho fundamental de huelga de los trabajadores que la secundaron (art. 28.2 CE).

El sindicato recurrente en amparo sostiene que se ha producido una vulneración del citado derecho fundamental como consecuencia de un ejercicio abusivo de las facultades de organización y dirección empresarial, que consistió en la sustitución de los trenes simples inicialmente programados por trenes de composición doble. Considera que, aun cuando de manera formal se habría dado cumplimiento a los servicios mínimos, que fueron fijados atendiendo a la programación inicial de trenes, la duplicación de las plazas de viajeros ofertadas provocó el efecto indirecto de sustituir a los trabajadores huelguistas y neutralizó los efectos de la huelga.

Metro de Sevilla opone tres óbices a la admisión del recurso que se reconducen a un mismo fundamento: la modificación de la línea argumental que, para razonar la vulneración del derecho de huelga invocado, ha venido realizando el sindicato a lo largo del procedimiento judicial, y en especial, en la demanda de amparo. Subsidiariamente, se opone a la estimación de la demanda y defiende que la empresa se limitó a hacer un uso, no prohibido legalmente, de medios tecnológicos propios cuya finalidad era procurar un mejor servicio público y evitar aglomeraciones.

El fiscal, tal y como se detalla en los antecedentes, defiende la especial trascendencia constitucional del recurso en la oportunidad que ofrece al Tribunal para matizar la doctrina contenida en la STC 17/2017, de 2 de febrero, e interesa la estimación de la demanda. Subraya

la necesidad de evaluar la finalidad perseguida con el uso del medio empresarial no planificado inicialmente y valora que el aumento del número de plazas de viajeros disminuyó la presión derivada del ejercicio del derecho de huelga, redujo su efectividad y vulneró, con ello, el derecho de los trabajadores que la secundaron.

2. *Desestimación de los óbices de admisibilidad. Especial trascendencia constitucional*

a) La empresa Metro de Sevilla alega que la demanda de amparo se aparta de los hechos probados de la sentencia de instancia y de la argumentación jurídica vertida en la vía judicial previa, al referirse, por primera vez en esta sede, al efecto sustitutivo que el empleo de trenes dobles ha supuesto respecto de los trabajadores huelguistas. Afirma que el nuevo argumento esgrimido por el sindicato en la demanda de amparo es sorpresivo, le genera indefensión, e infringe los principios de preclusión y seguridad jurídica. El Tribunal debe desestimar esta objeción al constatar que el debate sobre la utilización de medios técnicos como instrumento para mantener la actividad productiva o de prestación de servicios y reducir, de este modo, la eficacia de la huelga ha estado presente a lo largo de todo el procedimiento judicial previo, habiéndose pronunciado las distintas instancias judiciales sobre el denominado “esquirolaje tecnológico”.

Asimismo, debemos desestimar el óbice de falta de agotamiento de la vía judicial previa [art. 44.1 a) LOTC] opuesto por la empresa, que funda en la falta de interposición de recurso de casación para la unificación de doctrina. Metro de Sevilla sostiene que la imposibilidad del sindicato de encontrar una sentencia contradictoria adecuada, como requisito necesario para la admisión del recurso de casación, obedeció a sus continuos cambios de argumentación e interpretación jurídica de los hechos. Al margen de rechazar, como acabamos de exponer, esa premisa, hemos de recordar que este tribunal se ha pronunciado reiteradamente en relación con la naturaleza extraordinaria y excepcional del recurso de casación para la unificación de doctrina en la jurisdicción social. Hemos declarado que, dado su limitado alcance, no es exigible de modo general su interposición para dar por agotada la vía judicial ordinaria en dicho orden jurisdiccional. Solo lo será en aquellos supuestos en los que, por existir doctrina jurisprudencial contradictoria, deba darse a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la posibilidad de unificarla y al tiempo reparar la lesión del derecho fundamental vulnerado, garantizando así el principio de subsidiariedad del recurso de amparo. Y hemos añadido, en



TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL

consonancia con ello, que corresponde a la parte que pretende hacer valer ese motivo de inadmisión de la demanda de amparo acreditar la posibilidad de recurrir en esta vía extraordinaria (por todas, SSTC 63/2021, de 15 de marzo, FJ 2; 104/2021, de 10 de mayo, FJ 3; y 72/2022, de 13 de junio, FJ 2), lo que no ha ocurrido en este caso.

b) Por lo que se refiere a la falta de especial trascendencia del recurso, que la empresa funda en un argumento que ya hemos rechazado al analizar y desestimar el primer óbice de admisibilidad planteado, también debe descartarse de acuerdo con lo previsto por el art. 50.1 LOTC y la doctrina que, reiteradamente, hemos venido manteniendo [por todas, SSTC 155/2020, de 4 de noviembre, FJ 2, y 87/2023, de 17 de julio, FJ 2 b)]. Corresponde únicamente al Tribunal apreciar, en el momento de admitir a trámite el recurso de amparo, si este tiene especial trascendencia constitucional. En este caso, en la providencia de admisión del presente recurso de amparo, el Tribunal estimó que el recurso le ofrecía la oportunidad de, como consecuencia de un proceso de reflexión interna, aclarar o matizar la doctrina sobre el derecho fundamental de huelga con relación al poder de organización y dirección del empresario cuando este afecta a medios tecnológicos que, de manera indirecta o impropia, producen el efecto de sustituir a los trabajadores huelguistas [STC 155/2009, FJ 2, b)], sin que encontremos ahora razones para modificar esa decisión.

3. *Doctrina constitucional sobre el derecho de huelga y los límites al poder empresarial de dirección y organización*

El marco jurídico del derecho fundamental de huelga del art. 28.2 CE gira todavía alrededor de una norma preconstitucional —el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, que fue enjuiciado por la STC 11/1981, de 8 de abril—, un marco que se ha visto en buena medida desbordado por los ulteriores cambios introducidos en el desarrollo de la actividad productiva en muy diversos sectores. Por lo que interesa a los efectos del presente recurso de amparo, procede resaltar que la prohibición del esquirolaje contenida en el art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 —que solo contempla el esquirolaje externo, esto es, la sustitución de trabajadores huelguistas por otros externos a la empresa— ha devenido obsoleta a la luz de las transformaciones que ha soportado durante las últimas décadas la organización empresarial, por la introducción de formas complejas de colaboración entre empresas y la aparición de sofisticados procesos de automatización de la producción.

Sentado lo anterior, el punto de partida para el análisis del caso pasa por reconocer el papel de la doctrina constitucional en esta materia, lo que revela la importancia de la delimitación precisa del contenido del derecho fundamental, proceso de concreción que ha evolucionado a lo largo del tiempo y que puede sintetizarse como sigue.

a) En cuanto al objeto y contenido del derecho fundamental de huelga reconocido en el art. 28.1 CE, la doctrina constitucional ha señalado que:

(i) Se trata de un derecho subjetivo de carácter fundamental regulado en la sección primera del capítulo segundo del título primero de la Constitución, por lo que goza de la garantía de reserva de ley orgánica, de protección mediante un procedimiento sumario ante la jurisdicción ordinaria y del recurso de amparo (arts. 81, 53.1 y 2 y 161.1 CE). Está configurado como derecho de titularidad individual de los trabajadores, pero de ejercicio colectivo, porque requiere del concierto con otros trabajadores (STC 11/1981, FJ 11).

(ii) Consiste en la cesación del trabajo que se utiliza como medio de presión colectiva para la defensa de los intereses legítimos de los titulares del derecho, que se dirige, en principio, contra la otra parte del contrato –el empresario–, cuya libertad queda así limitada. Produce la suspensión de la relación jurídica de trabajo, que se mantiene, con pérdida del derecho de salario. A modo de contrapeso, el paro permite a personas en dependencia salarial intentar establecer una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable (STC 11/1981, FFJJ 10 y 11).

(iii) Se orienta a reequilibrar, en situaciones límite, la posición desigual de los trabajadores dependientes como parte de la relación laboral, siendo su finalidad última reforzar la defensa de los intereses de la clase trabajadora (por todas, SSTC 123/1992, de 28 de septiembre, FFJJ 2 y 5, y 33/2011, de 28 de marzo, FJ 4). Una función equilibradora que se vincula con la cláusula del Estado social (art.1.1 CE) y con la obligación de los poderes públicos de garantizar la efectividad real de la libertad y de la igualdad de los individuos y de los grupos sociales (art. 9.2 CE), como tempranamente señalara la ya citada STC 11/1981, FJ 9.

(iv) Tiene una vertiente externa –la dimensión social y política del ejercicio del derecho– que hace público el conflicto y proyecta fuera de la empresa el paro y las reivindicaciones de los huelguistas, lo que se conecta con el reconocimiento legal de las



facultades de extensión y publicidad de la huelga a otros trabajadores y al conjunto de la ciudadanía, definidas como derechos de información sobre el hecho del paro y sobre las circunstancias y obstáculos que se oponen a su desarrollo para expresar su propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar la oposición de otros (STC 120/1983, de 15 de diciembre, FJ 4).

(v) Como mecanismo de presión, el ejercicio del derecho ha de tener capacidad suficiente como para lograr sus objetivos frente a la empresa, por lo que resulta elemento imprescindible de su contenido la búsqueda de cierta eficacia y se consideran lesivas del derecho las conductas orientadas a privar de efectividad a la huelga (SSTC 41/1984, de 21 de marzo, FJ 2; 123/1992, FJ 4; y 33/2011, FJ 4).

(vi) El ejercicio legítimo del derecho fundamental, en la medida en que implica el incumplimiento temporal de la prestación del trabajador, provoca un perjuicio al empresario y a la actividad productiva de la empresa. En ocasiones, el daño se extiende a terceros y al interés general, caso para el cual la Constitución (art. 28.2 *in fine*) prevé el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, fórmula idéntica a la del art. 37 CE y que supone que el derecho de los trabajadores a defender sus intereses mediante la utilización de un instrumento de presión en el proceso de producción de bienes o servicios cede ante el derecho de la comunidad a las referidas prestaciones vitales (STC 11/1981, FFJJ 10 y 18).

(vii) Como consecuencia de la perturbación que la huelga supone en el normal desenvolvimiento de la actividad productiva y de la suspensión momentánea de la relación laboral, el ejercicio legítimo del derecho limita y condiciona los poderes de dirección, organización y control del empresario. “El derecho de los huelguistas es un derecho a incumplir transitoriamente el contrato, pero es también un derecho a limitar la libertad del empresario” (STC 11/1981, FJ 10). La razón constitucional de la limitación de este poder privado se encuentra en la propia configuración de la huelga como derecho subjetivo de naturaleza fundamental, que confiere a su titular la facultad de suspender el contrato en cuanto a la prestación del trabajo debido e impone al empleador el deber de abstenerse de interferir, impedir u obstaculizar su ejercicio.

En efecto, el Tribunal ha argumentado que la singular posición que el derecho de huelga ostenta respecto de las demás medidas de conflicto colectivo reconocidas en el art. 37.2

CE justifica que, durante su ejercicio, se produzca “el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial”, así como que “los aspectos de la potestad directiva del empresario están imaginados para situaciones corrientes o excepcionales, incluso como medidas de emergencia, pero siempre en un contexto de normalidad con un desarrollo pacífico de la relación laboral al margen de cualquier conflicto” (SSTC 123/1992, FFJJ 3 y 5, y 33/2011, FJ 4). Esto no significa que el empresario no pueda hacer uso, respecto de los trabajadores que no secunden la huelga, del poder de dirección regulado en el art. 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pues lo que se prohíbe es el ejercicio de esa facultad como instrumento para privar de efectividad a la huelga y vaciar el contenido esencial del derecho. Consecuentemente, hemos insistido en el carácter abusivo del ejercicio de la potestad de dirección empresarial cuando, en el marco de una situación de conflicto, se dirige a lograr fines distintos a los previstos en el ordenamiento jurídico, esto es, cuando se utiliza “no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo” (SSTC 123/1992, FJ 4, y 18/2007, de 12 de febrero, FJ 3), en la medida en que incumple la obligación de no interferir en el ejercicio legítimo del derecho fundamental de huelga.

b) En concreto, este Tribunal ha indicado que el derecho fundamental de huelga impide que el empleador ejercite sus potestades sancionadoras contra quienes lo ejercen, que sustituya a los trabajadores huelguistas por otros que no se sumen al paro, o que pueda adoptar decisiones dirigidas a neutralizar los efectos propios de la huelga (por todas, SSTC 123/1992, FJ 4, y 33/2011, FJ 4). Por lo que ahora especialmente importa, hemos afirmado que las facultades de dirección del empresario no pueden “alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas”, y que constituye un abuso su actuación cuando, de forma objetiva, la sustitución produzca un vaciamiento del contenido del derecho de huelga porque desactiva o aminora la presión asociada al paro, una prohibición que tiene como finalidad garantizar la efectividad del derecho fundamental (SSTC 123/1992, FJ 5, y 33/2011, FJ 4).

Desde la STC 123/1992, primera ocasión en la que el Tribunal analizó la sustitución interna de trabajadores durante el ejercicio del derecho de huelga –una conducta empresarial comúnmente conocida como “esquirolaje interno”–, hemos rechazado que la

prohibición de sustitución externa de los trabajadores huelguistas, prevista en el art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, pueda ser interpretada *a contrario sensu* para permitir su sustitución interna. Asimismo, hemos defendido una interpretación restrictiva de la normativa legal que, al amparo del poder de dirección empresarial, pudiera legitimar la sustitución interna de trabajadores, negando que tal conducta estuviera incluida entre las medidas empresariales de conflicto colectivo.

En diversos pronunciamientos posteriores el Tribunal ha destacado que la prohibición de la sustitución interna de los trabajadores es consecuencia de la necesidad de garantizar la efectividad del derecho fundamental. Así lo hizo en la STC 33/2011, de 28 de noviembre, que enjuició la conducta que, con ocasión de la huelga general de 20 de junio de 2002, llevó cabo la empresa Diario ABC, S.L, que se sirvió de directivos, jefes de área y jefes de sección para suplir la actividad de operarios y administrativos en huelga y, así, conseguir imprimir y distribuir una pequeña tirada de ejemplares. En esta sentencia, tras descartar que concurriera alguna de las dos únicas situaciones en las que la empresa estaba legitimada por las previsiones legales entonces vigentes para acudir a la sustitución interna de trabajadores (incumplimiento de servicios mínimos o resistencia a realizar servicios de seguridad y mantenimiento de la empresa, arts. 10 y 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977), valoramos que la presión propia de la huelga no se limita a provocar la paralización o disminución de la actividad productiva, sino que está dirigida también a lograr un impacto mediático, una proyección externa a la empresa. La sentencia concluía que la lesión del derecho se produce igualmente cuando las actuaciones empresariales se dirigen a reducir dicho impacto público, mediante acciones que son idóneas, como en el caso, para desactivar las consecuencias y la repercusión de la huelga legítimamente convocada.

Por otra parte, la citada STC 33/2011 permitió al Tribunal objetivar el carácter abusivo de la sustitución de trabajadores durante el conflicto y desvincularlo de la intención declarada por la empresa. Lo hizo al mantener, en correspondencia con la consolidada doctrina constitucional sobre la irrelevancia del elemento intencional en la vulneración de derechos fundamentales (por todas, SSTC 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3, y 80/2005, de 4 de abril, FJ 5), que era suficiente que, de forma objetiva, la sustitución de trabajadores produjera una desactivación o aminoración de la presión asociada al ejercicio del derecho de huelga, o un vaciamiento de su contenido (STC 33/2011, FJ 5).

c) En un contexto distinto, circunscrito al examen de la adecuación de los servicios esenciales fijados por la Administración en una huelga desarrollada en el ámbito del sector público, y centrado en el poder de organización empresarial, el Tribunal abordó la realidad de las nuevas tecnologías y el desafío que suponen para la efectividad del ejercicio del derecho fundamental de huelga. En la serie de sentencias dictadas el 20 de julio de 2006 en relación con la huelga general de 20 de junio de 2002 y los servicios mínimos fijados por el Real Decreto 531/2002 para la gestión indirecta de los servicios públicos estatales de radiodifusión sonora y televisión (SSTC 183/2006, 184/2006, 191/2006 y 193/2006), nos pronunciamos por primera vez sobre el empleo de medios técnicos y tecnológicos con la finalidad de mantener la actividad productiva y sustituir el servicio que dejan de prestar los trabajadores que secundan la huelga, fenómeno conocido como “esquirolaje tecnológico”.

Argumentamos entonces que el uso de tales mecanismos planteaba una cuestión de límites de un derecho fundamental, ámbito en el que debía seguirse el criterio de interpretación de mayor amplitud posible del derecho y de restricción del límite a lo necesario, y señalamos que el empleo de determinados medios tecnológicos durante una huelga en una televisión pública podía ser una práctica abusiva si conseguía minimizar sus efectos. Consecuentemente, declaramos la nulidad de los apartados del Real Decreto 531/2002 que preveían, como servicio mínimo, la emisión, dentro de los horarios habituales de difusión, de una programación previamente grabada que, desprovista de un contenido e interés informativo que pudiera ampararse en el derecho fundamental de libertad de información [art. 20.1 d) CE], perseguía la no interrupción del servicio de radiodifusión sonora y televisión. Concluimos entonces que “la apariencia de normalidad del servicio impedía la exteriorización y repercusión de los efectos de la huelga y sustraía a su ejercicio su virtualidad como medido de presión”, destacando, como habíamos venido manteniendo desde la STC 41/1984, FJ 2, que la eficacia de la huelga como instrumento de presión constituye un elemento imprescindible de su ejercicio.

Esta doctrina marcó un punto de inflexión en los pronunciamientos de la jurisdicción social sobre el esquirolaje tecnológico, circunscritos en ese momento al ámbito de la radiodifusión sonora y la televisión, y fue recibida por la mayoría de los pronunciamientos posteriores (SSTS, Sala Social, de 27 de julio de 2007, 8 de abril de 2010 y 5 de diciembre de 2012, entre otras).

d) La STC 17/2017, de 2 de febrero, aborda de manera explícita si el recurso a medios técnicos disponibles en la empresa, pero que no son empleados de forma habitual, puede suponer una vulneración del derecho fundamental de huelga. En esta resolución el Tribunal examinó si estas actuaciones resultaban equiparables a prácticas de esquirolaje, o de sustitución de trabajadores huelguistas, y cuál era el alcance constitucionalmente admisible de su utilización durante el ejercicio del derecho de huelga.

El supuesto de hecho era la convocatoria de un paro en el ente público Radio Televisión Madrid, durante cuyo desarrollo la empresa decidió emitir un partido de fútbol de *Champions League* a la hora prevista, y para ello se sirvió de varios trabajadores que no habían secundado la huelga y de la utilización de medios técnicos no habituales. La sentencia argumenta que la doctrina constitucional había considerado como abuso del *ius variandi* del empresario la sustitución interna de trabajadores huelguistas por otros que no secundaban el paro, pero que en el caso se trataba del ejercicio del *poder de organización* de los medios de producción con los que contaba la empresa. De esta manera, la STC 17/2017 propiciaba un tratamiento jurídico diferente respecto a la doctrina precedente de las potestades empresariales de gestión de los medios de producción —técnicos, mecánicos, automáticos o tecnológicos— en el contexto de la huelga, lo que le permitía excluir la aplicación analógica de la prohibición del art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 siempre que se tratara de medios o recursos que habitualmente utilizara la empresa. Pero, aunque admite que la empresa empleó un medio técnico del que disponía para responder a casos excepcionales —la emisión se realizó por la línea de reserva, pues todos los trabajadores de continuidad secundaron el paro—, y que siguió un procedimiento diferente al normalmente previsto para introducir el símbolo de la empresa, la sentencia concluye que si bien “la libertad del empresario, por lo que respecta a sus facultades de organización y dirección de los trabajadores, queda restringida por el ejercicio del derecho de huelga [...] no hay precepto alguno que, durante su ejercicio, prohíba al empresario usar los medios técnicos de los que dispone en la empresa para mantener su actividad”. En esa línea, la sentencia considera que el empresario no tiene obligación de reducir su actividad más allá de lo que es consecuencia lógica del seguimiento de la huelga por los trabajadores, y rechaza que la efectividad del ejercicio del derecho demande de aquel que no utilice los medios técnicos de que dispone y se abstenga de desarrollar una actividad productiva que pueda comprometer el logro de los objetivos de la huelga.

4. *Aclaración de la doctrina sobre esquirolaje tecnológico: el derecho fundamental de huelga como límite al poder empresarial de organización de los medios de producción*

Como se ha indicado en los antecedentes, el presente recurso de amparo fue admitido a trámite por apreciarse especial trascendencia constitucional en cuanto brindaba al Tribunal la ocasión de aclarar su doctrina como consecuencia de un proceso de reflexión interna.

El Tribunal aprecia que, en el marco del modelo productivo vigente y en permanente evolución, la creciente autonomía funcional de los medios técnicos y tecnológicos integrados en la organización empresarial puede provocar la difuminación de la frontera entre tareas tradicionalmente desempeñadas por los trabajadores y las que eran propias de los medios materiales de producción. En este escenario, la capacidad de la empresa para ajustar los recursos tecnológicos, mecánicos o automáticos de los que dispone y adaptar los procedimientos de producción y prestación de servicios habituales, con la finalidad de mantener la actividad empresarial durante el periodo en el que se desarrolla la huelga, tiene una directa repercusión en la efectividad del ejercicio del derecho fundamental y provoca el mismo resultado minimizador de las consecuencias del paro que antes producía la sustitución física de trabajadores huelguistas, que constituía el fundamento de la prohibición del esquirolaje externo e interno. En efecto, deviene inútil el cese de los trabajadores en la prestación de la actividad debida contractualmente a causa del seguimiento de la huelga si su finalidad —que es servir, en situaciones límite, como instrumento de presión para alterar el equilibrio de la desigual relación de fuerzas en que se encuentra el trabajo subordinado— no puede alcanzarse por impedirlo conductas del empresario, en actuación de su ordinario poder privado de dirección y organización de los recursos de la empresa, reforzado por la introducción de tecnologías de la información y comunicación y de la gestión algorítmica del personal, que objetivamente interfieren en el legítimo ejercicio del derecho.

La controversia actual, ocasionada por la insuficiencia y obsolescencia del marco normativo del derecho fundamental de huelga, no es novedosa, en cuanto que el Tribunal, como hemos visto, ha venido dando respuesta a conflictos que no se encuentran expresamente regulados en la ley interpretando para ello el derecho fundamental del art. 28.2 CE, delimitando su contenido y ámbito de protección, así como los límites que su ejercicio impone a los poderes de dirección y organización del empresario. A pesar de ello, lo cierto es que la

fijación de los límites que impone a la capacidad de reacción empresarial durante el paro se ha realizado acudiendo a una aplicación analógica o extensiva del art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, que prohíbe el esquirolaje externo, lo que ha propiciado una cierta tendencia a argumentar desde la legalidad ordinaria y, con ello, a desdibujar el derecho fundamental de huelga en su ponderación con otros derechos constitucionales, como la libertad de empresa (art. 38 CE) o el derecho al trabajo de los no huelguistas (art. 35 CE). Un riesgo que se incrementa si no se atiende a la interdependencia y mutua conexión que se da entre recursos humanos —a los que se refiere la norma de 1977— y recursos materiales, técnicos y tecnológicos, que hemos mencionado, y la incidencia que tiene su disposición extraordinaria por el empresario sobre la efectividad del derecho fundamental de huelga.

En este punto resulta conveniente puntualizar la doctrina sobre los límites al poder empresarial de dirección y organización cuando se proyecta de forma directa y exclusiva sobre los medios materiales o sobre los procesos de producción o prestación de servicios disponibles en la empresa.

El Tribunal considera aplicable, en este caso, la doctrina consolidada, vigente y operativa, establecida para concretar los límites que el derecho de huelga impone a las potestades de dirección y organización atribuidas al empresario. Doctrina que hemos sintetizado en el fundamento anterior, con cita de las SSTC 123/1992, 18/2007 y 33/2011, y que mantuvimos en la primera ocasión en la que el Tribunal analizó la posibilidad de acudir a medios técnicos y tecnológicos no habituales para mantener la actividad empresarial y transmitir una apariencia de normalidad en la prestación de los servicios (serie que comienza con la STC 183/2006). En síntesis, la misma razón de la prohibición del esquirolaje externo e interno concurre en otras formas de esquirolaje, como puede ser el llamado tecnológico o el organizativo. Esta es: supone una conducta lesiva del derecho fundamental del art. 28.2 CE la sustitución del servicio que los trabajadores huelguistas dejan de aportar al proceso productivo por otros recursos disponibles, ya sean humanos, técnicos o tecnológicos, siempre que suponga minimizar, reducir o limitar los efectos del paro laboral y mantener la actividad de la empresa.

Para ello, es preciso distinguir entre una inexistente obligación del empresario de colaborar o cooperar con el ejercicio del derecho de huelga y las conductas empresariales lesivas del derecho fundamental o actuaciones antihuelga, que reducen o minimizan su

efectividad mediante el mantenimiento de la actividad productiva y con ello vacían de contenido al derecho y contravienen el deber del empleador de abstenerse de interferir, limitar o impedir su ejercicio. Se trata de conductas que pueden articularse no solo mediante la sustitución de trabajadores huelguistas por otros trabajadores —a la que alude el art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 y la doctrina constitucional que lo interpreta— sino también, y especialmente hoy, a través de la utilización de medios materiales, procedimientos técnicos específicos o tecnologías de las que dispone la empresa, a los que se acude expresamente para enfrentar la disrupción que provoca la huelga, por lo tanto, de modo distinto al habitual y con el efecto de continuar la actividad productiva y neutralizar las consecuencias del paro laboral. En este sentido, el Tribunal ya ha indicado que el empleo de determinados medios tecnológicos puede ser una práctica abusiva si consigue minimizar los efectos de la huelga, ya que su eficacia como instrumento de presión constituye un elemento imprescindible de su ejercicio. Así mismo, hemos mantenido que la apariencia de normalidad del servicio, al impedir la exteriorización y repercusión apreciable de los efectos de la huelga, sustrae su virtualidad como medio de presión (por todas, STC 183/2006, FJ 8).

5. *Resolución de la queja planteada y estimación del recurso*

El Tribunal constata, en los términos desarrollados con mayor amplitud en los antecedentes, que durante la franja temporal de la mañana del día 13 de diciembre de 2018 y las de la mañana y la tarde de los días 20 y 27 de diciembre de ese mismo año, afectadas por la convocatoria de huelga indefinida realizada por el Comité de empresa de Metro de Sevilla, la entidad puso en circulación trenes dobles, en lugar de los simples que había planificado y publicado con anterioridad a conocer la convocatoria de huelga.

Como se recordará, el Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla declaró que la conducta empresarial consistente en adscribir a los trabajadores en servicios mínimos a trenes dobles en lugar de a los simples previstos en las tablas provisionales —que calificó como esquirolaje tecnológico— vulneró el derecho de huelga del sindicato demandante. Valoró que la modificación había obedecido a la finalidad de minimizar el impacto de la huelga sobre el servicio de transporte de viajeros, toda vez que la empresa no había acreditado que la decisión respondiera a razones organizativas o necesidades del servicio desconocidas en el momento de la planificación.



Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimó el recurso de suplicación formulado por la empresa y negó la existencia de esquirolaje tecnológico. Argumentó que los trenes dobles utilizados por Metro de Sevilla eran medios técnicos habituales de que disponía para mantener su actividad y que lo que garantizaba la Constitución era el derecho a realizar la huelga, no su resultado o éxito. Así, declaró que el derecho de huelga no demandaba del empresario, ni de los demás trabajadores, una conducta dirigida a contribuir al éxito de la protesta, ni imponía a la empresa la abstención de utilizar los medios técnicos a su alcance para mantener una actividad productiva que pudiera comprometer el logro de los objetivos de la huelga.

Como ha quedado establecido, el contenido esencial del derecho fundamental de huelga, definido por los intereses jurídicos que protege y directamente vinculado con su función social, impone al empresario el deber de abstención de acometer actos que reduzcan la eficacia del ejercicio del derecho y, además, actúa como límite de otros derechos o intereses en las controversias interpretativas que pueden derivar de su coexistencia con la libertad de empresa (art. 38 CE) o el derecho al trabajo (art. 35 CE). Asimismo, hemos indicado que el ejercicio del derecho de huelga no se limita al plano contractual en su capacidad de interrumpir la obligación de trabajar, sino que lo trasciende para servir de medio de presión que permita alterar la asimetría de la relación de poder existente en el marco ordinario de una relación laboral. También hemos precisado que la incidencia del derecho fundamental de huelga sobre las potestades empresariales que, en condiciones de normalidad, operan en plenitud, alcanza al poder de dirección y organización no solo sobre el personal dependiente sino también cuando se ejerce exclusivamente sobre los medios de producción o sobre la ordenación del proceso productivo, en cuanto manifestaciones del mismo poder empresarial.

En este caso, se constata que Metro de Sevilla modificó la composición de los trenes simples que estaban programados con anterioridad a la convocatoria de huelga y los sustituyó por trenes dobles. Los trenes dobles son medios técnicos de los que dispone la empresa para responder al incremento de pasajeros consecuencia de determinados acontecimientos (días festivos, espectáculos de masas), cuya finalidad es evitar aglomeraciones y procurar, en esas situaciones, un mejor servicio al viajero. Sin embargo, la utilización de trenes dobles no estaba planificada por la empresa para las franjas horarias de los días afectados por la convocatoria de huelga (13, 20 y 27 de diciembre de 2018), ni surgió circunstancia especial alguna que justificara su empleo, por lo que ha de concluirse que su uso fue una

medida extraordinaria para reaccionar frente a la disminución del volumen del servicio que provocaría el paro laboral.

La empresa había valorado que la cobertura del servicio en esas franjas horarias quedaba completamente satisfecha con la circulación de trenes simples, previsión a la que se ciñó la determinación por la autoridad gubernativa de los servicios mínimos del servicio público afectado. Es preciso recordar que, para su fijación, es necesaria una adecuada ponderación de los derechos y bienes comprometidos en función de los requerimientos del servicio y del ámbito personal, territorial y temporal de la convocatoria de huelga, pues los servicios mínimos deben ajustarse a los límites necesarios que impidan una regulación restrictiva del derecho de huelga (por todas, STC 33/2011, FJ 4).

Sin embargo, la empresa dispuso que cada trabajador, incluidos los adscritos a servicios mínimos, condujera un tren con el doble de capacidad del que hubiera circulado de no haber resultado afectado ese periodo por la convocatoria de huelga. De este modo, el previsible incremento de presión de viajeros en trenes y andenes, causado por la huelga del personal que hubiera operado los trenes simples suprimidos, se mitigaba mediante el incremento de plazas en los trenes que mantenían su circulación como servicios mínimos. La medida pretendía suplir el resultado de la actividad dejada de realizar por los trabajadores en huelga, y proporcionar a los usuarios una asistencia lo más próxima posible a la del funcionamiento ordinario del servicio de transporte interurbano.

En definitiva, Metro de Sevilla recurrió a un medio técnico del que disponía para garantizar, en condiciones de paz laboral, una adecuada prestación del servicio de transporte ante circunstancias previsibles de aumento de demanda, que aprovechó, haciendo un uso abusivo de su potestad organizativa, para normalizar la prestación del servicio afectado por la huelga. En efecto, la conducta observada, además de alterar los equilibrios ponderados como necesarios entre el ejercicio de derecho de huelga y la cobertura mínima del servicio público de transporte interurbano, disminuyó de manera muy relevante las consecuencias que el paro laboral producía en los usuarios del servicio, así como su impacto, su repercusión social y su proyección de seguimiento ante la opinión pública, afectando directamente al contenido esencial del derecho de huelga. Unas decisiones empresariales que interfirieron en el ejercicio del derecho fundamental provocando su lesión.



En atención a los hechos constatados y a la doctrina expuesta, el Tribunal declara que debe otorgarse el amparo solicitado, pues la convalidación de la actuación empresarial observada durante los días 13, 20 y 27 de diciembre de 2018, verificada por la sentencia de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha vulnerado el derecho de huelga de los trabajadores que la secundaron (art. 28.2 CE).

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte y, en su virtud:

1º Reconocer que ha sido vulnerado el derecho de huelga (art. 28.2 CE).

2º Declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, núm. 1168-2024, de 24 de abril, dictada en el recurso de suplicación núm. 958-2024, y la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla núm. 356/2023, de 29 de septiembre, dictada en el procedimiento sobre derechos fundamentales núm. 27-2019.

Publíquese esta sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a doce de marzo de dos mil veintiséis.

