

STS de 16 de octubre de 2024, recurso 211/2022

Huelga y esquirolaje interno (acceso al texto de la sentencia)

Se trata en este caso de **determinar si se ha vulnerado el derecho de huelga al ordenar la sustitución de la trabajadora que presenta habitualmente un determinado programa de radio por otra persona empleada de la propia empresa**. Esta niega tal vulneración **alegando que ese programa carecía de un presentador habitual**, en tanto que tales funciones podían ser realizadas por cualquiera de los diferentes redactores de este, de tal manera que la decisión de encomendar la presentación del programa a otro de los redactores que no estaba en huelga se enmarca dentro del ejercicio ordinario de su poder de organización.

El TS recuerda, sobre esta cuestión, que el art. 6.5 del *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*, establece que "en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma", salvo que no se garantice la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas. Por lo tanto, **la norma prohíbe el llamado "esquirolaje externo"**, pero nada dice de la sustitución por personas que secundan la huelga por personas trabajadoras ya integradas en la empresa que no lo hacen. **Ante esta laguna legal, el propio TS ha venido sosteniendo** -STS 153/2021, de 3 de febrero- **que el poder de organización y dirección no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas** por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones, ya que de este modo quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo.

Por lo tanto, **la clave radica en analizar, caso por caso, si se ha producido esa asignación de funciones a personas que no las desarrollaban anteriormente** para determinar si estamos o no ante un supuesto de esquirolaje interno prohibido. Esto se hace en el presente supuesto analizado en esta sentencia, en el que la empresa manifiesta que el programa carecía de un presentador habitual, pudiendo hacerlo cualquiera de los redactores de turno en el día de emisión. No obstante, **se considera probado que la trabajadora en huelga era la presentadora habitual del programa y que sólo ocasionalmente era sustituida cuando estaba de vacaciones o en situaciones análogas, de modo que en el momento de la huelga no se trata de una sustitución habitual** del presentador que pudiese enmarcarse dentro del *ius variandi* empresarial, sino de una decisión absolutamente extraordinaria, con una concreta y determinada **finalidad claramente dirigida a perjudicar el ejercicio del derecho de huelga**.