



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Gabinete del Presidente

Oficina de Prensa

NOTA INFORMATIVA Nº 35/2026

EL PLENO DEL TC AMPARA AL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PORQUE METRO DE SEVILLA VULNERÓ SU DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA AL INCUMPLIR LOS SERVICIOS MÍNIMOS E INCURRIR EN UN ESQUIROLAJE ORGANIZATIVO

El Pleno del Tribunal Constitucional, en sentencia cuyo ponente ha sido el magistrado Ramón Sáez Valcárcel, ha estimado el recurso de amparo formulado por el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, y ha considerado que la empresa lesionó el derecho fundamental de huelga al incumplir los servicios mínimos duplicando la capacidad de los trenes programados para los días del paro laboral.

La sentencia considera que, con ocasión de la huelga indefinida convocada por el comité de empresa de Metro de Sevilla para todos los jueves a partir del 29 de noviembre de 2018, la empresa vulneró el derecho fundamental a la huelga (art. 28.2 CE) al haber incurrido en conductas de esquirolaje organizativo poniendo en circulación trenes dobles en lugar de los simples que había planificado y publicado con anterioridad a conocer la convocatoria de huelga, y que habían sido tenidos en cuenta por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio para fijar los servicios mínimos.

Por ello, se anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía —que justificó la licitud de la decisión de Metro de Sevilla en que la empresa se había limitado a utilizar los medios técnicos de los que disponía para mantener su actividad— y se declara firme la que dictó el Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla, en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que estimó parcialmente la pretensión del Sindicato y declaró que la conducta empresarial desarrollada el 13, 20 y 27 de diciembre de 2018, de adscribir a los trabajadores en servicios mínimos a trenes dobles en lugar de a los simples previstos vulneró el derecho de huelga, condenando a la empresa a abonarle una indemnización de 6.251 euros.

La especial trascendencia del recurso de amparo descansaba en la oportunidad que el caso ofrecía al Tribunal para aclarar o matizar la doctrina sobre el derecho fundamental de huelga con relación al poder de organización y dirección del empresario cuando afecta a medios técnicos, tecnológicos o automáticos que, de manera indirecta o impropia, producen el efecto de sustituir a los trabajadores huelguistas.

La sentencia resume la doctrina constitucional elaborada sobre el derecho fundamental de huelga, que sigue teniendo una regulación legal preconstitucional, el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, un marco legal desbordado por las transformaciones de los procesos productivos en la empresa y, en concreto, por el impacto de las tecnologías y de la automatización y su incidencia en el ejercicio del derecho. El Tribunal

extendió la prohibición del esquirolaje externo (sustitución de trabajadores huelguistas por otros contratados o incorporados para ello), única situación de retorsión de la huelga que contempla el art. 6.5 del Decreto-Ley de relaciones de trabajo, al esquirolaje interno (movilidad funcional o geográfica de trabajadores no huelguistas para sustituir a quienes secundaban el paro) y al esquirolaje tecnológico (empleo de medios tecnológicos para minimizar los efectos de la huelga).

El Tribunal Constitucional viene a aclarar ahora su doctrina en el sentido de considerar que 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, y que 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, que producen el efecto de minimizar, reducir o limitar los efectos del paro laboral y mantener la actividad de la empresa, en la medida en que supone una violación del deber de no interferir el ejercicio de un derecho fundamental.

La sentencia sostiene en efecto que son conductas empresariales lesivas del derecho fundamental, o actuaciones antihuelga, las 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. Pues, 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 objetivo de continuar la actividad productiva y neutralizar las consecuencias del paro laboral.

Han anunciado voto particular los magistrados Ricardo Enríquez Sancho, Enrique Arnaldo Alcubilla y Concepción Espejel Jorquera.

Madrid, 12 de marzo de 2026