

A continuación, compartimos el análisis de Gemma Fabregat, Of Counsel de Sagardoy, sobre tres sentencias recientes que tratan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave de cada resolución y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas.

- Derecho de huelga y esquirolaje en servicios externalizados de limpieza
- Vulneración del derecho de huelga por exceso en los servicios mínimos (servicio ferroviario de media distancia)
- Plus de turnicidad y reducción de jornada por guarda legal: mantenimiento íntegro del complemento

DERECHO DE HUELGA Y ESQUIROLAJE EN SERVICIOS EXTERNALIZADOS DE LIMPIEZA

La sentencia a que se refieren estas líneas, STS de 18 de julio de 2025, rec. 181/2024, resuelve el recurso de casación interpuesto por Comisiones Obreras (CCOO) en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en el que se denunciaba la vulneración del derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 CE, con fundamento en supuestas prácticas de esquirolaje durante la prestación de un servicio externalizado de limpieza adjudicado por una entidad del sector público.

El pronunciamiento, de indudable interés por su proyección sobre el ejercicio del derecho de huelga en contextos de externalización, desestima el recurso y ratifica la sentencia de instancia, al concluir que no concurren indicios suficientes para presumir

la existencia de sustitución ilícita de trabajadores huelguistas ni, por tanto, vulneración del derecho fundamental de huelga.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ddaf39118043edf8a0a8778d75e36f0d/20250911>

1. Antecedentes y cuestiones planteadas

El litigio principal enfrentaba a G. L., agente de estación en la empresa, que solicitó La demanda fue promovida por CCOO frente a la empresa adjudicataria del servicio de limpieza y frente a la entidad comitente, al considerar que la contratación de una tercera empresa para realizar tareas de limpieza y retirada de residuos durante la huelga - celebrada entre los meses de octubre y diciembre de 2023, con una duración total de cuarenta y siete días laborables y afectación a ochenta centros- suponía esquirolaje externo contrario al artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977.

El sindicato sostenía que tales actuaciones, desarrolladas durante el conflicto colectivo, constituían una estrategia de sustitución indirecta de la mano de obra huelguista y, en consecuencia, una injerencia empresarial ilegítima en el ejercicio del derecho fundamental, que debía generar la inversión de la carga probatoria conforme al artículo 181.2 LRJS.

La STSJ de Asturias 10/2024, de 28 de mayo, proc. 1/2024, desestimó la pretensión por entender que no existía una base indiciaria suficiente para activar dicha inversión. Frente a esa decisión, el sindicato interpuso recurso de casación, denunciando la vulneración del derecho de huelga y la incorrecta valoración de la prueba.

El TS confirma la sentencia recurrida, subrayando que la existencia de meras sospechas o conjeturas no basta para trasladar la carga de la prueba al empresario y que la parte actora no acreditó la concurrencia de un principio de prueba objetivo, siquiera indiciario, sobre la sustitución de trabajadores huelguistas.

2. Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable

El Alto Tribunal comienza recordando su doctrina consolidada acerca del estándar probatorio en los procesos de tutela de derechos fundamentales: conforme al artículo 181.2 LRJS, corresponde al demandante aportar indicios razonables y consistentes de la lesión denunciada. En su ausencia, la carga probatoria no se desplaza a la parte demandada, sin que puedan suplirse las carencias con meras presunciones o conjeturas de parte.

Se reitera asimismo la jurisprudencia del TC (STC 250/2007), según la cual un tercero distinto del empleador puede vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores

cuando su actuación incida directa y significativamente en la relación laboral, premisa que legitima la presencia procesal de la empresa comitente en la controversia.

En relación con la naturaleza de las conductas denunciadas, la sentencia distingue entre esquirolaje externo, prohibido por el artículo 6.5 RDL 17/1977, que impide sustituir a los huelguistas mediante trabajadores ajenos, y esquirolaje interno, también ilícito conforme a la STC 33/2011, cuando la empresa reorganiza al personal no huelguista para cubrir los puestos de quienes ejercen su derecho de huelga.

El examen de los hechos probados revela, sin embargo, que las actuaciones acreditadas se reducen a episodios aislados y temporalmente acotados —los días 8, 28 y 29 de noviembre de 2023— en un número limitado de oficinas. En una única ocasión intervino una empresa externa para efectuar la retirada de residuos y limpieza general en siete centros, actuación puntual que no evidencia una práctica sistemática ni la intención de neutralizar el paro laboral.

El TS destaca que la Inspección de Trabajo había requerido a la entidad comitente adoptar medidas de higiene y prevención de riesgos laborales, por lo que la intervención externa, de carácter mínimo y justificada por razones de salubridad, no puede ser calificada como esquirolaje. La ausencia de datos sobre la identidad y adscripción del personal actuante, así como del grado de seguimiento de la huelga en cada centro, impide además inferir la sustitución efectiva de trabajadores huelguistas.

En definitiva, la Sala concluye que no se ha acreditado por el demandante un principio de prueba suficiente que permita presumir la vulneración del derecho de huelga, aplicando la doctrina contenida en las SSTS 356/2025, 545/2023, 954/2022, 1078/2020 y 1023/2020, entre otras.

3. Parte dispositiva

En coherencia con los argumentos expuestos, el TS desestima el recurso de casación interpuesto por Comisiones Obreras (CCOO) y confirma la sentencia de instancia, declarando que no se ha producido vulneración del derecho de huelga ni concurren prácticas de esquirolaje, ni externo ni interno. No se imponen costas (art. 235.1 LRJS).

4. Conclusión

La STS 3803/2025, de 18 de julio, constituye un pronunciamiento de relevancia en la delimitación de la carga probatoria en los procesos de tutela de derechos fundamentales vinculados al ejercicio del derecho de huelga en contextos de externalización de servicios.

El TS reafirma que solo la existencia de indicios objetivos, relevantes y verosímiles de sustitución ilícita permite activar la inversión de la carga de la prueba prevista en el artículo 181.2 LRJS, descartando que las meras sospechas, hipótesis o apreciaciones subjetivas puedan sustentar una pretensión de vulneración.

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA POR EXCESO EN LOS SERVICIOS MÍNIMOS (SERVICIO FERROVIARIO DE MEDIA DISTANCIA)

La STS de 16 de septiembre de 2025, rec. 245/2023, a que se refieren estas líneas, confirma la resolución dictada por el TSJ Galicia 2397/2023, de 15 de mayo y declara la vulneración del derecho fundamental de huelga (art. 28.2 CE) por parte de la empresa en el contexto de los servicios mínimos fijados para una huelga en el transporte ferroviario de media distancia.

La resolución reviste especial relevancia porque delimita el alcance del poder organizativo empresarial en la ejecución de los servicios mínimos, precisando que su respeto formal no ampara actuaciones que, bajo una apariencia de legalidad, alteren sustancialmente el equilibrio entre la garantía de los servicios esenciales y el ejercicio efectivo del derecho de huelga.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3a254e3baf6f153ca0a8778d75e36f0d/20251002>

1. Antecedentes y cuestiones planteadas

El litigio trae causa de la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por el Sindicato Federal Ferroviario de la CGT (SFF-CGT) frente a la empresa pública operadora del servicio ferroviario, con motivo de los acontecimientos acaecidos durante las jornadas de huelga convocadas los días 7 y 11 de noviembre de 2022.

La resolución administrativa de 4 de noviembre de 2022, dictada por el Ministerio de Transportes, fijó los servicios mínimos en un 65 % de los trenes de Media Distancia. Sin embargo, durante las citadas jornadas, la empresa decidió duplicar la composición de dos trenes concretos, de modo que el número de plazas ofertadas se duplicó sin aumentar el número de convoyes autorizados.

La STSJ de Galicia 2397/2023, de 15 de mayo, estimó la demanda del sindicato, declaró vulnerado el derecho de huelga y la libertad sindical (arts. 28.2 y 28.1 CE) y condenó solidariamente a las empresas demandadas a cesar en su conducta y a indemnizar al

sindicato con 7.501 euros por daños morales. Frente a dicha resolución, las entidades condenadas interpusieron recurso de casación articulando tres motivos: uno de revisión fáctica y dos de infracción jurídica.

El MF y el SFF-CGT impugnaron el recurso, interesando su desestimación.

El MF emitió, además, informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado improcedente.

2. Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable

El TS aborda, y lo hace para desestimar, en primer lugar, el motivo del recurso relativo a la revisión de los hechos probados. La Sala reitera su doctrina constante sobre la excepcionalidad de dicha revisión y la necesidad de que el recurrente identifique con precisión el documento que, por sí solo, evidencie un error manifiesto en la valoración del órgano de instancia. Las referencias genéricas a la prueba documental o la invocación de la inexistencia de prueba evidencian, según refiere el TS, un planteamiento “tosco” y carente de rigor técnico. Lo que parece impropio de un recurso ante el TS también en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales.

Tras lo anterior, y en segundo término, la sentencia aborda el núcleo del debate y confirma que la actuación empresarial en este caso excedió los límites de los servicios mínimos fijados por la autoridad administrativa. Subraya que la noción de “servicio mínimo” no se agota en el número de circulaciones, sino que debe comprender la capacidad real del servicio efectivamente prestado.

En este caso es especialmente relevante la consideración que hace el TS en el sentido de considerar que, la duplicación de la composición de los trenes, sin incremento de circulaciones, alteró la equivalencia material entre los mínimos autorizados y el servicio ofrecido, desnaturalizando la finalidad del límite impuesto por la resolución administrativa y diluyendo los efectos de la huelga.

La Sala razona que dicha actuación supuso un uso abusivo del poder de dirección y organización, contrario al principio de proporcionalidad, que vacía de contenido el derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 CE. El incremento sustancial de plazas disponibles, aunque formalmente compatible con la resolución administrativa, comportó en la práctica una ampliación encubierta del servicio y una reducción significativa del impacto social y económico de la huelga, lo que vulnera su esencia como instrumento de presión legítima de los trabajadores.

El TS enfatiza que el respeto formal a los servicios mínimos no legitima actuaciones empresariales que amplíen su alcance material, pues ello burlaría las medidas de garantía adoptadas por la Administración y alteraría el equilibrio entre los derechos en conflicto: el derecho de huelga y los derechos de la ciudadanía a los servicios esenciales.

Por tanto, concluye que la conducta empresarial neutralizó en la práctica la huelga, incurriendo en una vulneración directa del derecho fundamental.

Finalmente, la Sala examina el motivo relativo a la indemnización por daños morales, desestimándolo. Recuerda que, conforme a los arts. 179.3 y 183 LRJS, los daños morales derivados de la lesión de un derecho fundamental no requieren una acreditación económica precisa, dada la naturaleza inmaterial del perjuicio. En tales casos, corresponde al tribunal fijar prudencialmente la cuantía con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, atendiendo a la finalidad reparadora y disuasoria de la indemnización.

La sentencia cita como precedentes las SSTS de 5 de octubre de 2017 (rcud 2497/2015) y 9 de marzo de 2022 (STS 214/2022, rcud 2269/2019), y recuerda que, conforme a la STC 247/2006 y a reiterada jurisprudencia de la Sala, puede utilizarse como referencia orientadora el rango sancionador de la LISOS, sin aplicar mecánicamente su escala, sino para asegurar coherencia, proporcionalidad y efecto preventivo.

En este contexto, la indemnización de 7.501 euros fijada por la instancia resulta adecuada, prudente y proporcionada a la gravedad de la vulneración y a su dimensión colectiva.

3. Parte dispositiva

El TS desestima íntegramente el recurso de casación, confirma la STSJ de Galicia 2397/2023, de 15 de mayo, y declara su firmeza, con pérdida del depósito constituido para recurrir y condena en costas por importe de 1.800 euros.

Se declara, por tanto, la vulneración del derecho de huelga y la procedencia de la indemnización reconocida en la instancia.

4. Conclusión

En definitiva, la sentencia a que se refieren estas líneas, subraya que las actuaciones empresariales deben respetar no solo el cumplimiento formal de los servicios mínimos, sino también su equilibrio material, evitando medidas que puedan reducir de hecho la eficacia de la huelga. Alterar ese equilibrio, aunque sea dentro de los márgenes aparentes de la resolución administrativa, puede interpretarse como una vulneración del derecho reconocido en el artículo 28.2 CE.

Al mismo tiempo, el TS refuerza la importancia de una gestión prudente y proporcionada, recordando que las indemnizaciones por daño moral tienen también una función disuasoria y preventiva.

Por todo ello la resolución invita a actuar con rigor y transparencia en la organización de los servicios mínimos, asegurando el cumplimiento de la legalidad sin menoscabar el derecho de huelga como derecho fundamental.

PLUS DE TURNICIDAD Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: MANTENIMIENTO ÍNTEGRO DEL COMPLEMENTO

El TS consolida así su doctrina sobre la incompatibilidad de la reducción proporcional del complemento con el ejercicio del derecho de conciliación, reiterando que el plus de turnicidad no remunera la duración del trabajo, sino las especiales condiciones derivadas de la rotación horaria.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/18e48ebc0aa9a52acb88c7b5c564e7f7/20250702>

1. Antecedentes y cuestiones planteadas

El litigio tiene su origen en la demanda individual interpuesta por una trabajadora -que había solicitado una reducción de jornada por guarda legal conforme al artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores- frente a la empresa [anonimizada], dedicada al sector energético. La pretensión se centraba en el reconocimiento del derecho a percibir íntegramente el plus global de turno, al considerar improcedente su reducción proporcional durante el período de jornada reducida.

El asunto fue conocido en primera instancia por el Juzgado de lo Social n.º 17 de Madrid, que dictó sentencia de 3 de marzo de 2023, complementada por auto de aclaración de 14 de abril de 2023, estimando la demanda y condenando a la empresa al abono de 9.566,92 euros, más el interés moratorio del 10 %. El órgano de instancia razonó que el plus de turnicidad no retribuye la cantidad de trabajo efectivamente prestado, sino la modalidad específica de la prestación, consistente en la rotación y alternancia de horarios, circunstancias que persistían pese a la reducción horaria.

Interpuesto recurso de suplicación por la empresa, el TSJ de Madrid, mediante sentencia n.º 1027/2023, de 22 de noviembre (recurso 642/2023), confirmó íntegramente la resolución de instancia, compartiendo que el complemento debía mantenerse en su totalidad al no haberse alterado la efectiva turnicidad del puesto.

Frente a dicha decisión, la empresa formuló recurso de casación para la unificación de doctrina (RCUD n.º 1019/2024), invocando como sentencia de contraste la STSJ de Madrid de 16 de septiembre de 2020 (recurso 209/2020), que -en un supuesto análogo relativo al personal del servicio 112- había considerado ajustada a Derecho la reducción proporcional del plus de turnos. El TS apreció la existencia de contradicción sustancial y entró a resolver el fondo del debate jurídico.

La cuestión litigiosa se centraba, por tanto, en determinar si el plus de turnicidad debe mantenerse íntegro o puede reducirse proporcionalmente cuando la persona trabajadora, en situación de reducción de jornada por guarda legal, permanece adscrita al sistema de turnos rotatorios y sigue asumiendo las variaciones horarias inherentes a dicho régimen.

2. Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable

El TS desestima el recurso y ratifica la interpretación del TSJ de Madrid, al entender que la reducción proporcional del complemento vulnera los principios de igualdad y no discriminación (arts. 14 y 39 CE) y el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral (art. 37.6 ET).

La Sala subraya que el plus de turnicidad retribuye una condición objetiva del trabajo -la rotación de turnos-, no la cantidad de horas realizadas. En consecuencia, mientras la persona trabajadora siga sujeta a dicha organización rotatoria, el complemento debe abonarse en su integridad, sin que proceda su reducción proporcional.

El razonamiento se apoya en la línea consolidada por las SSTs 4/2025, 303/2025 y 588/2025, y en precedentes como las SSTs 623/2019, 795/2022, 499/2024 y 1028/2024, que afirman que no puede penalizarse económicamente el ejercicio de derechos de conciliación, pues ello comportaría una discriminación indirecta por razón de sexo, dada la incidencia mayoritaria de tales medidas en mujeres trabajadoras.

Además, el TS invoca la STC 3/2007, que exige un canon reforzado de razonabilidad para valorar medidas empresariales que incidan en el ejercicio de derechos de conciliación, prohibiendo las interpretaciones que los obstaculicen o resulten disuasorias.

La sentencia añade un argumento de teleología protectora: el artículo 37.6 ET, en su configuración actual, se orienta a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, de modo que cualquier interpretación que genere un perjuicio económico vinculado a su ejercicio resulta disuasoria y contraria al mandato del artículo 39 CE.

Por tanto, la reducción aplicada por la empresa constituye una restricción injustificada del derecho de conciliación, contraria a los principios de igualdad y proporcionalidad.

3. Parte dispositiva

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina (RCUD 1019/2024), confirma la sentencia del TSJ de Madrid nº 1027/2023, de 22 de noviembre, y declara su firmeza. Impone costas por importe de 1.500 euros, declara la pérdida del depósito constituido y mantiene la consignación efectuada para recurrir.

4. Conclusión

La STS 3343/2025, de 2 de julio, refuerza la doctrina según la cual el plus de turnicidad debe abonarse íntegramente durante la reducción de jornada por guarda legal, siempre que la persona trabajadora siga incluida en el sistema de turnos.

El TS aclara que el complemento no retribuye el número de horas, sino la modalidad de prestación del servicio, y que su reducción en estos casos carece de justificación legal.

Esta interpretación ofrece seguridad jurídica a las empresas en la gestión de complementos retributivos vinculados a la organización del trabajo y recuerda la importancia de analizar la naturaleza del concepto salarial antes de aplicar reducciones proporcionales en supuestos de conciliación.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

