LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES HUELGUISTAS

El artículo 6.5 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo establece que **"en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma"**, salvo en caso de incumplimiento de la obligación de garantizar los servicios de mantenimiento y seguridad, o los servicios esenciales de la comunidad a que se refiere el artículo 28.2 de la Constitución.

Por tanto, **la ley sólo contempla como ilícito el "esquirolaje" externo:** la contratación temporal de trabajadores que, en el momento de ser anunciada la huelga, no pertenezcan a la empresa y con el fin único de contrarrestarla.

Sin embargo, **la jurisprudencia**, atendiendo a la finalidad perseguida por el precepto -la protección de la eficacia del derecho fundamental de huelga-, ha realizado una doble ampliación:

- Por una parte, **extiende la prohibición** contenida en la ley **a la posible contrata o subcontrata con otras empresas de obras o servicios correspondientes a su propia actividad**, o a la utilización de trabajadores familiares o benévolos -los que trabajan por amistad o buena vecindad-. En esta misma línea, la ley de Empresas de Trabajo Temporal prohíbe a las empresas usuarias celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga.

- Por otra parte, **viene sancionando el esquirolaje interno** en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias: Cuando los huelguistas son sustituidos por trabajadores de la misma empresa pero de distinto centro de trabajo; cuando los sustitutos son de una categoría o grupo profesional superior; o cuando, aún siendo de la misma categoría, se utiliza a los trabajadores en su día no programado de turnos.

Como ha señalado el Tribunal Constitucional, nada impide al empresario utilizar, durante la huelga, el ejercicio del poder de dirección sobre los trabajadores que, de modo voluntario, no secundan la convocatoria de huelga. Tampoco está obligado a colaborar en el buen éxito de la misma si bien, cuando realice las modificaciones funcionales, geográficas o sustanciales, deberá acreditar la finalidad exclusivamente laboral de su decisión.

Esto es así pues, gozando el derecho de huelga de una singular preeminencia, cuando se ejercita, reduce y paraliza otros derechos -como el de la potestad de dirección del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores-, pues el ejercicio por el empresario de las facultades que se deriven de ésta, dejaría inermes a los trabajadores en huelga, vaciando de contenido el ejercicio de un derecho fundamental y atentando así, al recíproco deber de lealtad y buena fe que -no olvidemos- perdura durante la huelga".