

## DERECHO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidade de Vigo (España)  
[mfprieto@uvigo.es](mailto:mfprieto@uvigo.es)

**Palabras clave:** convenio colectivo; sindicatos; acuerdos.

**Palabras chave:** convenio colectivo; sindicatos; acordos.

**Keywords:** collective agreement; trade unions; agreements.

### CONVENIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LIBERTAD SINDICAL

Comisión de seguimiento de convenio colectivo. Composición: exclusión de sindicato no firmante. Funciones de administración o negociación. Conducta antisindical.

**STS (Sala de lo Social) de 21 de septiembre de 2023.**

**Rec. de casación 292/2021. ECLI:ES:TS:2023:3809**

#### **Normas aplicadas:**

Art. 28.1 Constitución.

Art. 85 Estatuto de los Trabajadores.

V Convenio Colectivo Único de personal laboral da Xunta de Galicia.

El caso de autos parte de una demanda de conflicto colectivo formulada por CSIF, que considera defectuosa la constitución de la comisión de seguimiento de las condiciones especiales de trabajo del personal del Servicio de Prevención de Incendios Forestales (SPIF) de la Xunta de Galicia. Se excluyen, en concreto, con amparo en el V Convenio Colectivo Único de personal laboral da Xunta de Galicia, los sindicatos no firmantes. La parte demandante considera no conformes a derecho la reunión y los acuerdos adoptados por vulneración de sus derechos de negociación colectiva y

libertad sindical e insta su reparación mediante el pago de una indemnización. La demanda fue desestimada por el TSJ de Galicia y recurrida en casación.

Para constituir la comisión, en un primer momento, la Consellería de Medio Rural instaba a los sindicatos, incluido CSIF, la designación de dos representantes. Tras la alegación de CIG y comprobado que la comisión estaba ya constituida e integrada en la parte sindical por representantes de los dos sindicatos firmantes del convenio, deja sin efecto la convocatoria anterior. El convenio prevé la composición de la comisión con una redacción ambigua, al aludir sin más a dos representantes de cada organización sindical con representación. No obstante, dado el objetivo de la comisión de velar por el cumplimiento de la norma colectiva, se entiende limitada a las organizaciones con representación en la mesa que negoció el convenio. Entre sus funciones, se incluye expresamente el desarrollo y evaluación de las normas que regulan la movilidad geográfica y funcional y los EPI, la determinación de medidas preventivas cuando haya dificultades para desarrollar la actividad en un concreto puesto de trabajo y el compromiso de diálogo para la mejora funcional y organizativa del servicio, sin que ninguna de esas funciones pueda considerarse dirigida a la creación de nuevas reglas.

En concreto, en el orden del día de la reunión se tratan aspectos relativos a la determinación de los EPI de prevención y extinción y la ropa de invierno del SPIF y la periodicidad de su suministro, así como cumplimiento del acuerdo de cuadrantes y vacaciones del personal, aspectos todos ellos que el Alto Tribunal considera de adaptación del convenio a situaciones no previstas, actualizando la voluntad expresada en el mismo. Deben, pues, considerarse a su juicio funciones de mera administración del convenio y no de modificación de las condiciones de trabajo.

El TS no aprecia, en consecuencia, la transgresión invocada por CSIF al no considerar restringido su derecho a la negociación colectiva. Entiende que la naturaleza de la comisión era puramente de seguimiento y aplicación del convenio, de adaptación, a lo sumo, de la norma colectiva a situaciones originalmente no previstas. Entiende que el art.

85 ET permite a las partes firmantes del convenio crear comisiones *ad hoc* no solo para la interpretación y administración del mismo, sino para ejercer funciones que vayan más allá de tales cometidos. Con todo, ello no habilita a atribuir a comisiones cerradas o de composición restringida, que excluyan de las mismas a sindicatos con legitimación para negociar, funciones de modificación de condiciones de trabajo ni funciones negociadoras, como recoge la doctrina constitucional iniciada ya con la STC 73/1984.

En relación con la exclusión de los sindicatos no firmantes de las comisiones paritarias establecidas en convenios colectivos, el Alto Tribunal ha distinguido, a través de una jurisprudencia consolidada, entre las comisiones orientadas a la administración, interpretación o seguimiento de un convenio y las comisiones negociadoras. En síntesis, considera legítima su exclusión en las primeras, al no haber participado los sindicatos en la negociación ni en la firma del convenio, pero entiende que la exclusión puede vulnerar el derecho de libertad sindical si implica un desconocimiento o, al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva, lo cual puede ocurrir cuando las comisiones tengan funciones negociadoras. En este sentido, se cita la STS 267/2023, de 12 de abril (rec. 4/2021), que considera que la exclusión de un sindicato legitimado para negociar vulnera su derecho de libertad sindical en las comisiones que posean funciones reguladoras, de modificación de condiciones de trabajo existentes o de negociación de cuestiones nuevas. Exige, no obstante, para tal transgresión, la concurrencia de las dos circunstancias: la legitimación del sindicato excluido para negociar y la asunción por la comisión de funciones propiamente negociadoras. Ahora bien, no se consideran competencias normativas de modificación de las condiciones de trabajo o nueva regulación, sino funciones de mera administración otras actuaciones internas que tratan de actualizar la voluntad expresada en el mismo, como la adaptación del contenido del convenio según datos objetivos y prefijados o a problemas no previstos, como ocurre en el caso de autos.

**LIBERTAD SINDICAL.** Representación de los trabajadores. Crédito horario. Petición de justificación. Falta de contradicción singularizada suficiente.

**STS (Sala de lo Social) de 12 de diciembre de 2023. Rec. de casación 1018/2021. ECLI:ES:TS:2023:5343**

**Normas aplicadas:**

Art. 28.1 Constitución.

Art. 37.3.e) Estatuto de los Trabajadores.

Arts. 219.1, 221.2 y 224.1.a) Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

No entra el Alto Tribunal en el fondo del asunto que plantea la parte actora, a efectos de determinar si el preaviso y justificación del uso del crédito horario exigido por la empresa Contactnova y el descuento practicado a la delegada sindical de CIG de las horas no justificadas vulnera su derecho a la libertad sindical, al coartar el libre desarrollo de sus funciones representativas o impedir, en su caso, el uso del crédito horario sindical. El escrito de recurso relaciona una genérica referencia a distintas sentencias que se estiman contradictorias con la impugnada. Ante la falta de atención por la recurrente del requerimiento del Tribunal para concretar la sentencia sobre la que fundamentar la contradicción sustancial, se considera seleccionada la más moderna, como se había advertido. El Alto Tribunal considera que la genérica alegación de que los hechos declarados en las sentencias contrastadas resultan coincidentes y que se refieren a personas que ostentan la condición legal de representantes del personal no permite acreditar una relación precisa y circunstanciada de la contradicción que permita evidenciar la concurrencia de identidades y la contradicción sustancial de sentencias que deben concurrir en casación. Ello exigiría una comparación individualizada y pormenorizada de los hechos, pretensiones y fundamentos de las sentencias.

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.** Garantías de los órganos de representación unitaria y sindical. Crédito de horas laborales retribuidas. Libertad sindical. Derecho al cobro de plus COVID. Reparación. Limitaciones suplicación.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 5 de septiembre de 2023. Recurso de Suplicación 4694/2022. ECLI:ES:TSJGAL:2023:5834**

**Normas aplicadas:**

Art. 1 Convenio núm. 135 OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 y Recomendación núm. 143.

Arts. 28.1 y 10.2 Constitución.

Arts. 26.3 y 68.e) Estatuto de los Trabajadores.

Art. 75 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La Sala revoca el pronunciamiento del magistrado de instancia y acoge la demanda de vulneración de la libertad sindical y reclamación de salarios instada por un trabajador, liberado sindical por Comisiones Obreras. Al recurrente, liberado completo, la Consellería de Política Social de la Xunta de Galicia le requirió la devolución del complemento COVID, abonado durante la pandemia al personal que prestaba servicios efectivos en las residencias de mayores y centros sociosanitarios dependientes de la misma. El complemento se consideró indebidamente abonado al trabajador por su condición de liberado sindical, al no haber prestado servicios efectivos. Se le requirió su devolución y se le dejó de abonar. Recuerda el Tribunal, a estos efectos, la evolución de la doctrina sobre el plus de transporte, indemnización o suplido extrasalarial concebido para compensar gastos de desplazamiento al centro de trabajo, hasta la aplicación de la doctrina de la indemnidad retributiva a quien hace uso del crédito horario para funciones de representación de los trabajadores. Así, para evitar obstaculizar la efectividad del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, se entiende que debe abonarse al liberado sindical la retribución que percibiría si hubiese prestado servicios efectivos, sin minoración alguna. En otro caso, el perjuicio económico derivado de una disminución retributiva podría tener un efecto disuasorio sobre la decisión de desarrollar funciones representativas, que afectaría no solo al representante, sino también a la organización sindical a la que pertenece y al propio personal al que representa.

Al parecer de la Sala, la configuración de devengo causal del complemento COVID es similar a la del plus de transporte,

pese a la diferente naturaleza salarial-extrasalarial de ambos complementos. Realmente, es similar también a otros complementos salariales vinculados al puesto de trabajo. En este sentido, repasa la jurisprudencia constitucional que, desde finales de los noventa, ha venido reconociendo la indemnidad económica de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores en relación con otros complementos salariales -penosidad, peligrosidad y toxicidad, turnos rotatorios, jornada partida, residencia en melilla, puesto de trabajo...-, incluso algunos más vinculados a los resultados de la empresa, como la productividad, si bien se recuerda que, respecto de tal complemento, la fijación de la cuantía es una cuestión de legalidad ordinaria.

En consecuencia, aplica la doctrina de la indemnidad retributiva y entiende vulnerada la libertad sindical. Para garantizar la efectividad del derecho de libertad sindical, no puede exigirse un devengo causal del complemento COVID al liberado sindical, que, de no disfrutar del crédito horario, habría prestado servicio en su plaza de destino con el complemento mensual correspondiente en su nómina. Se entiende que su situación no es equiparable a otros permisos o suspensiones, ni siquiera a la baja médica.

Recuerda a continuación la Sala la consolidada jurisprudencia que reconoce que la nulidad de la conducta vulneradora no es suficiente para lograr la reparación real y efectiva del derecho fundamental. Esa reparación permite exigir una indemnización por daños morales, cuya cuantificación, ante la dificultad de su estimación, puede establecerse prudencialmente por el órgano judicial teniendo en cuenta la tipificación y sanciones de la LISOS. No obstante, para reconocer tal derecho sin vulnerar la tutela judicial efectiva de la otra parte, declara necesaria la denuncia en suplicación por el recurrente de la correspondiente infracción legal. Por consiguiente, y sin perjuicio de revocar la sentencia de instancia, dejar sin efecto la resolución de la Consellería y declarar el derecho del actor al percibo del plus COVID y la vulneración de su derecho a la libertad sindical, no le reconoce, con amparo en el art. 75 LJS y las limitaciones del recurso de suplicación, el derecho a cantidad alguna por la reparación de daños morales.

**DERECHO DE HUELGA.** Descuentos de días de permiso por exceso de jornada.

**STSJ de Galicia (Sala do Social) de 26 septiembre de 2023. Recurso de Suplicación 2354/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:6455**

**Normas aplicadas:**

Arts. 1.1, 7, 9.2, 28 y 37 Constitución Española.

Arts. 3, 4, 1281 a 1289 Código Civil

Durante varios años consecutivos, la empresa conservera demandada y el comité de empresa han venido formalizando acuerdos colectivos para compensar con días adicionales de permiso el exceso de jornada sobre el máximo anual fijado por el Convenio colectivo para el sector de conservas, pues, atendiendo a la jornada prevista en la empresa, de trabajarse todos los días laborales, se superaba la jornada máxima convencional. En el año 2022, se cuantifica ese exceso, de trabajar todos los días laborales, en 78 horas, que se traducen en 9,75 días de permiso. Salvo el día 7 de enero, común para todos, esos días son de libre disposición. En el acuerdo se advierte expresamente que queda pendiente el recuento de horas de exceso debido a las ausencias de los días de huelga, que computan como trabajo no efectivo. Habiendo secundado varios trabajadores una huelga durante tres días, se cuestiona por el comité de empresa y las organizaciones sindicales CUT y CIG si los días de la huelga deben descontarse de los 9,75 días de permiso acordados para absorber el total exceso de jornada, como hizo la empresa y se avaló por el magistrado de instancia, o si no deben descontarse ninguno de esos días de los acordados para compensar el exceso de jornada para preservar el derecho fundamental de huelga.

La Sala repasa la jurisprudencia social en torno al derecho fundamental de huelga y su vinculación con los arts. 1.1, 7 y 9.2 CE que lo legitima como instrumento de presión para la defensa de los intereses de los trabajadores, como colectivo dependiente, también reconocido a los sindicatos, frente a la empresa. Su colisión con otros derechos en modo alguno puede vaciar su contenido esencial, ni siquiera mediante el uso de prerrogativas empresariales amparadas en la libertad

de empresa que puedan impedir la eficacia del derecho, como el esquirolaje o el cierre arbitrario de la empresa. No obstante, ningún derecho constitucional es absoluto o ilimitado. Recuerda, además, el canon de control constitucional, que requiere una prueba indiciaria razonable de vulneración del derecho, que no puede consistir en su mera alegación, para invertir la carga de la prueba.

Aplicada esta doctrina al caso de autos, descarta el argumento de existencia de doble penalización para los huelguistas porque entiende que el descuento del salario es, propiamente, consecuencia de la suspensión del contrato y no una penalización. Afirma, de hecho, con fundamentación en la jurisprudencia, que el ejercicio de la huelga conlleva de forma natural el descuento de las retribuciones correspondientes al período de su duración, incluidas las correspondientes a días de descanso semanal y festivos comprendidos en el período de huelga, aunque en el convenio aplicable se prevea su acumulación a las vacaciones anuales, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias, también las de participación en beneficios, o la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal correspondiente a la semana en que se produce la huelga. Es cierto, sin embargo, que el descuento no repercute sobre la duración o la retribución de las vacaciones, por analogía con las ausencias justificadas al trabajo.

Centra, en concreto, la controversia en determinar si los huelguistas se exceden de la jornada en cómputo anual y, en su caso, en cuánto lo harán para determinar los días de libre disposición que precisan para absorber el exceso y no sobrepasar la jornada máxima convencional. Atendiendo a la finalidad de esos días, que no es, propiamente, la de un permiso individual e inmutable por asuntos propios sino la de evitar que se supere el máximo de jornada anual del Convenio compensando el exceso con días de libranza, y tendiendo en cuenta los criterios de interpretación de las cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, que combinan las reglas de interpretación de las normas y de los contratos, considera la Sala, sobre la base de abundante doctrina judicial, que debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha



desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes, salvo que no supere un juicio de razonabilidad. Al no haberse prestado servicios los tres días de la huelga, considera que no deben computarse como trabajados en la jornada anual realizada, como tampoco se contabilizarían otros supuestos de suspensión, incluida la incapacidad temporal. Rechazada la vulneración del derecho fundamental, desestima también la solicitud de indemnización para compensar la vulneración y confirma íntegramente la sentencia de instancia.

**LIBERTAD SINDICAL.** Representante de los trabajadores. No atención de solicitudes de ampliación temporal de contrato a tiempo parcial en campañas de navidad. Garantía de indemnidad.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 28 de septiembre de 2023. Recurso de suplicación 2300/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023: 6276**

**Normas aplicadas:**

Arts. 24, 28.2 y 35 Constitución

Arts. 5 y 20 Estatuto de los Trabajadores

Arts. 181.2, 183.2 y 235.1 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Se confirma en suplicación la sentencia de instancia, que estima la demanda de un trabajador con contrato a tiempo parcial, cuyas solicitudes de ampliación temporal de la jornada en campañas de navidad, concurriendo las circunstancias previstas en el convenio aplicable, no fueron atendidas por la empresa, que sí se la amplió a la mayoría de los restantes trabajadores e incluso recurrió a la contratación externa de trabajadores en campañas de mayor actividad comercial. El convenio en cuestión permite la ampliación temporal de la jornada a trabajadores a tiempo parcial en los supuestos que justifiquen la contratación temporal.

Previamente, el trabajador había ostentado cargo sindical y siendo miembro del comité de empresa -condición que no ostenta en el momento de presentar las solicitudes escritas en 2021 y 2022, al no haber salido elegido en las elecciones celebradas apenas unos días antes en 2021, pero que sí había

ostentado en peticiones verbales anteriores (desde 2019)- había presentado durante la pandemia una demanda por presunta discriminación respecto de la suspensión por fuerza mayor de contratos, que fue desestimada, recayendo la sentencia de suplicación dos meses antes de la presentación de la segunda demanda.

El juzgador de instancia estima vulnerada la libertad sindical del trabajador y su garantía de indemnidad, al no haber acreditado el empleador criterios objetivos o razonables en la adopción de sus decisiones, como los que justificaron la selección de otros trabajadores atendiendo a invocados criterios de productividad y polivalencia.

Frente a la alegación por la empresa recurrente de falta de indicios verosímiles para justificar la inversión de la carga de la prueba y la justificación de su decisión sobre la selección de trabajadores en su libertad de empresa y el poder de dirección y control empresarial, la Sala, en suplicación y al igual que el juzgador de instancia, considera suficientes los indicios aportados, sin que la empresa haya acreditado criterios razonables y objetivos, ajenos al trato discriminatorio alegado, para justificar sus decisiones. Declara insuficiente tanto la mera referencia a la libertad de empresa y al poder directivo como los datos aportados de captación de socios, seguros y suscripciones, que, según el parecer de la Sala, carecen de delimitación temporal, no revelan que el actor sea el que presenta peor *ratio* y no son representativos de la actividad global desempeñada por el trabajador -venta de productos y atención al cliente-, de la que no consta evaluación al efecto. Tampoco se ha demostrado su menor polivalencia frente a los trabajadores a los que se ofreció la ampliación temporal. Destaca, además, que la empresa recurrió, eventualmente, en las campañas comerciales, a la contratación externa.

Invoca el Tribunal, para fundamentar su posición, doctrina constitucional reiterada sobre la inversión de la carga de la prueba, sobre el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente del derecho a la indemnidad y sobre la inclusión en el contenido del derecho a la libertad sindical del art. 28.1 CE del derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su

situación profesional o económica en la empresa. Tal garantía de indemnidad veda cualquier diferencia de trato por tales razones y determina el menoscabo del derecho a la libertad sindical si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza, o si este queda perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical.

También a la luz de la doctrina constitucional, entiende la Sala que la nulidad de la conducta vulneradora no es suficiente para la reparación real y efectiva del derecho fundamental, razón por la que confirma el derecho del trabajador al resarcimiento vía indemnización. En relación con la cuantificación prudencial del daño moral, atendiendo a la jurisprudencia, al resultar la prueba de su importe exacto demasiado difícil o costosa, atribuye a la indemnización una función de prevención general y no meramente resarcitoria y fija como criterio orientador para su determinación el previsto en los arts. 8 y 40.1.c) de la LISOS. Confirma, así, la indemnización fijada por el magistrado de instancia y condena en costas a la empresa recurrente.

**LIBERTAD SINDICAL. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES** Conductas correctivas. Garantía de indemnidad. Indemnización

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 4 de octubre de 2023. Rec. de suplicación 3179/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:6571**

**Normas aplicadas:**

Arts. 24 y 28 Constitución.

Arts. 2.1.d) y 2.2.d) Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Arts. 177-182, 204.1 y 4 y 235.1 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Desestima la Sala el recurso de casación interpuesto frente a la sentencia de instancia, que estima parcialmente la demanda de un trabajador, delegado de prevención y miembro del comité de empresa por la CIG, por vulneración de libertad sindical. Denuncia el demandante que varios miembros del comité de empresa de la candidatura de CIG fueron objeto de sanciones disciplinarias, incluidos despidos y suspensiones de empleo y sueldo, o de amonestaciones,

que bien no fueron impugnadas o fueron declaradas improcedentes o finalizaron con la renuncia de los trabajadores a su cargo de representación o su cambio de sindicato. El actor, en concreto, fue objeto de la imposición de una sanción de suspensión de empleo y sueldo que no se hizo efectiva al dejarla sin efecto la empresa tras su impugnación. Previa y posteriormente recibió amonestaciones por escrito por desobediencia a las órdenes de la empresa, faltas de consideración y ausencias reiteradas del puesto de trabajo. CIG había denunciado a la empresa por carencias preventivas ante la Inspección de Trabajo, advertidas en reuniones del comité de seguridad y salud, que motivaron un requerimiento de subsanación. Tras la demanda, la empresa entrega una nueva advertencia por las malas formas en que había solicitado la entrega de la llave de la taquilla y presenta una denuncia penal contra el actor en respuesta a su baja, que considera fraudulenta. Estos hechos, con entrega de la documental correspondiente, se adicionan, a petición de la mercantil, en el recurso de suplicación.

En concreto, el magistrado de instancia declara vulnerado su derecho a la libertad sindical, decreta la nulidad de la carta de advertencia, ordena a la empresa el cese inmediato en este tipo de conductas correctivas fuera del cauce disciplinario e impone el pago de una indemnización.

En suplicación se recuerda la jurisprudencia constitucional sobre la doble vertiente, no solo organizativa o asociativa, sino también funcional del contenido esencial de la libertad sindical, que integra el derecho de los sindicatos a llevar a cabo una libre acción sindical, también recogida en el art. 2.1.d) y 2.2.d) LOLS, comprensiva de todos los medios lícitos para ejercer actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores y sin indebidas injerencias de terceros. Precisamente, el desarrollo de tal actividad de defensa de intereses por la representación de los trabajadores en el seno de la empresa precisa de garantías frente a toda injerencia impeditiva del derecho. También se recuerda, en relación con la modalidad procesal de protección de derechos fundamentales utilizada, por una parte, la limitación de la *cognitio*, que no permite entrar en cuestiones

de legalidad ordinaria, salvo afectación del derecho fundamental en cuestión y, por otra parte, la inversión de la carga de la prueba a la parte demandada tras la aportación de indicios razonables de vulneración del derecho.

La Sala considera indicios razonables suficientes de vulneración de la libertad sindical las sanciones impuestas a varios miembros del comité de empresa de la candidatura de CIG o el abandono del sindicato ante el temor a represalias patronales, incluidas las sanciones y advertencias comunicadas al actor. Entiende, en cambio, que la empresa no ha acreditado que tales sanciones fueran ajenas a su vinculación sindical. En consecuencia, desestima el recurso y condena en costas a la parte recurrente.

**DERECHO DE HUELGA.** Fijación de servicios mínimos. Indefensión

**STSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 8 de noviembre de 2023. Procedimiento 326/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:7299**  
**Normas aplicadas:**

Art. 28 Constitución.

Arts. 114 y ss. Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Art. 14 RD 329/2005, de 28 de julio, por el que se regulan los centros de menores y los centros de atención a la infancia

Interpone recurso CIG en vía contencioso-administrativa ante el TSJ para instar, en procedimiento para la protección de los derechos fundamentales, la nulidad de una Orden de la Consellería de Política Social e Xuventude que fija servicios mínimos por vulneración del derecho de huelga y solicita la imposición de costas a la parte demandada. Tales mínimos se fijan para garantizar servicios esenciales en un centro de reeducación y un centro de intervención durante la huelga. Advierte la Sala que la modalidad especial del procedimiento utilizado obliga a tener en cuenta únicamente las cuestiones que puedan tener relevancia en orden al derecho fundamental protegido, pero no cuestiones ajenas que, en su caso, deberían ser remitidas a un proceso ordinario.

El primero de los motivos de impugnación esgrimidos por la parte recurrente considera abusiva la forma de actuar de la Administración a la hora de convocar la reunión con el comité de huelga, fijar los servicios mínimos y comunicarlo a los interesados. Esa práctica reiterada lleva a publicar la orden de fijación de servicios mínimos tan solo con un día de antelación al inicio de la huelga, como ocurre en el caso de autos, pese a habersele comunicado la convocatoria de huelga con suficiente antelación. Comparte la Sala que se trata de una práctica abusiva que ha dificultado la tutela cautelar y el derecho al recurso de una forma injustificada, que podría haberse evitado si la Administración hubiera convocado antes la reunión con el comité de huelga y comunicado con mayor antelación la resolución. No obstante, sin perjuicio de la imposición de costas, no considera el Tribunal que ello permita anular la resolución administrativa impugnada.

Entra, a continuación, a valorar el segundo motivo de impugnación que se ciñe en determinar si la fijación de los servicios mínimos -seis educadores/as en turno de mañana y de tarde para el centro de reeducación- vulnera el derecho de huelga. La Administración se limitó, a estos efectos y como justifica en la propia resolución, a aplicar la *ratio* que, en relación con la reeducación de menores y el número de menores que permanezca en el centro, establece el Decreto 329/2005. Al respecto recuerda la Sala el carácter esencial del servicio en centros de reeducación e intervención cuyo objeto es la reinserción y reeducación de personas menores infractoras, que requiere de un equipo multidisciplinar de profesionales especializados en las áreas psicosocial y educativa que den respuesta a las circunstancias particulares de los menores -problemas escolares, sociales, familiares, cognitivos, laborales...- y considera suficientemente motivada la fijación de los servicios mínimos, desestimando el recurso.

**DERECHO DE HUELGA.** Declaración de huelga. Legitimación. Huelga ilegal.

**SSTSJ de Galicia (Sala do Social) de 14 y 17 de noviembre de 2023. Procedimientos 5 y 8/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:7454 y 7824**

**Normas aplicadas:**

Arts. 7, 9.3 y 28 Constitución Española.

Art. 3 y 11 del RD-ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo.

La Xunta de Galicia contrata la prestación de servicios de transporte escolar a 424 centros de enseñanza pública mediante licitación distribuida en 57 lotes. Tras la adopción del correspondiente acuerdo en asamblea, CIG comunica, en los casos afectados, la convocatoria de huelga de los trabajadores que prestan servicios en lotes a las UTE adjudicatarias y a las empresas que las componen por incumplimientos reiterados, respecto de los derechos de los trabajadores, entre otras, en materia de subrogación, jornada, control de jornada, vacaciones, cuadrantes y prevención de riesgos, negándose en los casos de autos la UTE y las empresas a mantener ningún tipo de reunión. La convocatoria también se comunica, entre otras instituciones, a la Dirección Xeral de Mobilidade, que fija servicios mínimos, y a los medios de comunicación. Pese a la huelga, el servicio afectado por la convocatoria de huelga se cumple al 100% al estar integrado en los servicios mínimos.

Tras la estimación de la excepción por falta de competencia objetiva por parte del respectivo Juzgado de lo Social se interponen sendas demandas de conflicto colectivo ante el TSJ sobre declaración de nulidad o ilegalidad de la convocatoria de huelga.

Recuerda la Sala que, si bien la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores, que pueden sumarse o no a las huelgas declaradas, el ejercicio del derecho, en cuanto acción colectiva y concertada, corresponde también a sus representantes y a las organizaciones sindicales con implantación en el correspondiente ámbito, sin que el art. 3 RD-ley 17/ 1977 impida las huelgas sindicales. Analiza, a continuación, las exigencias formales y procedimentales que establece el RD-ley -preaviso, referéndum previo y obligatorio (que reputa inconstitucional al constituir una medida impeditiva del derecho que excede de su contenido esencial y carece de justificación), formación de un Comité, formalización de reivindicaciones y traslado al empresario- y considera cumplidos los requisitos. Entiende, además, que la

huelga no es ilegal, en cuanto no se inicia por motivos políticos relacionados con la celebración de un contrato administrativo con la Xunta, u otros ajenos al interés profesional de los trabajadores afectados. Se sustancia, según la sentencia, en el marco de relaciones laborales, para la solución de controversias entre los trabajadores y empresarios de los lotes afectados referidas a materias propias de esas relaciones. Invoca para ello doctrina constitucional sobre el contenido del art. 11 RD-ley 17/1977, en relación con huelgas vinculadas a protestas por la política social llevada a cabo por el Gobierno. De acuerdo con la misma, considera lícitas las huelgas incluso cuando su objetivo no se limite exclusivamente a la defensa de los intereses de los huelguistas sino de una categoría de trabajadores o de los trabajadores como tales y existan motivos profesionales relevantes que justifiquen la movilización en defensa de intereses directos e indirectos de los mismos.

**CONFLICTO COLECTIVO.** Interpretación de Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo. Conflicto jurídico o de interpretación *versus* conflicto económico o de intereses. Conflicto colectivo *versus* conflicto plural.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 21 de noviembre de 2023. Recurso de suplicación 4277/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023: 8089**

**Normas aplicadas:**

Art. 26 Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de Zara Logística, SA.

Art. 153.1 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La sentencia de instancia estima la demanda de conflicto colectivo que declara el derecho de los trabajadores fijos discontinuos de Zara Logística, SA a un cupo máximo de ocupación por período vacacional del 30% por sección, calculado en conjunto con los trabajadores indefinidos, en los términos del art. 26 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo (2020-2022) de la empresa. El acuerdo, adoptado antes de la incorporación en 2022 de los fijos discontinuos, se reprodujo en el Acuerdo 2023-2025.



La empresa cuestiona en suplicación únicamente la existencia de un conflicto jurídico colectivo y califica el conflicto de intereses. Basa su fundamentación en la inexistencia de una regulación sobre las vacaciones del personal fijo discontinuo, contratado con posterioridad al Acuerdo regulador de 2020, que llevó a acordar un porcentaje de cupo máximo del 15% para las vacaciones. La Sala rechaza el argumento de que se haya querido separar la negociación de las condiciones del colectivo de los fijos discontinuos y no considera de recibo eludir los términos del Acuerdo de 2020 por ser posterior su contratación, en especial cuanto el nuevo Acuerdo de 2023, tras reuniones infructuosas en relación al cupo máximo, se aplica a todo el personal.

Considera, en primer lugar, que hay un conflicto jurídico tras un repaso exhaustivo de la doctrina judicial previa del propio Tribunal y la consolidada jurisprudencia sobre la diferencia entre conflicto jurídico y conflicto de intereses. Comienza destacando la exigencia de un conflicto actual, jurídico y de índole colectiva para que exista un conflicto colectivo y la concurrencia de un elemento subjetivo –la afectación a un grupo genérico de trabajadores distinto de una mera pluralidad–, un elemento objetivo –la existencia de un interés general, indivisible en su configuración general y no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros, sin perjuicio de su oportuna individualización en un momento posterior– y un elemento finalista –la existencia de una controversia que pueda ser resuelta mediante la aplicación, interpretación, determinación del sentido o alcance de una regla general aplicable a un colectivo de trabajadores–. Es, precisamente, el elemento finalista el que marca la diferencia con el conflicto de intereses, que no se propone determinar el sentido y alcance de una norma sino su sustitución por otra de distinto alcance y cuya solución no puede encontrarse en Derecho, ni siquiera con la intervención de un juez, sino de la propia actividad negociadora de las partes.

Aborda, finalmente, el Tribunal la distinción, también consolidada, entre conflicto colectivo y plural. Entre las implicaciones de la modalidad procesal del conflicto colectivo, destaca como característica esencial la de tratar de establecer a través del mismo el sentido o alcance de una

regla general aplicable a un grupo de trabajadores, sin pretender resolver la situación individualizada de cada uno de ellos, que requeriría una valoración de las circunstancias particulares de cada uno y debería encauzarse por la vía del proceso ordinario.

**LIBERTAD SINDICAL.** Vertiente de participación institucional. Participación en las elecciones a órganos de representación. No inclusión en el censo de las elecciones a la Junta de personal del Parlamento de Galicia al personal del Valedor do Pobo. Unidades electorales diferentes.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 13 de diciembre de 2023. Recurso de Suplicación 4382/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:8559**

**Normas aplicadas:**

Arts. 28.1 Constitución.

Art. 10 Ley 6/1984, de 5 de junio, del Valedor del Pueblo de Galicia.

Art. 1 Normas Reguladoras a las elecciones de la Junta de Personal de la Administración del Parlamento de Galicia.

Arts. 135.3, 191.2.c) 191.3.f) Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Desestimada en instancia la demanda de impugnación de laudo en materia electoral con vulneración del derecho de libertad sindical, el sindicato demandante interpone recurso de suplicación. De acuerdo con la relación de hechos declarados probados, iniciado el proceso electoral de elecciones sindicales a personal funcionario del Parlamento de Galicia a instancias de CSIF, el sindicato impugnó el censo provisional de personas electoras y elegibles aprobado por la Mesa Electoral, instando la inclusión en el mismo del personal funcionario que presta servicios en el Valedor do Pobo. Ante la desestimación de la reclamación y la publicación por la Mesa del censo definitivo, CSIF impugnó el proceso electoral, confirmándose la decisión de la Mesa por laudo arbitral. El proceso concluyó sin presentación de candidaturas.

De conformidad con la Ley 6/1984, el Valedor es elegido, como Alto Comisionado del Parlamento de Galicia, por esta institución por cinco años y su personal depende del Valedor,

si bien debe ser aprobado por la Mesa del Parlamento a propuesta del Valedor. Salvo el personal asesor, han de tener previamente la condición de funcionarios, pueden ser adscritos por libre designación o por concurso y se consideran al servicio del Parlamento. Deduce de esta regulación el Sindicato que el Valedor no goza de autonomía en relación con su personal y que su inclusión en el censo de las elecciones a la Junta de Personal del Parlamento es necesaria para garantizar los derechos laborales y sindicales de ese personal. En consecuencia, entiende vulnerada su libertad sindical tanto en la vertiente de presentación de candidaturas, que le queda vetada, como de participación en la Junta de Personal, al ser el censo incompleto.

Por su parte, el art. 1 de las Normas Reguladoras a las elecciones de la Junta de Personal de la Administración del Parlamento de Galicia señala que la Junta de Personal está integrada por personal funcionario en servicio activo de esta Administración elegido por sufragio libre, igual, directo y secreto de quien se encuentre en dicha situación.

Sin entrar en la revisión fáctica solicitada, rechazada en suplicación por incumplimiento de los requisitos del art. 193.b) LJS, debe repararse que la Sala no entra en una cuestión que considera de mera legalidad ordinaria, cual es la existencia de dos unidades electorales diferentes, refrendadas y jurídicamente fundadas por el laudo impugnado y la sentencia de instancia. Circunscribe el recurso a la alegada vulneración del derecho de libertad sindical, ex art. 135.3, 191.2.c) y 191.3.f) LJS. Recuerda, a estos efectos, la distinción entre el contenido esencial del derecho, de configuración del derecho y necesario para su adecuado ejercicio ex art. 28 CE y LOLS, y el contenido adicional, que puede añadirse por normas infraconstitucionales y que, salvo vulneración mediata o inmediata del derecho, queda fuera del ámbito de protección reforzada de los derechos fundamentales. No admite la imposibilidad del sindicato de presentación de candidaturas ni, por tanto, la vulneración del derecho de libertad sindical, sin perjuicio de su derecho, como hizo, a impugnar el censo por el cauce procedimental adecuado.

**DERECHO DE HUELGA.** Prohibición de sustitución de trabajadores huelguistas. Incumplimiento puntual de servicios mínimos. Indemnización.

**STSJ de Galicia (Sala do Social) de 21 de diciembre de 2023. Recurso de Suplicación 4145/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:8785**

**Normas aplicadas:**

Arts. 28 y 37 Constitución Española.

Art. 4.1.e) Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.5 del RD-Ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo.

Art. 8.10 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Arts. 177-183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El Sindicato de la Elevación demanda a Zardoya Otis SA por incumplimiento de los servicios mínimos durante las huelgas convocadas en la empresa. Denuncia trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo que no entraban en los servicios mínimos en zonas en las que todos los trabajadores habían secundado la huelga y la movilidad funcional durante la huelga a fin de sustituir a trabajadores huelguistas en algunas zonas. Los servicios mínimos se ceñían a actuaciones en ascensores parados, atrapados, emergencias en aparatos elevadores y servicio de asistencia de los aparatos elevadores situados en edificios públicos.

Se confirma en suplicación la sentencia de instancia, que declara la vulneración del derecho de huelga por la sustitución de los huelguistas mediante movilidad funcional y condena a la empresa al abono al sindicato de una indemnización de 6250 €. Recurren en suplicación tanto la empresa, que solicita la nulidad de la sentencia, como el sindicato demandante, que reclama una mayor indemnización.

La empresa denuncia indefensión derivada de la falta de sustrato probatorio en la sentencia de instancia, que no incorpora hechos probados relativos a la categoría y funciones de los trabajadores huelguistas y no huelguistas que permitan concluir esquirolaje interno, la confusión de servicios mínimos con esquirolaje y el inadecuado análisis de la documental presentada. No estima la sala la nulidad

invocada por indefensión, atendiendo a su consideración por la doctrina constitucional como un remedio excepcional, que puede invocarse ante una vulneración de las normas procesales esenciales no subsanable por otros medios y que haya producido indefensión. Las cuestiones alegadas por la empresa pueden ser subsanadas en suplicación, a través de la revisión de hechos y la denuncia de infracciones jurídicas. A continuación, admite, de hecho, la revisión de hechos interesada por la recurrente, que contribuye a aclarar tanto los servicios mínimos establecidos, como el ámbito territorial de la huelga convocada y el número de trabajadores huelguistas y no huelguistas distribuidos en función de las zonas asignadas. Argumenta, además, la empresa que la resolución de servicios mínimos indica el número de técnicos en cada centro, sin referencia a rutas o zonas atendidas y que los trabajadores, aunque normalmente siguen una ruta determinada, cuando es preciso y así se decide, realizan también actuaciones en otras y que no se ha realizado esquirolaje interno, sino que trabajadores no huelguistas de la misma categoría, funciones y del centro de trabajo de A Coruña han atendido puntualmente algunos avisos justificados. Niega, por tanto, que se haya realizado movilidad funcional o geográfica ni esquirolaje interno. Reconoce, no obstante, que se atendió únicamente un aviso de avería de escalera mecánica de El Corte Inglés el 28 de diciembre de 2021 que no se trataba, ciertamente, de una de las actuaciones de servicios mínimos, pero que la empresa consideró que era un servicio esencial para la comunidad, en la medida en que se produjo en la campaña de Navidad y en plena ola de la variante ómicron de la COVID-19.

Tras el análisis de la jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo sobre el derecho de huelga y el esquirolaje interno, también cuando se realiza por los jefes de equipo, responsables de área o mandos o con utilización abusiva del poder directivo, concluye la sentencia de suplicación que no se puede apreciar esquirolaje en actuaciones realizadas por trabajadores de la misma categoría y centro y de las que se carecen de datos para concluir que no estaban incluidas en los servicios mínimos, sin que se constate tampoco un uso abusivo del poder de dirección empresarial frente al derecho

de huelga. Con todo, sí aprecia que no se respetaron los servicios mínimos en la atención del aviso de El Corte Inglés, por más que las circunstancias de saturación del centro comercial y la expansión de la COVID-19 lo hicieran aconsejable. Desestima así el recurso de la empresa y aprecia vulneración del derecho de huelga de los trabajadores. Confirma, por último, la indemnización por daño moral, a la vista de los hechos analizados, al apreciarse la vulneración del derecho de huelga, sin atender tampoco la petición del sindicato, al no considerar acreditada la vulneración sistemática alegada por el sindicato.

**CONVENIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** Salario regulador del despido. Inaplicación de convenio extraestatutario. Convenio aplicable

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 22 de diciembre de 2023. Recurso de Suplicación 3939/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:8741**

**Normas aplicadas:**

Arts. 28 y 37.1 Constitución.

Arts. 82.3, 86.3, 87.1 y 90 Estatuto de los Trabajadores.

Arts. 135.3, 191.2.c) 191.3.f) Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Frente a la sentencia de instancia, que estima la petición subsidiaria de la demanda y declara la improcedencia del despido, recurre el trabajador demandante, que considera vulnerado el derecho de huelga y solicita la nulidad de su despido por una empresa de reparto de comida preparada y pedidos de supermercado que presta servicios a través de una aplicación informática. La extinción del contrato fue consecuencia de la tramitación de un ERE por causas económicas y productivas, que concluyó con acuerdo de la representación de los trabajadores y extinción del contrato de 31 trabajadores, entre otros los del centro de trabajo de Pontevedra que habían secundado una convocatoria de huelga. Entiende el demandante y recurrente que tal indicio invierte la carga de la prueba. No acepta la Sala la censura jurídica sobre la nulidad del despido al no apreciar actitud antisindical de la empresa ni identificar relación alguna entre

la huelga y el cese, dada la existencia de un ERE presentado antes de la convocatoria de huelga, que finalizó con acuerdo con el Comité de empresa y que conecta la extinción del contrato con la situación económica de la empresa y la ausencia de viabilidad de su actividad.

En cambio, para determinar el salario regulador que debe tomarse en consideración para la fijación de la indemnización del despido improcedente declarado en instancia, rechaza el Tribunal la aplicación del convenio extraestatutario al no constar la adhesión al mismo del trabajador y declara aplicable el Convenio colectivo para el transporte de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra. La sentencia de instancia había rechazado su aplicación sobre la base de que la actividad objeto de la prestación de servicios se desarrollaba en el ámbito urbano, dentro de la misma localidad y con vehículos, como la bicicleta, no adecuados para desarrollar la actividad entre puntos geográficos distantes. Sin embargo, atendiendo a la delimitación de su ámbito en el art. 1 del propio convenio, que incluye actividades muy diversas, incluso complementarias y auxiliares al transporte de mercancías por carretera, como la mensajería, paquetería y entrega domiciliaria, que considera asimilables a la actividad de la empresa demandada, la sentencia de suplicación estima en este extremo el recurso.

**LIBERTAD SINDICAL.** Conducta antisindical en elecciones sindicales. Envío de propaganda electoral por otro sindicato el día de reflexión.

**SJS núm. 1 de Vigo de 18 de julio de 2023. ECLI:ES:JSO:2023: 3583**

**Normas aplicadas:**

Art. 16.6 RD 1846/1994, de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

Arts. 50.4 y 53 LO 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

Denuncia el sindicato O'Mega vulneración del proceso electoral por la utilización, durante la campaña de elecciones

sindicales para el personal facultativo del Servizo Galego de Saúde, de carteles sindicales no ajustados a derecho, al solicitar el voto bajo las siglas de CSIF y CESH. Previamente, tras la proclamación provisional de candidaturas y estimando la reclamación de O'Mega, la mesa electoral había decidido proclamar la candidatura del CSIF, sin incluir en las papeletas las siglas del CESH, pese a que ambos sindicatos habían acordado concurrir a las elecciones bajo las siglas conjuntas y utilizarlas en la propaganda electoral. También denuncia vulneración del derecho a la libertad sindical por la realización de campaña durante la jornada de reflexión por la remisión de un correo electrónico por parte de CESH a personal facultativo del SERGAS identificando el voto a CSIF con el voto a CESH. Solicita por ello que se condene a cada sindicato a abonar 6.000 euros por cada una de las vulneraciones.

La interpretación conjunta de los arts. 50 y 53 de la LO 5/1985 y, respecto de elecciones en el ámbito laboral, 16.6 RD 1846/1994, lleva al magistrado de instancia a afirmar, sin valoraciones éticas sino estrictamente jurídicas, que la prohibición de la mesa de incluir las siglas del CESH se limitaban a las papeletas y no al resto de actividades de la campaña electoral, por lo que no considera ilícita la actividad llevada a cabo por los sindicatos demandados para la captación de sufragios en la campaña electoral. Sin embargo, sí aprecia vulneración de la libertad sindical, aunque únicamente por parte de CESH, por la remisión del correo electrónico con el mensaje "yo votaré a CSIF, que es votar a CESH", acto de propaganda electoral que se materializa durante el día de reflexión, terminada ya legalmente la campaña electoral. En consecuencia, el Juzgado condena al CESH a indemnizar a O'Mega con 6000 € por esa única actuación y desestima las demás pretensiones.

**PROCESO LABORAL.** Incumplimiento del deber de información a representación sindical de la adaptación y regularización de contratos temporales. Inadecuación de procedimiento. Vulneración del derecho de libertad sindical. Conflicto colectivo

**SJS núm. 7 de Vigo de 6 de noviembre de 2023.**  
**ECLI:ES:JSO:2023: 4815**



**Normas aplicadas:**

Arts. 64 y 90 Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7 del Convenio colectivo de la empresa Peugeot Citroën automóviles España SA.

Arts. 154 y 177 Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Tras la solicitud de información sobre la adaptación de los contratos de duración determinada a la reforma laboral, así como, tras la entrada en vigor del RD-ley 32/2021, sobre el proceder de la empresa en su aplicación y pese a la traslación de cierta información por la empresa tanto en la comisión paritaria de seguimiento del plan de empleo como en la posterior reunión del comité de empresa, de cuyo contenido se da conocimiento a los demás sindicatos, demanda CIG por vulneración de derechos fundamentales por incumplimiento del deber de información y solicita su cumplimiento y una indemnización por daños morales.

Antes de entrar en el fondo, procede el juzgador a analizar la excepción de inadecuación de procedimiento planteada por la empresa, a la que se adhieren SIT, CCOO y UGT. Alega la empresa fraude procesal al considerar que la información se transmitió y que si el sindicato precisaba mayor información es una cuestión de legalidad ordinaria, que no afecta al derecho fundamental y debería haberse planteado en la comisión paritaria del convenio y, en su caso, en procedimiento de conflicto colectivo. Tras recordar el magistrado la doctrina constitucional sobre el contenido esencial y adicional de la libertad sindical, señala que para entender vulnerado el derecho es necesario que el incumplimiento exista. Entiende, además, que la utilización del procedimiento de conflicto colectivo, habría requerido la intervención de la comisión paritaria, competente en materia de aplicación e interpretación de los convenios.