

## 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.

**1. LIBERTAD SINDICAL.** Contenido. Representación institucional. Sindicatos más representativos. Igualdad de trato de los sindicatos

**STC de 15 de abril de 2024. Sentencia 63/2024.**

**Recurso núm. 3512/2020. ECLI: ES:TC:2024:63**

**Normas aplicadas:**

Arts. 7, 14 y 28 Constitución Española

Art. 6 Ley Orgánica de Libertad Sindical

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo plantea una cuestión de inconstitucionalidad contra varios preceptos de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral por posible vulneración de la libertad sindical en su vertiente de igualdad de trato entre sindicatos. Tal cuestión tiene su origen en un recurso contencioso-administrativo especial para la protección de derechos fundamentales planteado por el sindicato USO contra determinados preceptos del RD 693/2017, de desarrollo de la Ley 30/2015, lo que lleva al TC a admitir el recurso en relación con los preceptos legales que tienen una conexión normativa directa con las normas reglamentarias

objeto del recurso contencioso-administrativo e inadmitirlo respecto de los demás.

En concreto, el TS denuncia posible vulneración de los arts. 14 y 28 CE por la diferencia de trato respecto de la atribución de funciones consultivas y de colaboración a organizaciones sindicales más representativas o suficientemente representativas. La diferencia de trato, conforme a la doctrina constitucional, resulta admisible en el ámbito de la representación institucional, en el que una atomización o dispersión sindical podría perjudicar una defensa eficaz de los intereses de los trabajadores, función atribuida a los sindicatos por el art. 7 CE. La diferencia responde a un dato objetivo como es la voluntad expresada en las elecciones sindicales. Con todo, a juicio de la Sala que plantea la cuestión, la representación institucional no incluye funciones de naturaleza meramente consultiva o de participación en el funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

La LOLS asocia la mayor representatividad sindical en sus arts. 6 y 7 a unos límites mínimos de audiencia electoral en el conjunto del Estado o del territorio de una comunidad autónoma. Por tanto, tiene en cuenta el resultado de las elecciones a órganos de representación unitaria en empresas y administraciones públicas en el correspondiente ámbito territorial. Esos resultados les confieren a las organizaciones que obtienen el mínimo requerido la condición de más representativas y una singular posición jurídica que le otorga capacidad representativa para desarrollar determinadas funciones, como la de ostentar representación institucional ante las administraciones u otras entidades y organismos de carácter estatal o autonómico. La mayor representatividad asume así un rol de representación institucional del conjunto de las personas trabajadoras asentado sobre el dato objetivo de la audiencia electoral en el conjunto del territorio estatal o de comunidad autónoma, que justifica la diferencia de trato con otros sindicatos que pueden gozar de representatividad suficiente en un ámbito funcional o territorial determinado, pero que no ostentan tal representación institucional.

El Tribunal Constitucional desestima el recurso en relación con los preceptos cuestionados. Si bien entiende que el trato

diferencial entre los sindicatos puede ser contrario a los arts. 14 y 28 CE, también considera que un trato plenamente igualitario podría comprometer el ejercicio efectivo de funciones de relevancia constitucional que se les atribuyen, lo que justifica el principio de promoción del hecho sindical, del que es manifestación el concepto de mayor representatividad para asumir un rol institucional, como representación colectiva del conjunto de trabajadores de todas las ramas y territorios, sobre la base del dato objetivo de la audiencia electoral y la igualdad sustancial del art. 9.2 CE. El contenido esencial de la libertad sindical incluye el ejercicio de la acción sindical para desarrollar las funciones que les atribuye el art. 7 CE. La promoción de un modelo sindical que potencie la existencia de sindicatos fuertes puede ser, por tanto, a juicio del TC, incluso una finalidad legítima desde el punto de vista de los arts. 7 y 14 CE. El criterio de mayor representatividad no es, en cambio, admisible cuando su utilización pueda afectar desproporcionalmente al núcleo esencial del derecho a la libertad sindical como ocurre con la concesión de subvenciones para fines generales de todos los sindicatos con exclusión de los demás.

En concreto, la colaboración de sindicatos más representativos en la planificación general por la Administración de la oferta formativa para trabajadores ocupados o desempleados y en la programación anual y plurianual de la misma, orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, requiere un conocimiento global de las necesidades del mercado laboral y trasciende al ámbito meramente empresarial. La diferencia entre sindicatos en este ámbito se produce, a juicio del TC, en el plano de la participación institucional, que trasciende a la mera representación institucional de los trabajadores ante las administraciones públicas para abarcar otras formas de intervención de los sindicatos en las funciones desarrolladas por un organismo público que el legislador les atribuya como contenido adicional del derecho de libertad sindical. Esa diferencia de trato está basada en un dato objetivo y razonable como la mayor representatividad, y puede ser necesaria para evitar la atomización o dispersión sindical. Así

ocurre con las funciones consultivas reservadas a las organizaciones sindicales más representativas en materia de la planificación general y la programación anual y plurianual de la oferta formativa en el marco de la formación para el empleo, ámbitos en los que una atomización o dispersión sindical podría perjudicar su funcionamiento eficaz. Se entiende, en cambio que no afecta a la formación programada por la empresa ni a la gestión económica de los fondos de formación.

**2. LIBERTAD SINDICAL.** Representación de los trabajadores. Garantías. Crédito horario que supera los límites legales. RD-ley 20/2012.

**STS (Sala de lo Social) 453/2024 de 12 de marzo de 2024. Rec. de casación 327/2021. ECLI:ES:TS:2024:1627**

**Normas aplicadas:**

Art. 28.1 Constitución Española

Art. 10 RD-ley 20/2012, de 13 de julio

El sindicato CUT recurre la sentencia del TSJ de Galicia que desestima su pretensión de disfrutar un crédito sindical superior al que resulta de la normativa legal aplicable. Fundaba su demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas por vulneración, entre otros, de su derecho a la libertad sindical, en la existencia de un acuerdo verbal pactado en 2015 sobre crédito horario con la CRTVG. La sentencia recurrida no considera acreditada la formalización de un pacto en el que la empleadora hubiera dado verbalmente su conformidad al sistema de crédito horario reclamado por el sindicato, más allá de una práctica empresarial de contornos indefinidos y sin eficacia jurídica. Tiene, además, en cuenta el art. 10 del RD-ley 20/2012, vigente al negociarse el convenio colectivo de 2015, que fundamentó la negativa de la empresa a firmar acuerdos de mejora del crédito horario por encima de los límites legales. El precepto recogía la necesidad de ajustar tanto los derechos sindicales relativos a créditos horarios para funciones sindicales incluidos en los Acuerdos y Convenios para personal funcionario, estatutario o laboral a los límites establecidos en la normativa legal -ET, LOLS y EBEP- desde

el 1 de octubre de 2012 y durante su vigencia, como la pérdida de validez de los pactos suscritos que excedieran de dicho contenido.

El recurso incurre, a juicio del TS, en petición de principio, al limitarse a afirmar la existencia y el carácter vinculante del pacto verbal, sin que se haya modificado el relato de hechos probados para considerar acreditada su existencia. Y ello sin perjuicio de que, de existir, sería nulo por contravenir las disposiciones legales vinculantes para una empresa del sector público.

Paralelo razonamiento se aplica a la pretensión de calificar la actuación de la empresa como una represalia al sindicato, que vulnera su libertad sindical y a la no acreditación, ni siquiera indiciariamente, de una especial combatividad del sindicato CUT que justifique la represalia de la empresa.

En consecuencia, se confirma la sentencia recurrida y se desestima el recurso.

**3. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** Período de consultas en modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Contenido del derecho de libertad sindical. Derecho de actividad de los sindicatos. Derecho de negociación.

**STS (Sala de lo Social) de 20 de marzo de 2024.**  
**Recurso de Casación 298/2021.**  
**ECLI:ES:TS:2024:106413**

**Normas aplicadas:**

Arts. 28 y 37.1 Constitución Española

Arts. 22 y 41 Estatuto de los Trabajadores

El TS confirma la sentencia del TSJ, que desestima la demanda de conflicto colectivo por vulneración del derecho a la negociación colectiva presentada por UGT y CUT frente a CRTVGA, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, recurrida en casación por CUT. Denuncia la CUT quebrantamiento del procedimiento por falta de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras de la medida a adoptar, por socavar la capacidad negociadora de las partes, por falta de determinación *ab initio* de la afectación de la medida, por

falta de buena fe y por sustitución de los mandatos de negociación colectiva en materia de clasificación profesional. Revisa y reafirma el TS su jurisprudencia, que reconoce la necesidad de llevar a cabo la notificación fehaciente de la decisión empresarial a la representación legal de los trabajadores exigida en el segundo párrafo del art. 41.5 ET, sin que sea suficiente que la intención empresarial se haya puesto de manifiesto en el período de consultas y pueda ser conocida por los representantes de los trabajadores y requiriéndose un acto expreso de notificación de la decisión definitiva, más allá de la comunicación individualizada a los trabajadores afectados. Sin perjuicio de ello, entiende el tribunal que consta expresamente en la relación de hechos probados que existió la notificación expresa a la parte social a través de la remisión a cada uno de los sindicatos que componen la representación legal de correo electrónico, con copia de las comunicaciones individuales.

Tampoco considera socavada la capacidad negociadora de las partes por el hecho de existir un previo procedimiento de conflicto colectivo que acordó la nulidad de la medida de atribución por la empresa de la labor de edición básica a los redactores sin observar el procedimiento de modificación sustancial y que parte de los redactores afectados los - voluntarios adscritos- no fueran repuestos a sus anteriores tareas, manteniendo funciones de edición básica. Se reconoce en la declaración de hechos probados que las propuestas y contrapropuestas de la parte social van destinadas a resolver otras cuestiones asumiéndose por esta la realización de las nuevas funciones.

En relación con los desajustes en la determinación de los trabajadores susceptibles de ser afectados por la medida, el TS señala que el art. 41 ET solo obliga a negociar las causas y la posibilidad de evitar y reducir sus efectos, pero no impone la determinación desde un inicio del número de personas trabajadores susceptibles de ser afectadas por la medida. Es más, aclara que los desajustes derivan de la aceptación por la empresa de propuestas por iniciativa de la parte social durante la fase de consultas extendiendo la afectación más allá de los redactores, únicos inicialmente concernidos.

Pese a la alegación del recurrente de ausencia de buena fe en el procedimiento por el rechazo por la empresa de una compensación económica ligada al cambio funcional, que califica de pretensión esencial de la parte social, no consta, a juicio del tribunal, la negativa obstinada por parte de la mercantil al incremento. Se aduce falta de autonomía por razones presupuestarias y necesidad de ajustarse a un proceso reglado para instar el incremento que puede iniciarse con la Xunta de Galicia y se vincula la compensación a una nueva clasificación profesional de la CRTVG. Se hicieron, además, otras muchas propuestas y contrapropuestas de las partes que evidencian una negociación real.

Por último, también se rechaza el alegato de que la atribución de funciones debía haberse hecho por el cauce de la negociación de un sistema de clasificación profesional del art. 22 ET y no de forma unilateral ex art. 41 ET, tras la ausencia de acuerdo en fase de consultas. Precisamente, se derivó a la comisión de clasificación y quedó fuera del procedimiento de consultas del art. 41 ET la negociación de la clasificación y la compensación económica a los trabajadores por el esfuerzo de adaptarse a la digitalización.

**4. CONFLICTO COLECTIVO. Libertad sindical.** Conducta antisindical. Derecho de actividad de los sindicatos. Derecho de negociación.

**STSJ (Sala de lo Social) de 26 de enero de 2024. Recurso de Suplicación 5177 /2023-IG. ECLI:ES:TSJGAL:2024:1116**

**Normas aplicadas:**

Arts. 28 y 37 Constitución Española

Art. 15 Ley Orgánica de Libertad Sindical

Arts. 7, 8 y 40 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Art. 183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Se estima en instancia la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato CIG y tres miembros del comité de empresa en la que se insta la nulidad de los calendarios fijados por la empresa Reví Trefilados y cableados SA y su sustitución por un calendario que respete el contenido del convenio colectivo de aplicación, que prevé un horario de

lunes a viernes, con posibilidad de trabajar el sábado en los supuestos contemplados, así como una indemnización para los demandantes por vulneración de derechos fundamentales -su derecho de libertad sindical, en la vertiente del derecho a la negociación colectiva-, en relación con la contravención del Convenio Colectivo. Aunque la mayoría de los trabajadores prestan servicios en fin de semana, por acuerdo individual mediante anexo a sus contratos, se estima que la voluntad individual no puede contravenir lo dispuesto en convenio si es menos favorable o contrario a su regulación.

Recurren ambas partes en suplicación. La parte actora solicita una indemnización individualizada para el sindicato y cada uno de los delegados. Consideran vulnerado el derecho a la negociación colectiva de los representantes legales de los trabajadores, que presupone la prevalencia de la autonomía colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio, al modificarse el contenido de este mediante la aceptación voluntaria por los trabajadores individualmente de una oferta formulada por la empresa. La sentencia recuerda la doctrina constitucional que no admite como argumento que el convenio se mantiene vigente para los trabajadores que no acepten la oferta. Y ello sin perjuicio de que los propios convenios y el ET prevean la posibilidad de modificación o denuncia del convenio contando con la voluntad de la representación legítima de las partes. Por tanto, considera vulnerado el derecho a la libertad sindical del Sindicato y de los tres miembros del comité de empresa, en su vertiente de negociación colectiva reconocido en los arts. 28. 1 y 37.1 CE y fija la indemnización procedente tomando como criterio la LISOS.

Se desestima, en cambio, el recurso interpuesto por la empresa. Alegaba esta ausencia de poder otorgado por la CIG y, por consiguiente, carencia de representación procesal, que no admite el tribunal al haber recibido copia del poder. Tampoco prosperan las revisiones de los hechos probados interesados por la recurrente referidas a hechos posteriores a la controversia inicial y que carecen de trascendencia a los efectos del recurso. De igual modo, se desestima la denuncia relativa a la condena a la empresa al abono de una indemnización, que la empresa considera que no procede o,



subsidiariamente, que es desproporcionada al no haberse aportado elementos suficientes para justificar los perjuicios que pudieran causar la indemnización y que, de aplicarse la LISOS, la infracción debería tipificarse como grave ex art. 7.7 y no como muy grave, por lo que debería reducirse.

**5. LIBERTAD SINDICAL.** Conducta antisindical en elecciones sindicales. Oposición a proclamación de candidatura.

**SJ TSJ (Sala de lo Social) de 9 de febrero de 2024. Recurso de Suplicación 5590 /2023BPB. ECLI:ES:TSJGAL:2024:1021**

**Normas aplicadas:**

Arts. 2 y 15 Ley Orgánica de Libertad Sindical

Art. 76 Estatuto de los Trabajadores

Recorre en suplicación el sindicato O'Mega la sentencia de instancia que desestima su demanda por vulneración del proceso electoral en las elecciones sindicales para el personal facultativo del Servizo Galego de Saúde. Tras la proclamación provisional de candidaturas, la mesa electoral, previa reclamación de O'Mega, proclamó la candidatura del CSIF, sin incluir en las papeletas las siglas del CESM, pese a que estos dos sindicatos habían presentado inicialmente la candidatura bajo siglas conjuntas. La candidatura incluía en algún área personas afiliadas al sindicato CESM y, durante la campaña, si bien no en las papeletas electorales, se utilizó propaganda solicitando el voto bajo las siglas de CSIF y CESM. Esta interferencia de CESM en el proceso electoral en perjuicio de otros sindicatos lleva a O'Mega a considerar vulnerado su derecho de libertad sindical y a solicitar de ambos sindicatos demandados el pago de una indemnización por daño moral por la vulneración del derecho fundamental.

La Sala estima el recurso y, en consecuencia, revoca la sentencia de instancia y acoge la demanda declarando vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato actor y condenando a los sindicatos demandados al pago de la indemnización solicitada.

## **6. LIBERTAD SINDICAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Falta de convocatoria a la Comisión Paritaria.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 15 de marzo de 2024. Sentencia 1365/2024. ECLI:ES:TSJGAL:2024:2165**

### **Normas aplicadas:**

Arts. 28 y 37 Constitución Española

Arts. 2, 8 y 13 Ley Orgánica de Libertad Sindical

Arts. 83 y 87 a 91 Estatuto de los Trabajadores

La Sala desestima la demanda de CCOO de tutela de derechos fundamentales, que considera vulnerado su derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva así como el derecho a formar parte y participar de la comisión paritaria del convenio colectivo para empresas del metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra en aquellas cuestiones que tengan carácter negociador y solicita indemnización por daño moral.

De acuerdo con la relación de hechos probados, durante la negociación del convenio y tras varias jornadas de huelga se alcanza un preacuerdo suscrito en la comisión negociadora por todas las partes negociadoras, incluido el sindicato accionante, que, finalmente y sin motivarlo, decide no firmar el convenio, que sí suscriben los demás. La cuestión litigiosa se centra en determinar si las denuncias del sindicato accionante por no convocatoria a la firma y por su exclusión de la comisión paritaria, suponen limitación de su derecho a negociar colectivamente.

Tras desestimar la Sala las excepciones acumulación indebida de acciones e inadecuación de procedimiento por considerar las dos acciones amparadas en el derecho de libertad sindical incardinables en la modalidad de los arts. 177 y siguientes LJS y acumulables en un mismo procedimiento, al denunciar el actor su exclusión de la firma del convenio y pretender su inclusión de la comisión paritaria en cuestiones de carácter negociador, entra en el fondo del asunto adelantado que acogerá la excepción de falta de acción.

No aprecia el Tribunal ninguna vulneración de la libertad sindical. La ausencia de firma se debe a la propia actuación del sindicato que, tras haber participado activamente en las comisiones negociadoras y haber suscrito el preacuerdo,

decide consultar con sus bases mediante asamblea convocada al efecto. Tras el rechazo de la suscripción del convenio, el sindicato se aparta de su firma voluntariamente, sin alegar causa alguna. Afirma la Sala, además, que no existe tampoco ningún precepto legal que exija la inclusión en el articulado del convenio de referencia concreta a las partes negociadoras, aunque no firmantes, de acuerdos colectivos.

Y, en relación con su derecho a formar parte y participar de la comisión paritaria en cuestiones de carácter negociador, el art. 74 del convenio acuerda su composición por las organizaciones firmantes del convenio de forma paritaria, con 6 representantes de la parte sindical e igual representación de la parte empresarial y presidencia rotatoria, salvo que se acuerde nombrar un presidente al margen de ambas representaciones. Recuerda la Sala la doctrina jurisprudencial que permite restringir la participación en las comisiones no negociadoras a los sindicatos no firmantes sin que ello suponga vulneración de su libertad sindical y las comisiones paritarias designadas al amparo del art. 85.3.e) ET no tienen atribuidas funciones de naturaleza negociadora sino exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio y sus decisiones no tienen valor de convenio colectivo ni, por ende, eficacia normativa. Razón que lleva al tribunal a acoger la excepción de falta de acción formulada por las partes demandadas por considerar que no existe un conflicto real, concreto y actual.

Por consiguiente, al no apreciar vulneración de derechos fundamentales, desestima también la solicitud de condena solidaria a las demandadas al abono de la indemnización por daño moral.

## **7. LIBERTAD SINDICAL. Garantía de indemnidad.**

Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 21 de marzo de 2024. Recurso de Suplicación 173 /2024. ECLI:ES:TSJGAL: 2024:2021**

### **Normas aplicadas:**

Arts. 24 y 28 Constitución Española

Arts. 41 y 68 Estatuto de los Trabajadores

El TSJ Galicia estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de instancia y declara vulnerada la libertad sindical y la garantía de indemnidad del trabajador en la decisión empresarial de movilidad funcional. El trabajador pasó a hacer funciones de jardinería distintas de la conducción de camión, ambas incluidas en subgrupos distintos dentro del grupo profesional común de personal de oficios manuales, produciéndose una movilidad funcional incardinable en el *ius variandi* empresarial y no una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Con todo, ello no excluye a juicio de la Sala que pueda existir, fruto de la decisión empresarial controvertida, una vulneración de derechos fundamentales. De hecho, previamente, en su condición de delegado de personal, había presentado un escrito con diversas reivindicaciones. Los indicios de vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de garantía de indemnidad llevan al tribunal a invertir la carga de la prueba y a exigir, tras revisar doctrina constitucional, justificación suficiente de la empresa para desvincular su decisión de movilidad funcional de los indicios aportados. La empresa no acredita las necesidades objetivas alegadas. En consecuencia, la Sala aprecia represalia por su actividad sindical, anula la decisión y condena a la empresa a reponerle en sus previas funciones y a abonarle indemnización por daños morales.

El tribunal desestima los motivos de recurso alegados por la empresa sobre ejercicio del *ius variandi* e inexistencia de modificación sustancial, que fue lo resuelto en la instancia, y sobre ausencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales para que se condene a la parte actora por temeridad y mala fe interesada y la condena en costas.

**8. LIBERTAD SINDICAL.** Contenido del derecho. Información sindical. Indemnización

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 25 de marzo de 2024. Recurso de suplicación 2/2024.**

**ECLI:ES:TSJGAL: 2024:2040**

**Normas aplicadas:**

Arts. 28 y 37 Constitución Española

Art. 2 Ley Orgánica de Libertad Sindical

### Arts. 64 y 91 Estatuto de los Trabajadores

Ante las reiteradas solicitudes de CIG a la dirección de la empresa Citroen de información sobre la adaptación de los contratos a la reforma laboral acometida por el RD-ley 32/2021, se presenta demanda por vulneración de derechos fundamentales. En instancia se acoge la excepción de inadecuación de procedimiento, entendiéndose que debía haberse seguido el cauce del conflicto colectivo y haber acudido previamente a la comisión paritaria del convenio. Recurre en suplicación el sindicato señalando que las funciones de la comisión paritaria se refieren a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos e invocando vulneración de su libertad sindical en relación con el derecho de información reconocido en el ET. Recuerda, a estos efectos, que el sindicato CIG no forma parte de la comisión de seguimiento del plan de empleo en que se trató la cuestión sobre la que pide la información.

Considera la sentencia de suplicación que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales era un procedimiento adecuado, pues la pretensión ejercitada no trata sobre un supuesto de interpretación y aplicación de un convenio colectivo, sino en torno a un derecho fundamental (libertad sindical en relación con el derecho de información del art. 64 ET) y ello pese a que el sindicato recurrente no articuló un motivo de recurso frente a la excepción de inadecuación de procedimiento. Invoca al respecto doctrina constitucional que considera que lo relevante es el contenido del recurso y que no debe rechazarse el examen de su pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte.

En cambio, en relación con el fondo, tras manifestar la incongruencia de que la sentencia de instancia se hubiese pronunciado sobre el mismo, conviene con ella que no existe infracción del derecho de libertad sindical del sindicato demandante al no constar indicios de que la empresa haya vulnerado el derecho fundamental del sindicato CIG, en relación con la información referida por la parte recurrente. Consta en la relación de hechos probados que la empresa remitió a todos los sindicatos con representación en el comité

de empresa, también a la CIG, información, entre otros aspectos, sobre la reunión de la comisión de seguimiento del plan de empleo, indicando expresamente el resultado de tal reunión en relación a la información solicitada por el sindicato CIG. En consecuencia, el TSJ estima en parte el recurso para dejar sin efecto la excepción de inadecuación, pero mantiene la valoración de la instancia sobre el fondo del asunto y desestima la demanda de tutela de derechos fundamentales ejercitada.

**9. HUELGA.** Contenido del derecho. Interdicción de conductas coactivas

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 10 de abril de 2024. Recurso de suplicación 5911/2023-CON. ECLI:ES:TSJGAL: 2024:2626**

**Normas aplicadas:**

Art. 28 Constitución.

Art. 6.5 RD-ley sobre Relaciones de Trabajo.

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por Zardoya Otis, S.A. frente a la sentencia de instancia, que declara la vulneración del derecho de huelga del Sindicato de la Elevación, la nulidad de la decisión de la empresa consistente en sustituir a las personas trabajadoras en huelga realizando una movilidad funcional durante la huelga y condena al abono de una indemnización.

La huelga fue convocada inicialmente por varios sindicatos, entre los que se encontraba el de la Elevación, para forzar la negociación de un nuevo convenio, al estar aún vigente el convenio anterior, pese a haber transcurrido dos años de la finalización de su período de duración. Dado el carácter de esenciales de algunos servicios, como los de atención de avisos de ascensores parados, atrapados, emergencias en aparatos elevadores y de asistencia de aparatos elevadores de edificios públicos afectos a servicios públicos, se fijaron los servicios mínimos. El Sindicato de la Elevación convocó nuevamente, pero en solitario, otras huelgas.

Durante las huelgas, la empresa ordenó a los trabajadores la realización de actividades que excedían de los servicios mínimos acordados –por falta de luz en la cabina, ruido en el recorrido, falta de iluminación en el garaje del botón...-

También se asignaron a trabajadores que no secundaban la huelga inspecciones fuera de la ruta que tenían asignada ordinariamente, así como funciones distintas a las que correspondían a su categoría profesional mediante su movilidad funcional a fin de sustituir a trabajadores huelguistas en algunas zonas.

En instancia se estima que concurren las circunstancias para calificar el supuesto de esquirolaje interno. Se recuerda la doctrina constitucional que entiende que la sustitución interna de huelguistas durante la medida de conflicto constituye un ejercicio abusivo del *ius variandi* empresarial, que, en un contexto de huelga legítima, no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas, ya que anularía o minoraría la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo y vaciaría del contenido del derecho de huelga. El derecho a adoptar una posición en contra de la huelga permite no secundarla, pero no se pueden realizar actuaciones dirigidas a neutralizar y vaciar materialmente de forma sustancial el ejercicio concreto del derecho fundamental de huelga.

En instancia se condena también, por la vulneración del derecho de huelga, a la empresa al abono de una indemnización por daño moral de 25.000 euros, que se confirma también en suplicación. Las conductas realizadas por la empresa son múltiples, reiteradas en el tiempo y con una intencionalidad manifiesta, lo que perjudica y desmotiva para futuras convocatorias de huelga a los trabajadores huelguistas, que han visto reducidas sus nóminas sin consecución de objetivo alguno.

**10. LIBERTAD SINDICAL. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.** Comités de empresa. Composición de la comisión paritaria

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 11 de abril de 2024. Recurso de suplicación 489/2024. ECLI:ES:TSJGAL: 2024:2604**

**Normas aplicadas:**

Art. 28 Constitución.

Art. 2 Ley Orgánica de Libertad Sindical

Arts. 66, 85, 87 y 91 Estatuto de los Trabajadores.

CCOO considera vulnerado su derecho de libertad sindical, así como el de sus representantes elegidos para formar parte del comité de empresa al haber sido excluidos de la conformación de la comisión paritaria del convenio colectivo de la empresa Hijos de Rivera S.A.U., para el centro de trabajo de A Grela, A Coruña, con tres miembros por la parte social y tres por la parte empresarial. En reunión del comité de empresa, CIG, con mayoría de miembros, propuso la elección de tres miembros del sindicato y se decidió la composición de la comisión paritaria, con exclusión de los miembros que resultaron elegidos por el sindicato demandante. El comité estaba integrado por nueve representantes de CIG y ocho de CCOO, pero a la reunión solo asistieron 5 de este último sindicato, siendo el resultado a favor de la propuesta de CIG por 9 votos a favor y 5 abstenciones, según consta en acta firmada únicamente por representantes de CIG. El Juzgado de instancia estima la demanda en relación con CIG y sus representantes y considera nula de pleno derecho la exclusión de los miembros de CCOO de la conformación de la comisión paritaria, insta a que se permita incluir en la misma un miembro del comité de empresa del sindicato CCOO designado por y entre ellos, atendiendo a la regla de la proporcionalidad, y condena a CIG al abono de una indemnización por daños y perjuicios al sindicato accionante y a los miembros del comité elegidos por CCOO.

Recorre en suplicación CIG, que considera plenamente ajustada a derecho la composición de la comisión, y la sentencia es revocada por el TSJ, que desestima la demanda rectora. Recuerda la Sala que el convenio colectivo de centro de trabajo fue negociado, de acuerdo con el art. 87 ET, por el comité de empresa, que, frente a la representación sindical, es un órgano colegiado de representación unitaria del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses (art. 63.1 ET). En aquel momento, el comité estaba integrado únicamente por representantes del sindicato demandante. El convenio aprobado, en su art. 6 bis, prevé la existencia y composición de la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras con las funciones correspondientes, como la



interpretación, arbitraje y vigencia del cumplimiento del convenio. La necesidad de su designación viene recogida en el convenio en el art. 85.3.3) ET, que guarda silencio respecto de su composición, y el art. 91 le atribuye funciones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio. Es el propio precepto del convenio el que prevé una composición de seis vocales, elegidos entre las partes empresarial y social negociadoras, tres por cada parte, designados respectivamente por la dirección de la empresa y el comité de empresa. Y el reglamento interno de funcionamiento del comité de empresa, aprobado por el propio órgano, tras su constitución, prevé la adopción de acuerdos en su seno por mayorías simples.

Entiende, por tanto, el TSJ que ha sido el comité y no un sindicato concreto el que, en cumplimiento de la normativa legal y convencional, ha elegido los miembros en representación de la parte social. Es más, advierte que el convenio que previó la composición de la comisión paritaria, sin incorporar criterio alguno de proporcionalidad en la elección, había sido firmado por un comité de empresa compuesto solo por representantes de CCOO, pues fue suscrito antes de la celebración de las elecciones sindicales en las que varió la composición del comité y que, por tanto, no está legitimado para denunciar una conducta antisindical de otro sindicato que se ha limitado a respetar el art. 6 bis del convenio. Ni legal ni convencionalmente existe, a juicio de la Sala, la obligación de incorporar un criterio de proporcionalidad. Y el reglamento del comité prevé la adopción de acuerdos por mayoría simple. Recoge, al respecto, la sentencia jurisprudencia sobre la naturaleza no normativa, sino de acuerdo privado colectivo, de tal reglamento y la aplicación de la normativa común de los contratos respecto de su interpretación, siendo en el caso de autos clara la literalidad de los términos.

A lo sumo, si pudiese entenderse que la comisión paritaria ostenta funciones negociadoras, debería solicitarse la nulidad del precepto convencional o de los acuerdos adoptados en su seno que tengan contenido negociador, no la inclusión en la misma de miembros legitimados para actuar como sujetos

negociadores en una comisión que no ostenta capacidad negociadora.

**11. LIBERTAD SINDICAL. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.** Conductas antisindicales. Garantías. Crédito horario sindical.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 18 de junio de 2024. Procedimiento 9/2024. ECLI:ES:TSJGAL:2024:4558**

**Normas aplicadas:**

Arts. 14 y 28 Constitución.

Art. 2 Ley Orgánica de Libertad Sindical

La Sala estima parcialmente la demanda interpuesta contra la Consellería de Educación de la Xunta de Galicia y otras organizaciones sindicales y patronales por el Sindicato Nacional do Ensino Privado de Galicia. Entre el IV y el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos se permitía a las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio acumular en determinados trabajadores las horas de los distintos representantes unitarios pertenecientes a sus organizaciones, pudiendo pactarse con las Administraciones competentes la liberación de trabajadores en centros de enseñanza concertada. Se suscribió así un acuerdo sobre derechos sindicales en estos centros, que permitía designar 18 liberados sindicales asignados mediante reparto proporcional en función de la representatividad de las organizaciones sindicales en el ámbito del acuerdo y que fue prorrogado ampliándose posteriormente a 24 liberados sindicales.

El Sindicato Nacional do Ensino Privado de Galicia participó más tarde en el proceso electoral y solicitó a la Xunta la liberación que entendía le correspondía por el número de representantes obtenidos en las elecciones de 2019, pero se desestimó su solicitud por no incluirse los sindicatos no firmantes del convenio en la posibilidad de acumulación. El sindicato impugnó ante la Audiencia Nacional el precepto en cuestión, que se declaró nulo respecto de las referencias a los sindicatos con derecho a formar parte de la mesa

negociadora del convenio o legitimados para su negociación. Tras reiterar su solicitud a la Xunta y ante la falta de respuesta, interpone demanda ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ solicitando la anulación del acuerdo de liberados adoptado y su actualización de conformidad con los resultados del último proceso electoral, con inclusión de la representación legal del sindicato accionante y el reconocimiento de los correspondientes derechos. Considera vulnerados los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación, y a la libertad sindical al habérsele negado la posibilidad de acumular crédito horario en liberados sindicales y la participación en las comisiones tripartitas. Finalmente, la Consellería responde al sindicato indicando que actualizará el listado de liberados a la vista de los datos de representación de los trabajadores a 31 de diciembre, asignando un liberado al sindicato demandante.

Tras la declaración por la Sala de su falta de jurisdicción y la remisión del demandante a la jurisdicción social, resuelve sobre el fondo la Sala de lo Social. Considera que hasta la sentencia de la Audiencia Nacional no existió privilegio para unos sindicatos ni demérito para el demandante, limitándose la Xunta al cumplimiento de la norma colectiva. Con todo, desde la firmeza de la sentencia en cuestión, el 28 de junio de 2023, la Xunta de Galicia estaba obligada a tomar en consideración los representantes unitarios obtenidos por el sindicato demandante a los efectos de la liberación sindical, habiendo esperado a la finalización del proceso electoral en curso y a los resultados del mismo, lo que motivó la ausencia de reconocimiento de liberado sindical al sindicato durante el curso del proceso electoral, momento especialmente trascendente para la acción sindical. Es cierto que el 15 de noviembre, reunida la comisión tripartita, se acordó mantener los liberados sindicales que ya estaban designados y conceder provisionalmente uno a mayores al sindicato demandante. Con todo, y si bien no se aprecia ni siquiera indicios de la intención de vulnerar por la Xunta la acción sindical del demandante, se entiende que ese *animus vulnerandi* no es necesario para entender lesionado el derecho fundamental y que el retraso no es razonable, máxime estando en periodo electoral, por lo que el Tribunal

estima parcialmente la pretensión actora. Se declara así vulnerada la libertad sindical del sindicato accionante no desde 2019, sino entre el 28 de junio y el 15 de noviembre de 2023.

El TSJ estima, además, la pretensión de integración del sindicato demandante en la comisión tripartita, integrada en la parte social, conforme al reglamento de funcionamiento del propio órgano, por dos representantes de cada sindicato con representación en el sector de la enseñanza privada concertada, sin que se exija, por tanto, como alegó la Xunta, la condición de más representativos de los sindicatos en cuestión. Y considera que la vulneración trasciende el contenido esencial de la libertad sindical en su aspecto de derecho a la participación institucional en una comisión con competencias de información, consulta, discusión y, se procede, negociación de asuntos que afecten a la enseñanza privada concertada en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, como declara el art. 1 del Acuerdo de creación de la comisión.

A la hora de fijar la indemnización la Sala tiene en cuenta la dimensión y el arco temporal de la vulneración, la afectación de la acción sindical durante un proceso electoral y el derecho a la participación institucional y la inexistencia de *animus vulnerandi* de derechos fundamentales en la actuación de la Xunta de Galicia, por lo que reduce la indemnización a la mínima de 7.501 euros, atendiendo a la cuantía mínima de las sanciones para infracciones graves establecida en la LISOS.

**12. HUELGA.** Límites. Establecimiento de servicios mínimos. Lesión del derecho. Reparación. Indemnización.

**STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 18 de junio de 2024. Recurso de Suplicación 1919/2024ML. ECLI:ES:TSJGAL: 2024:4686**

**Normas aplicadas:**

Arts. 14, 27, 28 y 39 Constitución Española

Arts. 6 y 10 RD-ley de Relaciones de Trabajo

Art. 20 Estatuto de los Trabajadores

El TSJ de Galicia desestima el recurso de suplicación interpuesto por la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

contra la sentencia de instancia, que no apreció la vulneración del derecho a la huelga invocada por el sindicato frente a la empresa MAPRES SL, titular en Vigo de una escuela infantil.

De acuerdo con la relación de hechos declarados probados en instancia, convocada huelga a nivel estatal en las escuelas infantiles en tres fechas de octubre y noviembre de 2023, en una primera orden de la Consejería de Política Social no se fijaron servicios mínimos para las escuelas infantiles privadas, pese al carácter esencial de la atención educativa y asistencial infantil para la comunidad y su afectación al derecho a la conciliación. La Consejería tampoco respondió a las consultas de la empresa demandada, por lo que esta solicitó aclaración por escrito. Ante la falta de contestación, teniendo en cuenta el Decreto 329/2005, de 28 de julio de la Consellería de Familia, Xuventude, Deporte e Voluntariado, la empresa fijó los servicios mínimos establecidos en el mismo (una persona por unidad y una más de apoyo en las educadoras). Una segunda orden, ya en noviembre, concretó los servicios mínimos de las escuelas infantiles privadas en dos personas trabajadoras de atención directa a los niños, que garanticen apertura y cierre a lo largo de la jornada y, en las escuelas de dos o más unidades, además, una persona de atención directa por cada unidad en funcionamiento.

Rechaza la Sala tanto la revisión fáctica solicitada como la censura jurídica. Recuerda al respecto la jurisprudencia social sobre la preeminencia del derecho de huelga como derecho individual de los trabajadores huelguistas e instrumento de presión eficaz para la defensa de los intereses de los trabajadores respecto de la empresa. Preeminencia también sobre la potestad directiva prevista en el art. 20 ET, para equilibrar en situaciones límite las fuerzas en oposición, colocar el contrato de trabajo en fase de suspensión y vedar incluso la libertad del empresario de llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa. Debe realizarse una interpretación del derecho de huelga de la mayor amplitud posible para garantizar su efectividad, restringiendo sus límites a lo estrictamente necesario. En este sentido, la fijación de servicios mínimos para garantizar los servicios

esenciales de la comunidad no puede hacer impracticable u obstruir el derecho de huelga más allá de lo razonable.

Aplicando la doctrina al caso de autos, entiende el TSJ que la atención educativa y asistencial infantil tiene este carácter esencial para la comunidad, por lo que exige garantizar el derecho de esta a no ser privada del servicio. Así resulta del Decreto autonómico 329/2005 y del respeto de otros derechos fundamentales, como la igualdad, la educación y el derecho de protección de la familia y los menores. Debían, pues, ponderarse el derecho de huelga y la actuación empresarial privada de fijación de servicios mínimos respecto de un servicio esencial de la comunidad (atención infantil) sobre el que el organismo público se olvidó de regular esos servicios mínimos y no contestó a las cuestiones planteadas por la empresa. En tales circunstancias, la empresa decidió aplicar el Decreto y facilitó así que, al menos, una de las educadoras pudiese ejercitar su derecho a la huelga.

El tribunal entiende que la actuación de la empresa, aun siendo una conducta irregular, pues no corresponde a una empresa privada la fijación de los servicios esenciales, está justificada por los intereses y derechos fundamentales en juego, por lo que no considera que se vulnere el derecho de huelga, pese a la concreción de los servicios mínimos que el organismo público se olvidó de regular.