

DEREITO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Vigo (España)
mfprieto@uvigo.es

Palabras chave: convenio colectivo; sindicatos; acordos.

Keywords: collective agreement; trade unions; agreements.

Palabras clave: convenio colectivo; sindicatos; acuerdos.

1. LIBERDADE SINDICAL. Contido. Representación institucional. Sindicatos máis representativos. Igualdade de trato dos sindicatos

STC do 15 de abril de 2024. Sentenza 63/2024.

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

Normas aplicadas:

Arts. 7, 14 e 28 Constitución Española

Art. 6 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

A Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Supremo expón unha cuestión de inconstitucionalidade contra varios preceptos da Lei 30/2015, do 9 de setembro, pola que se regula o Sistema de Formación Profesional para o emprego no ámbito laboral por posible vulneración da liberdade sindical na súa vertente de igualdade de trato entre sindicatos. Tal cuestión ten a súa orixe nun recurso contencioso-administrativo especial para a protección de dereitos fundamentais exposto polo sindicato USO contra determinados preceptos do RD 693/2017, de desenvolvemento da Lei 30/2015, o que leva ao TC a admitir o recurso en relación cos preceptos legais que teñen unha conexión normativa directa coas normas regulamentarias

obxecto do recurso contencioso-administrativo e inadmitilo respecto de os demais.

En concreto, o TS denuncia posible vulneración dos arts. 14 e 28 CE pola diferenza de trato respecto de a atribución de funcións consultivas e de colaboración a organizacións sindicais máis representativas ou suficientemente representativas. A diferenza de trato, conforme a doutrina constitucional, resulta admisible no ámbito da representación institucional, no que unha atomización ou dispersión sindical podería prexudicar unha defensa eficaz dos intereses dos traballadores, función atribuída aos sindicatos polo art. 7 CE. A diferenza responde a un dato obxectivo como é a vontade expresada nas eleccións sindicais. Con todo, a xuízo da Sala que expón a cuestión, a representación institucional non inclúe funcións de natureza meramente consultiva ou de participación no funcionamento do sistema de formación profesional para o emprego.

A LOLS asocia a maior representatividade sindical nos seus arts. 6 e 7 a uns límites mínimos de audiencia electoral no conxunto do Estado ou do territorio dunha comunidade autónoma. Por tanto, ten en conta o resultado das eleccións a órganos de representación unitaria en empresas e administracións públicas no correspondente ámbito territorial. Eses resultados confírenlles ás organizacións que obteñen o mínimo requirido a condición de máis representativas e unha singular posición xurídica que lle outorga capacidade representativa para desenvolver determinadas funcións, como a de ostentar representación institucional ante as administracións ou outras entidades e organismos de carácter estatal ou autonómico. A maior representatividade asume así un rol de representación institucional do conxunto das persoas traballadoras asentado sobre o dato obxectivo da audiencia electoral no conxunto do territorio estatal ou de comunidade autónoma, que xustifica a diferenza de trato con outros sindicatos que poden gozar de representatividade suficiente nun ámbito funcional ou territorial determinado, pero que non ostentan tal representación institucional.

O Tribunal Constitucional desestima o recurso en relación cos preceptos cuestionados. Aínda que entende que o trato

diferencial entre os sindicatos pode ser contrario aos arts. 14 e 28 CE, tamén considera que un trato plenamente igualitario podería comprometer o exercicio efectivo de funcións de relevancia constitucional que se lles atribúen, o que xustifica o principio de promoción do feito sindical, do que é manifestación o concepto de maior representatividade para asumir un rol institucional, como representación colectiva do conxunto de traballadores de todas as ramas e territorios, sobre a base do dato obxectivo da audiencia electoral e a igualdade substancial do art. 9.2 CE. O contido esencial da liberdade sindical inclúe o exercicio da acción sindical para desenvolver as funcións que lles atribúe o art. 7 CE. A promoción dun modelo sindical que potencie a existencia de sindicatos fortes pode ser, por tanto, a xuízo do TC, incluso unha finalidade lexítima desde o punto de vista dos arts. 7 e 14 CE. O criterio de maior representatividade non é, en cambio, admisible cando a súa utilización poida afectar desproporcionalmente ao núcleo esencial do dereito á liberdade sindical como ocorre coa concesión de subvencións para fins xerais de todos os sindicatos con exclusión dos demais.

En concreto, a colaboración de sindicatos máis representativos na planificación xeral pola Administración da oferta formativa para traballadores ocupados ou desempregados e na programación anual e plurianual da mesma, orientada á mellora da empregabilidade dos traballadores e a competitividade empresarial, require un coñecemento global das necesidades do mercado laboral e transcende ao ámbito meramente empresarial. A diferenza entre sindicatos neste ámbito prodúcese, a xuízo do TC, no plano da participación institucional, que transcende á mera representación institucional dos traballadores ante as administracións públicas para abarcar outras formas de intervención dos sindicatos nas funcións desenvolvidas por un organismo público que o lexislador lles atribúa como contido adicional do dereito de liberdade sindical. Esa diferenza de trato está baseada nun dato obxectivo e razoable como a maior representatividade, e pode ser necesaria para evitar a atomización ou dispersión sindical. Así ocorre coas funcións consultivas reservadas ás organizacións

sindicais máis representativas en materia da planificación xeral e a programación anual e plurianual da oferta formativa no marco da formación para o emprego, ámbitos nos que unha atomización ou dispersión sindical podería prexudicar o seu funcionamento eficaz. Enténdese, en cambio, que non afecta á formación programada pola empresa nin á xestión económica dos fondos de formación.

2. LIBERDADE SINDICAL. Representación dos traballadores. Garantías. Crédito horario que supera os límites legais. RD-lei 20/2012.

STS (Sala do Social) 453/2024 do 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-lei 20/2012, do 13 de xullo

O sindicato CUT recorre a sentenza do TSX de Galicia que desestima a súa pretensión de gozar un crédito sindical superior ao que resulta da normativa legal aplicable. Fundaba a súa demanda de tutela de dereitos fundamentais e liberdades públicas por vulneración, entre outros, do seu dereito á liberdade sindical, na existencia dun acordo verbal pactado en 2015 sobre crédito horario coa CRTVG. A sentenza recorrida non considera acreditada a formalización dun pacto no que a empregadora dese verbalmente a súa conformidade ao sistema de crédito horario reclamado polo sindicato, máis aló dunha práctica empresarial de contornos indefinidos e sen eficacia xurídica. Ten, ademais, en conta o art. 10 do RD-lei 20/2012, vixente ao negociarse o convenio colectivo de 2015, que fundamentou a negativa da empresa para asinar acordos de mellora do crédito horario por encima dos límites legais. O precepto recollía a necesidade de axustar tanto os dereitos sindicais relativos a créditos horarios para funcións sindicais incluídos nos Acordos e Convenios para persoal funcionario, estatutario ou laboral aos límites establecidos na normativa legal -ET, LOLS e EBEP- desde o 1 de outubro de 2012 e durante a súa vixencia, como a perda de validez dos pactos subscribidos que excedesen do devandito contido.

O recurso incorre, a xuízo do TS, en petición de principio, ao limitarse a afirmar a existencia e o carácter vinculante do pacto verbal, sen que se modificara o relato de feitos probados para considerar acreditada a súa existencia. E iso sen prexuízo de que , de existir, sería nulo por contravir as disposicións legais vinculantes para unha empresa do sector público.

Paralelo razoamento aplícase á pretensión de cualificar a actuación da empresa como unha represalia ao sindicato, que vulnera a súa liberdade sindical e á non acreditación, nin sequera indiciariamente, dunha especial combatividade do sindicato CUT que xustifique a represalia da empresa.

En consecuencia, confírmase a sentenza recorrida e desestímase o recurso.

3. DEREITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Período de consultas en modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo. Contido do dereito de liberdade sindical. Dereito de actividade dos sindicatos. Dereito de negociación.

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

Normas aplicadas:

Arts. 28 e 37.1 Constitución Española

Arts. 22 e 41 Estatuto dos Traballadores

O TS confirma a sentenza do TSX, que desestima a demanda de conflito colectivo por vulneración do dereito á negociación colectiva presentada por UXT e CUT fronte a CRTVGA, sobre modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo, recorrida en casación por CUT. Denuncia a CUT quebrantamento do procedemento por falta de notificación á representación legal das persoas traballadoras da medida para adoptar, por socavar a capacidade negociadora das partes, por falta de determinación *ab initio* da afectación da medida, por falta de boa fe e por substitución dos mandatos de negociación colectiva en materia de clasificación profesional.

Revisa e reafirma o TS a súa xurisprudencia, que recoñece a necesidade de levar a cabo a notificación fidedigna da decisión empresarial á representación legal dos traballadores

esixida no segundo parágrafo do art. 41.5 ET, sen que sexa suficiente que a intención empresarial puxésese de manifesto no período de consultas e poida ser coñecida polos representantes dos traballadores e requiríndose un acto expreso de notificación da decisión definitiva, máis aló da comunicación individualizada aos traballadores afectados. Sen prexuízo diso, entende o tribunal que consta expresamente na relación de feitos probados que existiu a notificación expresa á parte social a través da remisión a cada un dos sindicatos que compoñen a representación legal de correo electrónico, con copia das comunicacións individuais. Tampouco considera socavada a capacidade negociadora das partes polo feito de existir un previo procedemento de conflito colectivo que acordou a nulidade da medida de atribución pola empresa do labor de edición básica aos redactores sen observar o procedemento de modificación substancial e que parte dos redactores afectados -os voluntarios adscritos- non fosen repostos ás súas anteriores tarefas, mantendo funcións de edición básica. Recoñécese na declaración de feitos probados que as propostas e contrapropostas da parte social van destinadas a resolver outras cuestións asumíndose por esta a realización das novas funcións.

En relación cos desaxustes na determinación dos traballadores susceptibles de ser afectados pola medida, o TS sinala que o art. 41 ET só obriga a negociar as causas e a posibilidade de evitar e reducir os seus efectos, pero non impón a determinación desde un inicio do número de persoas traballadores susceptibles de ser afectadas pola medida. É máis, aclara que os desaxustes derivan da aceptación pola empresa de propostas por iniciativa da parte social durante a fase de consultas estendendo a afectación máis aló dos redactores, únicos inicialmente concernidos.

A pesar da alegación do recorrente de ausencia de boa fe no procedemento polo rexeitamento pola empresa dunha compensación económica ligada ao cambio funcional, que cualifica de pretensión esencial da parte social, non consta, a xuízo do tribunal, a negativa obstinada por parte da mercantil ao incremento. Adúcese falta de autonomía por razóns orzamentarias e necesidade de axustarse a un proceso

regrado para instar o incremento que pode iniciarse coa Xunta de Galicia e vincúlase a compensación a unha nova clasificación profesional da CRTVG. Fixéronse, ademais, outras moitas propostas e contrapropostas das partes que evidencian unha negociación real.

Por último, tamén se rexeita a alegación de que a atribución de funcións debía facerse polo leito da negociación dun sistema de clasificación profesional do art. 22 ET e non de forma unilateral ex art. 41 ET, tras a ausencia de acordo en fase de consultas. Precisamente, derivouse á comisión de clasificación e quedou fóra do procedemento de consultas do art. 41 ET a negociación da clasificación e a compensación económica aos traballadores polo esforzo de adaptarse á dixitalización.

4. CONFLICTO COLECTIVO. Liberdade sindical. Conduta antisindical. Dereito de actividade dos sindicatos. Dereito de negociación.

**STSX (Sala do Social) de 26 de xaneiro de 2024.
Recurso de Suplicación 5177 /2023-IG. ECLI:ES:
TSXGAL:2024:1116**

Normas aplicadas:

Arts. 28 e 37 Constitución Española

Art. 15 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

Arts. 7, 8 e 40 Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social

Art. 183 Lei Reguladora da Xurisdición Social

Estímase en instancia a demanda de conflito colectivo presentada polo sindicato CIG e tres membros do comité de empresa na que se insta a nulidade dos calendarios fixados pola empresa Reví Trefilados e cableados SA e a súa substitución por un calendario que respecte o contido do convenio colectivo de aplicación, que prevé un horario de luns a venres, con posibilidade de traballar o sábado nos supostos contemplados, así como unha indemnización para os demandantes por vulneración de dereitos fundamentais -o seu dereito de liberdade sindical, na vertente do dereito á negociación colectiva-, en relación coa contravención do Convenio Colectivo. Aínda que a maioría dos traballadores prestan servizos en fin de semana, por acordo individual mediante anexo aos seus contratos, estímase que a vontade

individual non pode contravir o disposto en convenio se é menos favorable ou contrario á súa regulación.

Recorren ambas as partes en suplicación. A parte actora solicita unha indemnización individualizada para o sindicato e cada un dos delegados. Consideran vulnerado o dereito á negociación colectiva dos representantes legais dos traballadores, que presupón a prevalencia da autonomía colectiva sobre a vontade individual dos afectados polo convenio, ao modificarse o contido deste mediante a aceptación voluntaria polos traballadores individualmente dunha oferta formulada pola empresa. A sentenza lembra a doutrina constitucional que non admite como argumento que o convenio se mantén vixente para os traballadores que non acepten a oferta. E iso sen prexuízo de que os propios convenios e o ET prevexan a posibilidade de modificación ou denuncia do convenio contando coa vontade da representación lexislítica das partes. Por tanto, considera vulnerado o dereito á liberdade sindical do Sindicato e dos tres membros do comité de empresa, na súa vertente de negociación colectiva recoñecido nos arts. 28. 1 e 37.1 CE e fixa a indemnización procedente tomando como criterio a LISOS.

Desestímase, en cambio, o recurso interposto pola empresa. Alegaba esta ausencia de poder outorgado pola CIG e, por conseguinte, carencia de representación procesual, que non admite o tribunal ao recibir copia do poder. Tampouco prosperan as revisións dos feitos probados interesados pola recorrente referidas a feitos posteriores á controversia inicial e que carecen de transcendencia para os efectos do recurso. De igual modo, desestímase a denuncia relativa á condena á empresa ao abono dunha indemnización, que a empresa considera que non procede ou, subsidiariamente, que é desproporcionada ao non achegarse elementos suficientes para xustificar os prexuízos que puidesen causar a indemnización e que, de aplicarse a LISOS, a infracción debería tipificarse como grave ex art. 7.7 e non como moi grave, polo que debería reducirse.

5. LIBERDADE SINDICAL. Conduta antisindical en eleccións sindicais. Oposición a proclamación de candidatura. **STX (Sala do Social) do 9 de febreiro de 2024. Recurso de Suplicación 5590 /2023BPB. ECLI:ES:TSXGAL:2024:1021**

Normas aplicadas:

Arts. 2 e 15 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

Art. 76 Estatuto dos Traballadores

Recorre en suplicación o sindicato O'Mega a sentenza de instancia que desestima a súa demanda por vulneración do proceso electoral nas eleccións sindicais para o persoal facultativo do Servizo Galego de Saúde. Tras a proclamación provisional de candidaturas, a mesa electoral, previa reclamación de O'Mega, proclamou a candidatura do CSIF, sen incluír nas papeletas as siglas do CESH, a pesar de que estes dous sindicatos presentaran inicialmente a candidatura baixo siglas conxuntas. A candidatura incluía nalgún área persoas afiliadas ao sindicato CESH e, durante a campaña, aínda que non nas papeletas electorais, utilizouse propaganda solicitando o voto baixo as siglas de CSIF e CESH. Esta interferencia de CESH no proceso electoral en prexuízo doutros sindicatos leva a O'Mega a considerar vulnerado o seu dereito de liberdade sindical e a solicitar de ambos os sindicatos demandados o pago dunha indemnización por dano moral pola vulneración do dereito fundamental.

A Sala estima o recurso e, en consecuencia, revoga a sentenza de instancia e acolle a demanda declarando vulnerado o dereito de liberdade sindical do sindicato actor e condenando aos sindicatos demandados ao pago da indemnización solicitada.

6. LIBERDADE SINDICAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Falta de convocatoria á Comisión Paritaria.

STX de Galicia (Sala do Social) do 15 de marzo de 2024. Sentenza 1365/2024. ECLI:ES:TSXGAL:2024:2165

Normas aplicadas:

Arts. 28 e 37 Constitución Española

Arts. 2, 8 e 13 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

Arts. 83 e 87 a 91 Estatuto dos Traballadores

A Sala desestima a demanda de CCOO de tutela de dereitos fundamentais, que considera vulnerado o seu dereito de liberdade sindical na súa vertente de negociación colectiva, así como o dereito para formar parte e participar da comisión paritaria do convenio colectivo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra naquelas cuestións que teñan carácter negociador e solicita indemnización por dano moral.

De acordo coa relación de feitos probados, durante a negociación do convenio e tras varias xornadas de folga alcázase un preacordo subscrito na comisión negociadora por todas as partes negociadoras, incluído o sindicato accionante, que, finalmente e sen motivo, decide non asinar o convenio, que si subscriben os demais. A cuestión litixiosa céntrase en determinar se as denuncias do sindicato accionante por non convocatoria á firma e pola súa exclusión da comisión paritaria, supoñen limitación do seu dereito para negociar colectivamente.

Tras desestimar a Sala as excepcións de acumulación indebida de accións e inadecuación de procedemento, por considerar as dúas accións amparadas no dereito de liberdade sindical incardinables na modalidade dos arts. 177 e seguintes LJS e acumulables nun mesmo procedemento, ao denunciar o actor a súa exclusión da firma do convenio e pretender a súa inclusión da comisión paritaria en cuestións de carácter negociador, entra no fondo do asunto adiantando que acollerá a excepción de falta de acción.

Non aprecia o Tribunal ningunha vulneración da liberdade sindical. A ausencia de firma débese á propia actuación do sindicato que, tras participar activamente nas comisións negociadoras e subscribir o preacordo, decide consultar coas súas bases mediante asemblea convocada para o efecto. Tras o rexeitamento da subscripción do convenio, o sindicato apártase da súa firma voluntariamente, sen alegar causa algunha. Afirmar a Sala, ademais, que non existe tampouco ningún precepto legal que esixa a inclusión no articulado do convenio de referencia concreta ás partes negociadoras, aínda que non asinantes, de acordos colectivos.

E, en relación co seu dereito para formar parte e participar da comisión paritaria en cuestións de carácter negociador, o art. 74 do convenio acorda a súa composición polas organizacións asinantes do convenio de forma paritaria, con 6 representantes da parte sindical e igual representación da parte empresarial e presidencia rotatoria, salvo que se acorde nomear un presidente á marxe de ambas as representacións. Lembra a Sala a doutrina xurisprudencial que permite restrinxir a participación nas comisións non negociadoras aos sindicatos non asinantes, sen que iso supoña vulneración da súa liberdade sindical. As comisións paritarias designadas ao amparo do art. 85.3.e) ET non teñen atribuídas funcións de natureza negociadora, senón exclusivamente funcións de interpretación, xestión e administración do Convenio e as súas decisións non teñen valor de convenio colectivo nin, polo tanto, eficacia normativa. Razón que leva ao tribunal para acoller a excepción de falta de acción formulada polas partes demandadas por considerar que non existe un conflito real, concreto e actual.

Por conseguinte, ao non apreciar vulneración de dereitos fundamentais, desestima tamén a solicitude de condena solidaria ás demandadas ao abono da indemnización por dano moral.

7. LIBERDADE SINDICAL. Garantía de indemnidade.

Mobilidade funcional dentro do grupo profesional.

STX de Galicia (Sala do Social) de 21 de marzo de 2024. Recurso de Suplicación 173 /2024. ECLI:ES:TSXGAL: 2024:2021

Normas aplicadas:

Arts. 24 e 28 Constitución Española

Arts. 41 e 68 Estatuto dos Traballadores

O TSX de Galicia estima o recurso de suplicación interposto contra a sentenza de instancia e declara vulnerada a liberdade sindical e a garantía de indemnidade do traballador na decisión empresarial de mobilidade funcional. O traballador pasou a facer funcións de xardinería distintas da condución de camión, ambas as incluídas en subgrupos distintos dentro do grupo profesional común de persoal de oficios manuais, producíndose unha mobilidade funcional

incardinable no *ius variandi* empresarial e non unha modificación substancial das condicións de traballo. Con todo, iso non exclúe a xuízo da Sala que poida existir, froito da decisión empresarial controvertida, unha vulneración de dereitos fundamentais. De feito, previamente, na súa condición de delegado de persoal, presentara un escrito con diversas reivindicacións. Os indicios de vulneración do dereito á liberdade sindical na súa vertente de garantía de indemnidade levan ao tribunal para investir a carga da proba e a esixir, tras revisar doutrina constitucional, xustificación suficiente da empresa para desvincular a súa decisión de mobilidade funcional dos indicios achegados. A empresa non acredita as necesidades obxectivas alegadas. En consecuencia, a Sala aprecia represalia pola súa actividade sindical, anula a decisión e condena á empresa a repoñer ao traballador nas súas previas funcións e a abonarlle una indemnización por danos morais.

O tribunal desestima os motivos de recurso alegados pola empresa sobre exercicio do *ius variandi* e inexistencia de modificación substancial, que foi o resolvido na instancia, e sobre ausencia de indicios de vulneración de dereitos fundamentais para que se condene á parte actor por temeridade e mala fe interesada e a condena en costas.

8. LIBERDADE SINDICAL. Contido do dereito. Información sindical. Indemnización

STX de Galicia (Sala do Social) de 25 de marzo de 2024. Recurso de suplicación 2/2024.

ECLI:ES:TSXGAL: 2024:2040

Normas aplicadas:

Arts. 28 e 37 Constitución Española

Art. 2 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

Arts. 64 e 91 Estatuto dos Traballadores

Ante as reiteradas solicitudes de CIG á dirección da empresa Citroen de información sobre a adaptación dos contratos á reforma laboral acometida polo RD-lei 32/2021, preséntase demanda por vulneración de dereitos fundamentais. En instancia acóllese á excepción de inadecuación de procedemento, entendéndose que debía seguirse o procedemento de conflito colectivo e acudir previamente á

comisión paritaria do convenio. Recorre en suplicación o sindicato. Sinala que as funcións da comisión paritaria refírense á aplicación e interpretación dos convenios colectivos e invoca vulneración da súa liberdade sindical en relación co dereito de información recoñecido no ET. Lembra, para estes efectos, que o sindicato CIG non forma parte da comisión de seguimento do plan de emprego en que se tratou a cuestión sobre a que pide a información.

Considera a sentenza de suplicación que o procedemento de tutela de dereitos fundamentais era un procedemento adecuado, pois a pretensión exercitada non trata sobre un suposto de interpretación e aplicación dun convenio colectivo, senón dun dereito fundamental (liberdade sindical en relación co dereito de información do art. 64 ET) e iso a pesar de que o sindicato recorrente non articulou un motivo de recurso fronte á excepción de inadecuación de procedemento. Invoca respecto diso doutrina constitucional que considera que o relevante é o contido do recurso e que non debe rexeitarse o exame da súa pretensión por defectos formais ou deficiencias técnicas cando o escrito correspondente fornece datos suficientes para coñecer precisa e realmente a argumentación da parte.

En cambio, en relación co fondo, tras manifestar a incongruencia de que a sentenza de instancia pronunciáse sobre o mesmo, convén con ela que non existe infracción do dereito de liberdade sindical do sindicato demandante ao non constar indicios de que a empresa vulnerase o dereito fundamental do sindicato CIG, en relación coa información referida pola parte recorrente. Consta na relación de feitos probados que a empresa remitiu a todos os sindicatos con representación no comité de empresa, tamén á CIG, información, entre outros aspectos, sobre a reunión da comisión de seguimento do plan de emprego, indicando expresamente o resultado de tal reunión en relación á información solicitada polo sindicato CIG. En consecuencia, o TSX estima en parte o recurso para deixar sen efecto a excepción de inadecuación, pero mantén a valoración da instancia sobre o fondo do asunto e desestima a demanda de tutela de dereitos fundamentais exercitada.

9. FOLGA. Contido do dereito. Interdicción de condutas coactivas

STX de Galicia (Sala do Social) do 10 de abril de 2024.

Recurso de suplicación 5911/2023-CON.

ECLI:ES:TSXGAL: 2024:2626

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución

Art. 6.5 RD-lei sobre Relacións de Traballo

O TSX desestima o recurso de suplicación interposto por Zardoya Otis, S.A. fronte á sentenza de instancia, que declara a vulneración do dereito de folga do Sindicato da Elevación, a nulidade da decisión da empresa consistente en substituír ás persoas traballadoras en folga realizando unha mobilidade funcional durante a folga e condena ao abono dunha indemnización.

A folga foi convocada inicialmente por varios sindicatos, entre os que se atopaba o da Elevación, para forzar a negociación dun novo convenio, ao estar aínda vixente o convenio anterior, a pesar de transcorrer dous anos da finalización do seu período de duración. Dado o carácter de esenciais dalgúns servizos, como os de atención de avisos de ascensores parados, atrapados, emerxencias en aparellos elevadores e de asistencia de aparellos elevadores de edificios públicos afectos a servizos públicos, fixéronse os servizos mínimos. O Sindicato da Elevación convocou novamente, pero en solitario, outras folgas.

Durante as folgas, a empresa ordenou aos traballadores a realización de actividades que excedían dos servizos mínimos acordados –por falta de luz na cabina, ruído no percorrido, falta de iluminación no garaxe do botón...- Tamén se asignaron a traballadores que non secundaban a folga inspeccións fóra do roteiro que tiñan asignado habitualmente, así como funcións distintas ás que correspondían á súa categoría profesional mediante a súa mobilidade funcional a fin de substituír a traballadores folguistas nalgunhas zonas.

En instancia estímase que concorren as circunstancias para cualificar o suposto de esquirolaxe interno. Lémbrese a doutrina constitucional que entende que a substitución interna de folguistas durante a medida de conflito constitúe

un exercicio abusivo do *ius variandi* empresarial, que, nun contexto de folga lexítima, non pode alcanzar á substitución do traballo que debían desempeñar os folguistas, xa que anularía ou minoraría a presión exercida lexitimamente polos folguistas a través da paralización do traballo e baleiraría do contido do dereito de folga. O dereito para adoptar unha posición en contra da folga permite non secundala, pero non se poden realizar actuacións dirixidas a neutralizar e baleirar materialmente de forma substancial o exercicio concreto do dereito fundamental de folga.

En instancia condénase tamén á empresa, pola vulneración do dereito de folga, ao abono dunha indemnización por dano moral de 25.000 euros, que se confirma en suplicación. As condutas realizadas pola empresa son múltiples, reiteradas no tempo e cunha intencionalidade manifesta, o que prexudica e desmotiva para futuras convocatorias de folga aos traballadores folguistas, que viron reducidas as súas nóminas sen consecución de obxectivo algún.

10. LIBERDADE SINDICAL. REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES. Comités de empresa. Composición da comisión paritaria

STX de Galicia (Sala do Social) de 11 de abril de 2024. Recurso de suplicación 489/2024. ECLI:ES:TSXGAL:2024:2604

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución.

Art. 2 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

Arts. 66, 85, 87 e 91 Estatuto dos Traballadores.

CCOO considera vulnerado o seu dereito de liberdade sindical, así como o dos seus representantes elixidos para formar parte do comité de empresa ao ser excluídos da conformación da comisión paritaria do convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera S.A.U., para o centro de traballo da Grela , A Coruña, integrada con tres membros pola parte social e tres pola parte empresarial. En reunión do comité de empresa, CIG, con maioría de membros, propuxo a elección de tres membros do sindicato e decidiuse a composición da parte social da comisión paritaria, con exclusión dos membros que resultaron elixidos polo sindicato demandante.

O comité estaba integrado por nove representantes de CIG e oito de CCOO, pero á reunión só asistiron 5 deste último sindicato, sendo o resultado a favor da proposta de CIG por 9 votos a favor e 5 abstencións, segundo consta en acta asinada unicamente por representantes de CIG. O Xulgado de instancia estima a demanda en relación con CIG e os seus representantes e considera nula de pleno dereito a exclusión dos membros de CCOO da conformación da comisión paritaria, insta a que permita incluír na mesma un membro do comité de empresa do sindicato CCOO designado por e entre eles, atendendo á regra da proporcionalidade, e condena a CIG ao abono dunha indemnización por danos e prexuízos ao sindicato accionante e aos membros do comité elixidos por CCOO.

Recorre en suplicación CIG, que considera plenamente axustada a dereito a composición da comisión. A sentenza é, finalmente, revogada polo TSX, que desestima a demanda reitoria. Lembra a Sala que o convenio colectivo de centro de traballo foi negociado, de acordo co art. 87 ET, polo comité de empresa, que, fronte á representación sindical, é un órgano colexiado de representación unitaria do conxunto dos traballadores da empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses (art. 63.1 ET). Naquel momento, o comité estaba integrado unicamente por representantes do sindicato demandante. O convenio aprobado, no seu art. 6 bis, prevé a existencia e composición da comisión paritaria da representación das partes negociadoras coas funcións correspondentes, como a interpretación, arbitrase e vixencia do cumprimento do convenio. A necesidade da súa designación vén recollida no convenio no art. 85.3.3) ET, que garda silencio respecto de a súa composición. O art. 91 atribúelle funcións derivadas da aplicación e interpretación do convenio. Pero é o propio precepto do convenio o que prevé unha composición de seis vogais, elixidos entre as partes empresarial e social negociadoras, tres por cada parte, designados respectivamente pola dirección da empresa e polo comité de empresa. E o regulamento interno de funcionamento do comité de empresa, aprobado polo propio órgano, tras a súa constitución, prevé a adopción de acordos no seu seo por maiorías simples.

Entende, por tanto, o TSX que foi o comité e non un sindicato concreto o que, en cumprimento da normativa legal e convencional, elixiu os membros en representación da parte social. É máis, advirte que o convenio que previu a composición da comisión paritaria, sen incorporar criterio algún de proporcionalidade na elección, fora asinado por un comité de empresa composto só por representantes de CCOO, pois foi subscrito antes da celebración das eleccións sindicais nas que variou a composición do comité, polo que afirma que o sindicato non está lexitimado para denunciar unha conduta antisindical doutro sindicato que se limitou a respectar o art. 6 bis do convenio. Nin legal nin convencionalmente existe, a xuízo da Sala, a obrigación de incorporar un criterio de proporcionalidade. E o regulamento do comité prevé a adopción de acordos por maioría simple. Recolle, respecto diso, a sentenza xurisprudencia sobre a natureza non normativa de tal regulamento, senón de acordo privado colectivo, e a aplicación da normativa común dos contratos respecto de a súa interpretación, sendo no caso de autos clara a literalidade dos termos.

Como máximo, se puidese entenderse que a comisión paritaria ostenta funcións negociadoras, debería solicitarse a nulidade do precepto convencional ou dos acordos adoptados no seu seo que teñan contido negociador, non a inclusión na mesma de membros lexitimados para actuar como suxeitos negociadores nunha comisión que, en principio, non ostenta capacidade negociadora.

11. LIBERDADE SINDICAL. REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES. Condutas antisindicais. Garantías. Crédito horario sindical.

STX de Galicia (Sala do Social) de 18 de xuño de 2024. Procedemento 9/2024. ECLI:ES:TSXGAL:2024:4558

Normas aplicadas:

Arts. 14 e 28 Constitución.

Art. 2 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

A Sala estima parcialmente a demanda interposta contra a Consellería de Educación da Xunta de Galicia e outras organizacións sindicais e patronais polo Sindicato Nacional do

Ensino Privado de Galicia . Entre o IV e o VII Convenio colectivo de empresas de ensino privado sostidas total ou parcialmente con fondos públicos permitíase ás centrais sindicais con dereito a formar parte da mesa negociadora do convenio acumular en determinados traballadores as horas dos distintos representantes unitarios pertencentes ás súas organizacións, podendo pactarse coas Administracións competentes a liberación de traballadores en centros de ensino concertado. Subscribiuse así un acordo sobre dereitos sindicais nestes centros, que permitía designar 18 liberados sindicais asignados mediante repartición proporcional en función da representatividade das organizacións sindicais no ámbito do acordo e que foi prorrogado ampliándose posteriormente a 24 os liberados sindicais.

O Sindicato Nacional do Ensino Privado de Galicia participou máis tarde no proceso electoral e solicitou á Xunta a liberación que entendía correspondíalle polo número de representantes obtidos nas eleccións de 2019, pero desestimouse a súa solicitude por non incluírse os sindicatos non asinantes do convenio na posibilidade de acumulación. O sindicato impugnou ante a Audiencia Nacional o precepto en cuestión, que se declarou nulo respecto de as referencias aos sindicatos con dereito a formar parte da mesa negociadora do convenio ou lexitimados para a súa negociación. Tras reiterar a súa solicitude á Xunta e ante a falta de resposta, interpón demanda ante a Sala do Contencioso-Administrativo do TSX solicitando a anulación do acordo de liberados adoptado e a súa actualización de conformidade cos resultados do último proceso electoral, con inclusión da representación legal do sindicato accionante e o recoñecemento dos correspondentes dereitos. Considera vulnerados os dereitos fundamentais á igualdade e non discriminación, e á liberdade sindical ao habérselle negado a posibilidade de acumular crédito horario en liberados sindicais e a participación nas comisións tripartitas. Finalmente, a Consellería responde o sindicato indicando que actualizará a listaxe de liberados á vista dos datos de representación dos traballadores ao 31 de decembro, asignando un liberado ao sindicato demandante.

Tras a declaración pola Sala da súa falta de xurisdición e a remisión do demandante á xurisdición social, resolve sobre o fondo a Sala do Social. Considera que ata a sentenza da Audiencia Nacional non existiu privilexio para uns sindicatos nin demérito para o demandante, limitándose a Xunta ao cumprimento da norma colectiva. Con todo, desde a firmeza da sentenza en cuestión, o 28 de xuño de 2023, a Xunta de Galicia estaba obrigada a tomar en consideración os representantes unitarios obtidos polo sindicato demandante para os efectos da liberación sindical. Non obstante, a Xunta agardou á finalización do proceso electoral en curso e aos resultados do mesmo, o que motivou a ausencia de recoñecemento de liberado sindical ao sindicato durante o curso do proceso electoral, momento especialmente transcendente para a acción sindical. É certo que o 15 de novembro, reunida a comisión tripartita, acordouse manter os liberados sindicais que xa estaban designados e conceder provisionalmente un a maiores ao sindicato demandante. Con todo, e aínda que non se aprecia nin sequera indicios da intención de vulnerar pola Xunta a acción sindical do demandante, enténdese que ese *animus vulnerandi* non é necesario para entender lesionado o dereito fundamental e que o atraso non é razoable, máxime estando en período electoral, polo que o Tribunal estima parcialmente a pretensión actor. Declárase así vulnerada a liberdade sindical do sindicato accionante non desde 2019, senón entre o 28 de xuño e o 15 de novembro de 2023.

O TSX estima, ademais, a pretensión de integración do sindicato demandante na comisión tripartita, formada na parte social, conforme o regulamento de funcionamento do propio órgano, por dous representantes de cada sindicato con representación no sector do ensino privado concertado, sen que se esixa, por tanto, como alegou a Xunta, a condición de máis representativos dos sindicatos en cuestión. E considera que a vulneración transcende o contido esencial da liberdade sindical no seu aspecto de dereito á participación institucional nunha comisión con competencias de información, consulta, discusión e, se procede, negociación de asuntos que afecten ao ensino privado concertado no ámbito da Comunidade

Autónoma de Galicia, como declara o art. 1 do Acordo de creación da comisión.

Á hora de fixar a indemnización a Sala ten en conta a dimensión e o arco temporal da vulneración, a afectación da acción sindical durante un proceso electoral e o dereito á participación institucional e a inexistencia de *animus vulnerandi* de dereitos fundamentais na actuación da Xunta de Galicia, polo que reduce a indemnización á mínima de 7.501 euros, atendendo á contía mínima das sancións para infraccións graves establecida na LISOS.

12. FOLGA. Límites. Establecemento de servizos mínimos. Lesión do dereito. Reparación. Indemnización.

STX de Galicia (Sala do Social) de 18 de xuño de 2024.
Recurso de Suplicación 1919/2024ML.
ECLI:ES:TSXGAL: 2024:4686

Normas aplicadas:

Arts. 14, 27, 28 e 39 Constitución Española

Arts. 6 e 10 RD-lei de Relacións de Traballo

Art. 20 Estatuto dos Traballadores

O TSX de Galicia desestima o recurso de suplicación interposto pola Federación Estatal de Ensino de CCOO contra a sentenza de instancia, que non apreciou a vulneración do dereito á folga invocada polo sindicato fronte á empresa MAPRES SL, titular en Vigo dunha escola infantil.

De acordo coa relación de feitos declarados probados en instancia, convocada folga a nivel estatal nas escolas infantís en tres datas de outubro e novembro de 2023, nunha primeira orde da Consellería de Política Social non se fixaron servizos mínimos para as escolas infantís privadas, a pesar do carácter esencial da atención educativa e asistencial infantil para a comunidade e a súa afectación ao dereito á conciliación. A Consellería tampouco respondeu as consultas da empresa demandada, polo que esta solicitou aclaración por escrito. Ante a falta de contestación, tendo en conta o Decreto 329/2005, do 28 de xullo da Consellería de Familia, Xuventude, Deporte e Voluntariado, a empresa fixou os servizos mínimos establecidos no mesmo (unha persoa por unidade e unha máis de apoio nas educadoras). Unha segunda orde, xa en novembro, concretou os servizos

mínimos das escolas infantís privadas en dúas persoas traballadoras de atención directa aos nenos, que garantan apertura e peche ao longo da xornada e, nas escolas de dúas ou máis unidades, ademais, unha persoa de atención directa por cada unidade en funcionamento.

Rexeita a Sala tanto a revisión fáctica solicitada como a censura xurídica. Lembra respecto diso a xurisprudencia social sobre a preeminencia do dereito de folga como dereito individual dos traballadores folguistas e instrumento de presión eficaz para a defensa dos intereses dos traballadores respecto de a empresa. Preeminencia tamén sobre a potestade directiva prevista no art. 20 ET, para equilibrar en situacións límite as forzas en oposición, colocar o contrato de traballo en fase de suspensión e vedar incluso a liberdade do empresario de levar a cabo arbitrariamente o peche da empresa. Debe realizarse unha interpretación do dereito de folga da maior amplitude posible para garantir a súa efectividade, restrinxindo os seus límites ao estritamente necesario. Neste sentido, a fixación de servizos mínimos para garantir os servizos esenciais da comunidade non pode facer impracticable ou obstruír o dereito de folga máis aló do razoable.

Aplicando a doutrina ao caso de autos, entende o TSX que a atención educativa e asistencial infantil ten este carácter esencial para a comunidade, polo que esixe garantir o dereito desta a non ser privada do servizo. Así resulta do Decreto autonómico 329/2005 e do respecto doutros dereitos fundamentais, como a igualdade, a educación e o dereito de protección da familia e os menores. Debían, pois, ponderarse o dereito de folga e a actuación empresarial privada de fixación de servizos mínimos respecto de un servizo esencial da comunidade (atención infantil) sobre o que o organismo público esqueceuse de regular eses servizos mínimos e non contestou as cuestións expostas pola empresa. En tales circunstancias, a empresa decidiu aplicar o Decreto e facilitou así que, polo menos, unha das educadoras puidese exercer o seu dereito á folga.

O tribunal entende que a actuación da empresa, aínda sendo unha conduta irregular, pois non corresponde a unha empresa privada a fixación dos servizos esenciais, está

xustificada polos intereses e dereitos fundamentais en xogo, polo que non considera que se vulnere o dereito de folga, a pesar da concreción dos servizos mínimos que o organismo público esqueceu regular.