

DERECHO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

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

Palabras clave: convenio colectivo; sindicatos; acuerdos.

Palabras chave: convenio colectivo; sindicatos; acordos.

Keywords: colective agreement; trade unions; agreements.

LIBERTAD SINDICAL. Designación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud. Representatividad sindical. Carácter técnico del órgano. Contenido del derecho.

STS de 9 de julio de 2024. Sentencia 63/2024.

Recurso núm. 208/2022. ECLI: ES: TS:2024:4310

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

Arts. 35 35.2 y 4 y 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

II Convenio de Telefónica y empresas vinculadas de 2019

El Tribunal Supremo resuelve un conflicto colectivo sobre representación sindical y órganos de seguridad y salud laboral. Se plantea, en concreto, la validez o nulidad de la designación de los delegados de prevención por mayoría simple del Comité de Empresa de Telefónica (Pontevedra), con mayoría de miembros de la candidatura de CCOO, sin respetar la proporcionalidad sindical en el comité derivada de los resultados electorales. El sindicato demandante, CIG, con representación minoritaria en el comité, alega en la instancia vulneración de su derecho a la libertad sindical, al no respetarse en el proceso de designación la proporcionalidad

correspondiente a su representación en el comité. El TSJ de Galicia estima la demanda de vulneración del derecho a la libertad sindical, atribuyendo carácter negociador al Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL). Declara la nulidad de la designación y de las actuaciones del CSSL posteriores a la misma y fija una indemnización por daños morales a favor del sindicato demandante.

Recurre en casación el sindicato CCOO. El alto tribunal revoca la resolución de la instancia y desestima la demanda en su totalidad. Considera que la elección por mayoría simple de los delegados de prevención, sin aplicar un criterio de proporcionalidad sindical, tiene cobertura normativa, por lo que no es manifiestamente ilegal ni arbitraria ni vulnera la libertad sindical. Fundamenta su decisión en la naturaleza jurídica del CSSL e invoca doctrina constitucional (ATC 98/2020, entre otros) y jurisprudencial consolidada. Lo considera un órgano técnico y paritario de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, no un canal de representación sindical o negociación colectiva. Tal caracterización se considera clave para interpretar que ni la LPRL ni el convenio colectivo aplicable imponen un sistema proporcional en la designación de los delegados de prevención. Es cierto que el art. 35.4 LPRL permite que los convenios establezcan otros sistemas de designación, siempre que se respete la competencia del comité de empresa, pero la expresión "en la proporción correspondiente" del convenio de Telefónica, anterior a la doctrina jurisprudencial expuesta, no impone necesariamente, en interpretación del TS, una proporcionalidad sindical. Entiende el tribunal que puede referirse al número de personas a designar a la vista de las que prestan su actividad en la empresa, teniendo en cuenta la escala numérica del artículo 35 LPRL. Este precepto, por lo demás, no vincula la designación de los delegados por el comité a la proporcionalidad de la representación.

Al tratarse de órganos sin funciones negociadoras ni decisorias y tras un análisis de la jurisprudencia constitucional sobre el contenido del derecho a la libertad sindical, el TS descarta que la exclusión de CIG, sindicato minoritario, en la designación técnica de los delegados de

prevención constituya una vulneración del derecho a la libertad sindical del art. 28.1 CE.

El fallo refuerza, pues, la autonomía del comité de empresa en la designación de delegados de prevención, como órganos técnicos, y delimita los contornos de la libertad sindical en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Destaca la idea de que el CSSL es un órgano técnico, no representativo, y que su composición no está sujeta a las reglas de proporcionalidad sindical, salvo que así lo imponga expresamente el convenio colectivo. Ello sin perjuicio de debilitar la capacidad de los sindicatos minoritarios de participar en órganos clave para la salud laboral.

CONVENIO COLECTIVO. Ámbito de aplicación.
Determinación del convenio aplicable.

STSJ (Sala de lo Social) de 28 de octubre de 2024.
Recurso de Suplicación 5379/2023. ECLI:ES:
TSJGAL:2024: 7293

Normas aplicadas:

Art. 43.4 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Art. 29.2 del Convenio de Centros Especiales de Empleo

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia analiza un recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, que estima parcialmente la demanda de reclamación de cantidad presentada por un trabajador (D. Maximiliano) frente a un centro especial de empleo (la empresa Inversiones Petrolíferas Las Palmeras S.A.). El trabajador, contratado como auxiliar de servicios generales para tareas de expendedor-vendedor en una estación de servicio, insta, a efectos salariales, la aplicación del convenio del sector de actividad (gasolineras), conforme al artículo 29.2 del Convenio de Centros Especiales de Empleo y reclama el abono de las correspondientes diferencias salariales, plusos y horas extraordinarias. La empresa aplicaba, a estos efectos, el Convenio de Centros Especiales de Empleo en vez del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio.

La controversia se centra, pues, en delimitar el ámbito de aplicación de los convenios colectivos en contextos híbridos como los de los centros especiales de empleo. Se plantea si la empresa, como centro especial de empleo, puede aplicar el convenio específico de tales centros o si, al no acreditar determinados requisitos -en concreto, la ausencia de ánimo de lucro-, debe regirse, conforme al art. 29.2 del propio Convenio de Centros Especiales de Empleo, invocado por el trabajador, por el convenio del sector de actividad en el que se prestan los servicios.

En instancia, el Juzgado de lo Social considera aplicable el convenio del sector de actividad al no acreditar la empresa su naturaleza de centro especial de empleo sin ánimo de lucro. No obstante, estima solo parcialmente la demanda del trabajador, que solicitaba también el abono del plus de distancia y la compensación en descanso de los festivos trabajados. Entiende el juzgador que no se cumplen los requisitos exigidos en el convenio para el devengo del plus y que no procede la compensación por descansos no disfrutados en festivos, al haberse reconocido ya las diferencias salariales correspondientes.

El recurso, interpuesto por ambas partes, confirma la sentencia de instancia. Se centra, esencialmente, en la determinación del convenio colectivo aplicable a efectos retributivos y confirma íntegramente la sentencia de instancia. Desestima, por una parte, las pretensiones del trabajador sobre el plus de distancia, al radicar el centro de trabajo en el término municipal de Vigo, y la compensación por descansos no disfrutados en festivos, para evitar una doble compensación al haberse reconocido en instancia las diferencias salariales por el trabajo en festivo.

Y, por la otra, rechaza la petición de la empresa de nulidad de actuaciones y aplicación del convenio de centros especiales de empleo. En relación con la nulidad de actuaciones, la empresa invocaba indefensión por no haberse seguido el procedimiento adecuado para determinar el convenio aplicable. Con todo, el TSJ recuerda que la nulidad es un remedio excepcional y que, en el caso de autos, no se acredita vulneración real y efectiva del derecho de defensa.

La empresa no actuó con la diligencia debida, pero tuvo oportunidad de defenderse.

Finalmente, respecto al convenio aplicable, aunque la empresa invoca su inscripción en el registro de la Xunta como centro especial de empleo, el TSJ señala que no se acredita el carácter de iniciativa social indispensable para aplicar el convenio específico de centros especiales de empleo en su integridad. En consecuencia, y conforme al artículo 29.2 del citado convenio, se impone la aplicación del convenio sectorial (estaciones de servicio) en materia salarial, al ser más favorable para el trabajador.

Este razonamiento se apoya en el artículo 43.4 del RDLeg. 1/2013, que exige que la mayoría del accionariado de la empresa esté compuesto por entidades sin ánimo de lucro para ser considerada de iniciativa social. Al no cumplir este requisito, que justificaría la aplicación del Convenio de Centros Especiales de Empleo, la empresa no podía beneficiarse de la excepción normativa.

La sentencia se alinea con la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 4814/2022) en cuanto a la prevalencia del convenio sectorial cuando se prestan servicios a terceros y no se cumplen los requisitos de iniciativa social. Refuerza la doctrina que prioriza la realidad material sobre la forma jurídica de las entidades empleadoras y subraya la necesidad de acreditar fehacientemente el carácter social de la entidad para beneficiarse de un régimen laboral más flexible. Evita, así, la aplicación de los beneficios normativos de los centros especiales de empleo, que permitiría una reducción de costes laborales, bajo la apariencia de legalidad, para encubrir situaciones de precariedad en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO. Ámbito de aplicación.
Determinación del convenio aplicable a un sector.

STSJ (Sala de lo Social) de 7 de noviembre de 2024.
Recurso de Suplicación 5586/2023. ECLI:ES:
TSJGAL:2024: 7922

Normas aplicadas:

Art. 37.1 CE

Arts. 3.1, 82.1 y 2 y 85.1 del ET

La controversia en esta sentencia gira también en torno a la determinación del convenio colectivo aplicable a la relación laboral entre el trabajador demandante y su empresa, en este caso GLASSMON GALICIA S.L. Se trata de establecer la cuantía de la indemnización por mejora voluntaria que corresponde al trabajador tras la declaración de una incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo. La empresa sostiene que debe aplicarse el Convenio de Comercio Vario de A Coruña, mientras que el trabajador y la sentencia de instancia defienden la aplicación del Convenio de la Construcción y Obras Públicas de la misma provincia, que prevé un importe mayor.

El trabajador, con categoría de oficial de tercera, es declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de instalador de cerramientos metálicos, tras sufrir un accidente laboral mientras realizaba en una vivienda particular tareas de montaje de cerramientos de cristal (producto comercializado como "Lumon"). La empresa tenía suscrito un seguro colectivo que cubría mejoras voluntarias por accidente, condicionado al convenio de comercio vario. Afirma que su actividad principal es el comercio al por mayor de materiales de construcción y vidrio (CNAE 4673), siendo el montaje una actividad "residual". Sin embargo, la sentencia de instancia, confirmada por el TSJ, entiende que la instalación y montaje de estructuras de cristal y aluminio no es accesoria sino nuclear en el objeto social y en la práctica de la empresa, lo que determina la aplicación del convenio de la construcción. No admite la sala las pretensiones de modificación de los hechos probados para modificar la actividad preponderante, al no acreditarse error en la valoración por el juzgador de instancia de la prueba aportada.

El tribunal reitera la doctrina consolidada del Tribunal Supremo según la cual el convenio colectivo aplicable debe determinarse en función de la actividad principal y real de la empresa, valorando de forma integral y sustantiva la realidad empresarial, con criterios organizativos, productivos y económicos. Tal doctrina descarta la aplicación del principio de unidad de empresa en la determinación del convenio aplicable cuando existen actividades concretas y distintas de

la principal, debiendo aplicarse un principio de especificidad, cuando la empresa desarrolla una actividad con un objeto propio diferenciado desde el punto de vista de la explotación. En consecuencia, teniendo en cuenta la actividad predominante, confirma la aplicación del Convenio de la Construcción, que contempla una mejora voluntaria de 40.000 euros por incapacidad permanente total, frente a los 30.000 euros ya abonados por la aseguradora conforme al convenio de comercio.

LIBERTAD SINDICAL. Contenido. Información sindical. Secciones sindicales. Conductas antisindicales.

**STSJ (Sala de lo Social) de 13 de noviembre de 2024.
Recurso de Suplicación 4457/2024. ECLI:ES:**

TSJGAL:2024:7781

Normas aplicadas:

Art. 28.1 CE

Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores

Arts. 8, 10.1 y 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

El TSJ de Galicia confirma la resolución del Juzgado de lo Social núm. 5 de A Coruña, que estima una demanda por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la información, interpuesta por CIG contra la empresa Cibernos BPO, S.L. Recurrida la sentencia en suplicación por la empresa, se reitera la interpretación expansiva del derecho de información sindical como parte esencial de la acción sindical.

La controversia se plantea por la negativa de la empresa a proporcionar información solicitada por la sección sindical de CIG bajo pretexto de haber facilitado ya la información al comité de empresa, del que la sección sindical formaba parte. Entiende la empresa que no está obligada a reiterar información ya proporcionada, que las solicitudes se plantearon más como reivindicaciones que como peticiones informativas, lo que implica una ruptura del "espíritu de cooperación" exigido por el art. 64 ET. Se pone, así, de relieve cierta tensión entre la formalización de los canales de comunicación sindical y la efectividad real del derecho de información.

El TSJ, sobre la base de una consolidada doctrina jurisprudencial, reconoce la naturaleza individual y autónoma del derecho de los delegados sindicales a recibir información, como instrumento esencial para el ejercicio de la acción sindical. Entiende, en consecuencia, que el derecho de información sindical no se agota en la comunicación al Comité de Empresa, sino que se extiende de forma autónoma a los delegados sindicales, incluso cuando estos forman parte del Comité. Y considera que la reiteración de solicitudes responde a la insuficiencia o falta de respuesta adecuada por parte de la empresa, y no a una estrategia obstructiva por parte del sindicato.

La información solicitada se refería a tres aspectos concretos: compensación por reconocimientos médicos realizados fuera del horario laboral, procesos de selección de personal a través de empresas de trabajo temporal y criterios para el cómputo de permisos de hospitalización. En este sentido, recuerda la sala que el art. 64 ET no establece un catálogo cerrado de materias sobre las que debe proporcionarse información, sino que permite a los representantes sindicales solicitar datos sobre cualquier cuestión que afecte a los trabajadores. Por tanto, considera incluidos en el ámbito del precepto los tres aspectos objeto de litigio, tanto por su impacto directo en las condiciones laborales como por su relevancia para la vigilancia del cumplimiento normativo.

Además, el tribunal destaca que la empresa había asumido previamente, en un acuerdo judicial anterior, el compromiso de remitir la información obligatoria del art. 64 ET y la complementaria de los convenios colectivos tanto al Comité de Empresa como a la sección sindical de CIG. El incumplimiento de este acuerdo refuerza la apreciación de conducta antisindical por parte de la empresa.

La sentencia también aborda el papel de las secciones sindicales como estructuras organizativas internas de los sindicatos, con capacidad para ejercer funciones representativas y de defensa de los intereses laborales. En este sentido, se reafirma que la acción sindical no puede verse limitada por la pertenencia o no al Comité de Empresa, ni por la forma en que la empresa decida canalizar la información. La libertad sindical, como derecho fundamental,

exige un marco amplio de actuación que garantice la participación efectiva de los representantes sindicales en la vida laboral de la empresa.

En cuanto a las consecuencias jurídicas, la sentencia confirma la condena a la empresa a cesar en la conducta infractora y a facilitar la información solicitada, además de imponer una indemnización de 3.750 euros por vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, se condena a la empresa al pago de las costas del recurso, incluyendo los honorarios del letrado impugnante.

LIBERTAD SINDICAL. Elementos del derecho.

STSJ (Sala de lo Social) de 26 de noviembre de 2024.

Recurso de Suplicación 4072/2024. ECLI:ES:

TSJGAL:2024: 8378

Normas aplicadas:

Arts. 14 y 28 CE

Convenios núm. 98 y núm. 135 de la OIT.

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia estima el recurso de suplicación interpuesto por el Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT y su delegado Fausto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Ourense, que había desestimado la demanda por vulneración del derecho a la libertad sindical. El fallo revoca la sentencia y considera que la práctica empresarial de no cubrir el puesto de trabajo del delegado sindical cuando este hace uso de su crédito horario constituye una vulneración tanto del derecho a la libertad sindical como del principio de igualdad.

En esencia, el conflicto plantea el trato desigual dispensado por la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A. a los representantes sindicales en el uso del crédito horario. Mientras que a delegados de otros sindicatos (UGT, CCOO y CIG) e incluso a otros delegados de CGT se les sustituye sistemáticamente mediante contrataciones temporales cuando ejercen sus funciones sindicales, al delegado de CGT que, junto con el sindicato, presenta la demanda e interpone el recurso contra la sentencia de instancia, no se le aplica el mismo criterio. Ello produce sobrecarga de trabajo en sus

compañeros y una penalización indirecta de su actividad sindical.

El juzgado de lo social rechaza la existencia de discriminación, por no considerar comparables las situaciones de los delegados, al ocupar puestos distintos o tratarse de liberaciones de larga duración. Sin embargo, el TSJ considera acreditado, a partir de la prueba documental aportada por la propia empresa, que los delegados implicados ocupaban puestos tipo de reparto, tanto en entornos rurales como urbanos, y que las sustituciones se realizaban incluso para ausencias breves. Y aplica, a continuación, doctrina constitucional y del Tribunal Supremo sobre la libertad sindical en su vertiente funcional, que comprende el derecho a ejercer la acción sindical sin sufrir represalias ni obstáculos. En este sentido, considera que la negativa empresarial a cubrir el puesto del delegado de CGT cuando hace uso de su crédito horario constituye una forma de represalia indirecta, que afecta no solo al trabajador, sino también a la propia organización sindical a la que representa.

La sentencia recuerda que el principio de igualdad exige un tratamiento homogéneo para situaciones equivalentes, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de la ausencia de sustituciones para el delegado sindical afectado, justificación de trato diferente que la empresa no logra acreditar. En consecuencia, se entiende que la diferencia de trato, sin base objetiva, vulnera los arts. 14 y 28 CE y los convenios internacionales suscritos por España, en particular los Convenios 98 y 135 de la OIT.

Reconoce, además, el tribunal que la falta de sustitución del delegado de CGT no solo le perjudica a él directamente sino también al sindicato. La "garantía de indemnidad", como elemento esencial del derecho a la libertad sindical, impide consecuencias negativas para el trabajador derivadas del ejercicio de funciones sindicales, sean económicas, organizativas o reputacionales. En el caso de autos, la falta de sustitución del delegado de CGT proyecta una imagen negativa del sindicato ante el resto de la plantilla, al asociar su actividad con un aumento de la carga de trabajo.

El TSJ aborda, finalmente, el carácter disuasorio y reparador de la indemnización por daños morales, más allá de su

función estrictamente resarcitoria, fijándola en 1.251 euros. Aplica la doctrina jurisprudencial que flexibiliza los requisitos probatorios en casos de vulneración de derechos fundamentales, permitiendo al órgano judicial establecer prudencialmente la cuantía de la indemnización.

ELECCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL. Publicidad electoral fraudulenta. Vulneración del derecho a la libertad sindical.

**STSJ (Sala de lo Social) de 12 de diciembre de 2024.
Recurso de Suplicación 4929/2023. ECLI:ES:
TSJGAL:2024: 8522**

Normas aplicadas:

Arts. 9.3, 20, 24 y 28 de la Constitución Española

Art. 50.4 Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

Art. 40 RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la de la Ley sobre

Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Arts. 183.1 y 2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

La sentencia aborda una cuestión de especial relevancia en el ámbito de las elecciones sindicales, como es la utilización de propaganda electoral engañosa por parte de dos sindicatos (CSIF y CESM). Pese a la exclusión de CESM por la mesa electoral, ambos sindicatos presentaron una candidatura conjunta que no había sido legalmente proclamada, lo que indujo a error a los electores. Ello puede generar confusión entre los votantes y perjudicar la igualdad de condiciones entre las candidaturas. Podría constituir, además, una forma de burlar la resolución administrativa.

Por ello, el TSJ de Galicia confirma la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Pontevedra que declara la vulneración del derecho a la libertad sindical y de las normas rectoras del proceso electoral y condena a ambos sindicatos al pago de una indemnización de 6.000 euros cada uno. Previamente, la Sala había conocido ya de otros tres recursos de suplicación en asuntos idénticos contra sentencias provenientes de los juzgados de Ourense, Coruña y Vigo, que

dieron lugar a las sentencias núm. 5545/2023, de 13 de diciembre; la 849/2024, de 9 de febrero; y la 989/2024, de 22 de febrero, respectivamente.

La sala rechaza los argumentos de los sindicatos recurrentes, que alegaban vulneración de derechos fundamentales propios (libertad de expresión, tutela judicial efectiva), y confirma que la actuación conjunta constituye una intromisión ilegítima en el proceso electoral y una vulneración de la libertad sindical. Fundamenta su resolución en una sólida doctrina constitucional sobre el derecho de huelga y la libertad sindical, y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre el uso de propaganda engañosa como forma de interferencia ilegítima en procesos electorales.

Confirmada la vulneración de un derecho fundamental, el tribunal ratifica también la indemnización fijada en la instancia, mediante la aplicación prudente del principio de proporcionalidad en su fijación. Se refuerza la idea de que la libertad sindical no ampara prácticas que desnaturalicen el proceso electoral ni que generen confusión deliberada entre los trabajadores. La sentencia también deja entrever la importancia de la autonomía de la mesa electoral y la necesidad de respetar sus decisiones, incluso cuando estas excluyen a determinadas candidaturas.

HUELGA. Contenido del derecho. Servicios mínimos.

STSJ (Sala de lo Social) de 17 de diciembre de 2024.

Recurso de Suplicación 4657/2024. ECLI:ES:

TSJGAL:2024: 9008

Normas aplicadas:

Arts. 28 de la Constitución Española

Arts. 10 y 6.4 y 6.5 RD-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

Tras la comunicación al Consorcio Provincial de Bomberos de Lugo del inicio de una huelga indefinida en junio de 2023 en horario continuado, por tratarse de un servicio de 24 horas, que afecta a todos los operativos (bomberos, cabos y sargentos) y a todos los centros de trabajo de la provincia de Lugo y la fijación de servicios mínimos, con exigencia de atención del servicio en todo momento por un jefe de turno-

conductor y dos bomberos-conductores, sin perjuicio del incremento del personal, si fuera preciso, por la naturaleza de la emergencia y la petición de cuadrantes de servicios con servicios mínimos y guardias adicionales, incidencias en las guardias, expedientes disciplinarios y contratación temporal de algún trabajador para resolver tales incidencias, los sindicatos UGT, CSIF y Sindicato Independiente de Bomberos de Galicia y el comité de huelga interponen demanda de tutela de derechos fundamentales contra el Consorcio, por presuntas vulneraciones del derecho de huelga durante el desarrollo de la huelga. En la instancia se estima parcialmente la demanda, se declara vulnerado el derecho de huelga de los trabajadores al celebrar un contrato de trabajo y se condena al consorcio a estar y pasar por esa declaración y a que se abstenga de llevar a cabo cualquier conducta que atente contra el derecho de huelga de los bomberos a su servicio. Se desestima, en cambio, la petición de indemnización por daños morales.

El comité de huelga y los sindicatos UGT y SIBG recurren en suplicación y el TSJ estima parcialmente el recurso, confirmando la vulneración del derecho de huelga por la contratación de personal temporal para paliar los efectos de la huelga, y concediendo una indemnización por daños morales al comité de huelga (15.000 €) y a los sindicatos recurrentes (7.500 € cada uno). La sala considera que dicha contratación, aunque justificada parcialmente por la escasez de personal y el incremento poblacional estival, fue realizada con mención expresa a la huelga como causa, lo que constituye una forma de esquirolaje externo prohibido por la jurisprudencia constitucional.

La sentencia realiza un análisis exhaustivo de los hechos probados, incluyendo la gestión de servicios mínimos, la movilización de efectivos entre parques, la denegación de permisos sindicales y la prolongación de jornadas. Aunque reconoce que muchas de estas medidas fueron justificadas por la situación de emergencia, la sala concluye que la contratación de personal con referencia directa a la huelga vulnera el contenido esencial del derecho fundamental.

En vía de recurso, se reconoce la indemnización por daños morales en el contexto de la vulneración de derechos

fundamentales colectivos. El TSJ aplica criterios orientadores de la LISOS y la doctrina del Tribunal Supremo, destacando la función resarcitoria y disuasoria de la indemnización. Además, reconoce expresamente la legitimación de los sindicatos para reclamar indemnización por vulneración de su libertad sindical, incluso cuando la huelga fue convocada por el comité de empresa.

La sentencia también pone de relieve la necesidad de una gestión transparente y proporcionada de los servicios mínimos, evitando que se conviertan en mecanismos de neutralización del conflicto colectivo. En este sentido, la resolución contribuye a delimitar los márgenes de actuación de las administraciones públicas en contextos de huelga en servicios esenciales.

CONVENIO COLECTIVO. Ámbito de aplicación. Determinación del convenio aplicable. Sucesión de empresa.

STSJ (Sala de lo Social) de 20 de diciembre de 2024.

Recurso de Suplicación 2505/2024. ECLI:ES:

TSJGAL:2024:9023

Normas aplicadas:

Art. 37.1 CE

Art. 44.4 del ET

La sentencia resuelve un conflicto colectivo promovido por CCOO contra la empresa Inverpeninsular SLU, en relación con la determinación del convenio colectivo aplicable a un grupo de trabajadores subrogados procedentes de otra empresa del mismo grupo (Vidisco SL). La empresa cesionaria respetó para los trabajadores subrogados el convenio colectivo de origen (Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio) y, tras su renovación, continuó aplicando dicho convenio en lugar del Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Pontevedra, convenio aplicable a la empresa cesionaria, al no haber sido aún este convenio renovado y aplicarse en ultraactividad.

En instancia, el Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo consideró que, tras la renovación en 2022 del convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a

domicilio por el que se regían los trabajadores procedentes de Vidisco desde la subrogación por Inverpeninsular, procedía ya, por aplicación del artículo 44.4 ET, la aplicación a toda la plantilla del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Pontevedra, que es el propio de la actividad de la empresa empleadora.

El TSJ de Galicia confirma la sentencia de instancia, que declara el derecho de los trabajadores subrogados a ser regidos por el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Pontevedra, en lugar del Convenio de elaboradores de productos cocinados para venta a domicilio que se les venía aplicando. La sala considera que, tras la renovación del convenio de origen en 2022, debe aplicarse el convenio propio de la empresa cesionaria, conforme al artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores. El precepto en cuestión prevé la finalización de la vigencia del convenio aplicable a los trabajadores afectados por el cambio de titularidad empresarial cuando se produzca alguna de las dos situaciones que describe: que expire el convenio colectivo aplicable a la entidad transmitida o que entre en vigor un nuevo convenio colectivo que resulte aplicable a la empresa transmitida.

La resolución realiza una interpretación recta del art. 44.4 ET, a cuyo tenor la aplicación del convenio de origen se mantiene hasta su expiración o hasta la entrada en vigor de otro convenio aplicable. En este caso, la renovación del convenio de origen activa el cambio al convenio de destino, que se corresponde con la actividad principal de Inverpeninsular.

La sentencia es incuestionable en su claridad expositiva y en la aplicación de la doctrina jurisprudencial sobre sucesión de empresa y convenios colectivos. La sala también aborda la cuestión de la legitimación activa del sindicato, confirmando que CCOO tenía implantación suficiente en la empresa, al haber promovido elecciones sindicales y obtenido representación legal.

La resolución refuerza la seguridad jurídica en procesos de reorganización empresarial, y subraya la importancia de respetar los derechos adquiridos de los trabajadores subrogados, sin perpetuar la aplicación de convenios que ya no se corresponden con la realidad organizativa.

CONVENIO COLECTIVO. Interpretación de convenio y límites presupuestarios.

STSJ (Sala de lo Social) de 23 de diciembre de 2024.

Recurso de Suplicación 1761/2023. ECLI:ES:

TSJGAL:2024: 8712

Normas aplicadas:

Art. 3 del ET

Art. 21 del Estatuto Básico del Empleado Público

Art. 18 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

En instancia, el juzgador desestima la reclamación de varios trabajadores del Servicio de Emergencias del Concello de Sanxenxo, que solicitaban el abono de cantidades adicionales por nocturnidad, en el plus denominado "C. Específico Laboral", conforme a la cláusula adicional séptima del Convenio colectivo del personal al Servicio del Concello de Sanxenxo (BOP núm. 43, de 01-03-2019), al no alcanzar los actores por ese concepto el 25% de su sueldo y trienios. Aunque el fallo llega a la conclusión de que, efectivamente, no se alcanza el porcentaje, considera que debe aplicarse la previsión limitativa establecida en el art. 21 del EBEP, que impide incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la LPGE. El art. 18.8 de la Ley 11/2020 exigía, para 2021, que los acuerdos que implicasen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el mismo experimentasen la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opusieran al mismo.

En la misma línea, el TSJ de Galicia desestima el recurso de suplicación. La Sala considera que, aunque los trabajadores no alcanzaron con el complemento el umbral del 25% previsto en el convenio, la aplicación de dicha cláusula está supeditada a los límites de incremento retributivo establecidos en la LPGE y en el art. 21 del EBEP. En el caso de autos, el Concello de Sanxenxo había agotado en 2021 todas las posibilidades de incremento salarial permitidas por la normativa estatal.

La resolución aplica, pues, de forma estricta el principio de jerarquía normativa, reiterando que las cláusulas convencionales deben adecuarse a las leyes presupuestarias, incluso si ello implica su inaplicación. La Sala cita su propia doctrina anterior (STSJ Galicia 3867/2021) así como jurisprudencia del Tribunal Supremo, que avala la primacía de las restricciones presupuestarias sobre los pactos colectivos en el sector público. Aunque jurídicamente sólida, la resolución pone de relieve la tensión estructural entre la autonomía colectiva y el control presupuestario.

LIBERTAD SINDICAL. Tutela del derecho y degradación funcional. Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Objeto del proceso.

**STSJ (Sala de lo Social) de 23 de diciembre de 2024.
Recurso de Suplicación 3812/2024. ECLI:ES:
TSJGAL:2024: 9014**

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

La sentencia analiza una demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por un trabajador del servicio de limpieza viaria de A Coruña, afiliado al sindicato USO, que alegaba haber sufrido una represalia sindical por parte de la empresa (UTE A Coruña Limpieza) al serle asignadas tareas propias de peón (baldeo con vehículo auxiliar), pese a tener categoría de conductor.

El TSJ de Galicia desestima el recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia, que ya había rechazado la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical. La Sala considera que no concurren indicios suficientes de represalia, y que la asignación puntual de tareas distintas se debió a necesidades organizativas (bajas, permisos, escasez de personal) y no a la afiliación sindical del actor.

La resolución aplica correctamente la doctrina constitucional sobre la inversión de la carga de la prueba en procesos de tutela, pero concluye que el trabajador no ha acreditado indicios razonables de discriminación. Además, destaca que otros conductores no afiliados también realizaron tareas

similares, y que el actor no fue apartado de sus funciones habituales de forma sistemática.

Desde una perspectiva crítica, la sentencia es rigurosa en su análisis probatorio, pero conservadora en la protección del derecho fundamental. A pesar de que la Inspección de Trabajo levantó acta por asignación de funciones sin preaviso ni consulta al comité, la Sala no considera este hecho suficiente para activar la presunción de vulneración. La resolución refleja la dificultad de acreditar represalias sindicales en contextos de conflictividad laboral estructural, donde las decisiones empresariales pueden tener múltiples motivaciones.

LIBERTAD SINDICAL. Conducta antisindical.

Representantes de los trabajadores. Sección sindical autonómica. Garantías. Crédito horario sindical

**STSJ (Sala de lo Social) de 30 de diciembre de 2024.
Procedimiento 33/2024. ECLI:ES: TSJGAL:2024:8733**

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

Arts. 7, 8.2 y 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical

Arts. 44 y 68.e) Estatuto de los Trabajadores

Art. 11 XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia

Arts. 179 y 183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Arts. 7.8, 39 y 40.1.b) Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

El conflicto se origina tras la negativa de la empresa a reconocer la sección sindical de la Confederación Intersindical Galega constituida en el ámbito de los tres aeropuertos gallegos (Santiago, Vigo y A Coruña), así como a aceptar el nombramiento de D. Domingo como delegado sindical con derecho a un crédito horario de 40 horas mensuales, acumulables a las 40 horas que ya disfrutaba como miembro del Comité de Empresa del aeropuerto de Santiago. La confederación sindical actora solicita la declaración de nulidad radical de la conducta empresarial, el reconocimiento de los derechos derivados de los arts. 8.2 y 10.3 de la LOLS y una

indemnización de 7.500 euros por daños morales. La empresa se opone, negando la existencia de vulneración del derecho fundamental y cuestionando la procedencia del crédito horario acumulado. Alega que ninguno de los centros de trabajo superaba individualmente los 200 trabajadores y que no procede la agrupación de centros para el reconocimiento de los derechos del art. 10 LOLS.

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia estima íntegramente la demanda interpuesta por la CIG frente a la empresa South Europe Ground Services SLU. El fallo declara la nulidad radical de la conducta empresarial consistente en denegar el reconocimiento de la sección sindical de ámbito autonómico y del delegado sindical designado, así como el derecho a la acumulación del crédito horario sindical y la correspondiente indemnización por daños morales.

En cuanto a su fundamentación, el tribunal parte de una interpretación extensiva y garantista del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE), en conexión con los arts. 8 y 10 de la LOLS y el art. 11 del XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia. Reafirma la doctrina consolidada del Tribunal Constitucional (STC 40/1985) y del Tribunal Supremo (STS 23/03/2021, rec. 133/2019; STS 14/02/2020, rec. 130/2018) y reconoce la facultad de autoorganización sindical, que permite constituir secciones sindicales por agrupación de centros de trabajo, siempre que concurran razones objetivas y no se incurra en abuso de derecho.

En el caso de autos, la CIG, como sindicato más representativo en Galicia, agrupa tres centros de trabajo funcionalmente conectados, que superan conjuntamente el umbral de 200 trabajadores exigido por el convenio colectivo para el reconocimiento de delegados sindicales. La sala considera irrelevante que la CIG no tenga representación unitaria ni afiliación acreditada en todos los centros, dado que la agrupación responde a criterios objetivos y legítimos, y no se ha acreditado abuso de derecho.

Uno de los aspectos centrales del litigio es la posibilidad de acumular el crédito horario correspondiente a la condición de delegado sindical (40 horas) con el derivado de la pertenencia al Comité de Empresa (otras 40 horas). El TSX, conforme a

la literalidad del convenio y en línea con la doctrina del TS (STS 11/06/2024, rec. 472/2021), reconoce esta acumulación como una manifestación del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, al tratarse de una garantía instrumental para el ejercicio efectivo de la acción sindical. Por consiguiente, considera que la negativa empresarial a reconocer este derecho, pese a las comunicaciones previas del sindicato y del propio delegado, constituye una vulneración del derecho fundamental derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional, al limitar injustificadamente el ejercicio de funciones representativas. La Sala declara la nulidad radical de dicha conducta y ordena el cese inmediato de la misma, así como la reposición de la situación anterior. Y procede a la fijación de la correspondiente indemnización por daños morales derivados de la conducta antisindical. Para ello, se acoge a los criterios orientativos de la LISOS (arts. 7.8 y 40.1.b), considerando la gravedad de la infracción, la persistencia en la negativa empresarial y la falta de respuesta al requerimiento extrajudicial del sindicato e impone una indemnización de 7.500 euros a favor del sindicato, importe máximo previsto en la LISOS para infracciones graves. La Sala recuerda que la mera constatación de la vulneración del derecho fundamental justifica la existencia de daño moral, sin necesidad de una prueba específica de su cuantía, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS 853/2021, 967/2023, entre otras).

La resolución refuerza, pues, la línea jurisprudencial que reconoce la autonomía organizativa de los sindicatos como elemento esencial del derecho a la libertad sindical. En particular, reconoce la posibilidad de constituir secciones sindicales por agrupación territorial de centros de trabajo, incluso sin presencia unitaria en todos ellos, siempre que concurran razones objetivas y no se perjudiquen derechos de terceros. Destaca, además la importancia del crédito horario como garantía funcional del ejercicio sindical, y sanciona con firmeza su limitación injustificada. La cuantificación prudencial del daño moral, basada en baremos sancionadores, se presenta como una herramienta eficaz para la reparación y prevención de futuras vulneraciones.