

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.

LIBERDADE SINDICAL. Designación dos membros do Comité de Seguridade e Saúde. Representatividade sindical. Carácter técnico do órgano. Contido do dereito.

STS do 9 de xullo de 2024. Sentenza 63/2024. Recurso núm. 208/2022. ECLI:E: TS:2024:4310

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

Arts. 35 35.2 e 4 e 38 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais

II Convenio de Telefónica e empresas vinculadas de 2019

O Tribunal Supremo resolve un conflito colectivo sobre representación sindical e órganos de seguridade e saúde laboral. Exponse, en concreto, a validez ou nulidade da designación dos delegados de prevención por maioría simple do Comité de Empresa de Telefónica (Pontevedra), con maioría de membros da candidatura de CCOO, sen respectar a proporcionalidade sindical no comité derivada dos resultados electorais. O sindicato demandante, CIG, con representación minoritaria no comité, alega na instancia vulneración do seu dereito á liberdade sindical, ao non respectarse no proceso de designación a proporcionalidade

correspondente á súa representación no comité. O TSX de Galicia estima a demanda de vulneración do dereito á liberdade sindical, atribuíndo carácter negociador ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral (CSSL). Declara a nulidade da designación e das actuacións do CSSL posteriores á mesma e fixa unha indemnización por danos morais a favor do sindicato demandante.

Recorre en casación o sindicato CCOO. O alto tribunal revoga a resolución da instancia e desestima a demanda na súa totalidade. Considera que a elección por maioría simple dos delegados de prevención, sen aplicar un criterio de proporcionalidade sindical, ten cobertura normativa, polo que non é manifestamente ilegal nin arbitraria nin vulnera a liberdade sindical. Fundamenta a súa decisión na natureza xurídica do CSSL e invoca doutrina constitucional (ATC 98/2020, entre outros) e xurisprudencial consolidada. Considérao un órgano técnico e paritario de consulta e participación en materia de prevención de riscos laborais, non unha canle de representación sindical ou negociación colectiva. Tal caracterización considérase clave para interpretar que nin a LPRL nin o convenio colectivo aplicable impoñen un sistema proporcional na designación dos delegados de prevención. É certo que o art. 35.4 LPRL permite que os convenios establezan outros sistemas de designación, sempre que se respecte a competencia do comité de empresa, pero a expresión “na proporción correspondente” do convenio de Telefónica, anterior á doutrina xurisprudencial exposta, non impón necesariamente, en interpretación do TS, unha proporcionalidade sindical. Entende o tribunal que pode referirse ao número de persoas a designar á vista das que prestan a súa actividade na empresa, tendo en conta a escala numérica do artigo 35 LPRL. Este precepto, polo demais, non vincula a designación dos delegados polo comité á proporcionalidade da representación.

Ao tratarse de órganos sen funcións negociadoras nin decisorias e tras unha análise da xurisprudencia constitucional sobre o contido do dereito á liberdade sindical, o TS descarta que a exclusión de CIG, sindicato minoritario, na designación técnica dos delegados de prevención

constituía unha vulneración do dereito á liberdade sindical do art. 28.1 CE.

O fallo reforza, pois, a autonomía do comité de empresa na designación de delegados de prevención, como órganos técnicos, e delimita os contornos da liberdade sindical no ámbito da prevención de riscos laborais. Destaca a idea de que o CSSL é un órgano técnico, non representativo, e que a súa composición non está suxeita ás regras de proporcionalidade sindical salvo que así o impoña expresamente o convenio colectivo. Iso sen prexuízo de debilitar a capacidade dos sindicatos minoritarios de participar en órganos crave para a saúde laboral.

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

STSX (Sala do Social) de 28 de outubro de 2024.
Recurso de Suplicación 5379/2023.
ECLI:E:TSJGAL:2024: 7293

Normas aplicadas:

Art. 43.4 do RD Legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social

Art. 29.2 do Convenio de Centros Especiais de Emprego

A Sala do Social do TSX de Galicia analiza un recurso de suplicación interposto contra a sentenza do Xulgado do Social núm. 2 de Vigo, que estima parcialmente a demanda de reclamación de cantidade presentada por un traballador (D. Maximiliano) fronte a un centro especial de emprego (a empresa Investimentos Petrolíferas A Palmeiras S.A.). O traballador, contratado como auxiliar de servizos xerais para tarefas de expendedor-vendedor nunha estación de servizo, insta, a efectos salariais, a aplicación do convenio do sector de actividade (gasolineiras), conforme o artigo 29.2 do Convenio de Centros Especiais de Emprego e reclama o abono das correspondentes diferenzas salariais, pluses e horas extraordinarias. A empresa aplicaba, para estes efectos, o Convenio de Centros Especiais de Emprego no canto do Convenio Colectivo Estatal de Estacións de Servizo.

A controversia céntrase, pois, en delimitar o ámbito de aplicación dos convenios colectivos en contextos híbridos como os dos centros especiais de emprego. Exponse se a empresa, como centro especial de emprego, pode aplicar o convenio específico de tales centros ou se, ao non acreditar determinados requisitos -en concreto, a ausencia de ánimo de lucro-, debe rexerse, conforme o art. 29.2 do propio Convenio de Centros Especiais de Emprego, invocado polo traballador, polo convenio do sector de actividade no que se prestan os servizos.

En instancia, o Xulgado do Social considera aplicable o convenio do sector de actividade ao non acreditar a empresa a súa natureza de centro especial de emprego sen ánimo de lucro. Con todo, estima só parcialmente a demanda do traballador, que solicitaba tamén o abono do plus de distancia e a compensación en descanso dos festivos traballados. Entende o xulgador que non se cumpren os requisitos esixidos no convenio para o pagamento do plus e que non procede a compensación por descansos non gozados en festivos, ao recoñecerse xa as diferenzas salariais correspondentes.

O recurso, interposto por ambas as partes, confirma a sentenza de instancia. Céntrase, esencialmente, na determinación do convenio colectivo aplicable a efectos retributivos e confirma integramente a sentenza de instancia. Desestima, por unha banda, as pretensións do traballador sobre o plus de distancia, ao radicar o centro de traballo no termo municipal de Vigo, e a compensación por descansos non gozados en festivos, para evitar unha dobre compensación ao recoñecerse en instancia as diferenzas salariais polo traballo en festivo.

E, pola outra banda, rexeita a petición da empresa de nulidade de actuacións e aplicación do convenio de centros especiais de emprego. En relación coa nulidade de actuacións, a empresa invocaba indefensión por non seguirse o procedemento adecuado para determinar o convenio aplicable. Con todo, o TSX lembra que a nulidade é un remedio excepcional e que, no caso de autos, non se acredita vulneración real e efectiva do dereito de defensa. A empresa

non actuou coa dilixencia debida, pero tivo oportunidade de defenderse.

Finalmente, respecto ao convenio aplicable, aínda que a empresa invoca a súa inscrición no rexistro da Xunta como centro especial de emprego, o TSX sinala que non se acredita o carácter de iniciativa social indispensable para aplicar o convenio específico de centros especiais de emprego na súa integridade. En consecuencia, e conforme o artigo 29.2 do citado convenio, imponse a aplicación do convenio sectorial (estacións de servizo) en materia salarial, ao ser máis favorable para o traballador.

Este razoamento apóiase no artigo 43.4 do RDLeg. 1/2013, que esixe que a maioría do accionariado da empresa estea composto por entidades sen ánimo de lucro para ser considerada de iniciativa social. Ao non cumprir este requisito, que xustificaría a aplicación do Convenio de Centros Especiais de Emprego, a empresa non podía beneficiarse da excepción normativa.

A sentenza alíñase coa xurisprudencia do Tribunal Supremo (STS 4814/2022) en canto á prevalencia do convenio sectorial cando se prestan servizos a terceiros e non se cumpren os requisitos de iniciativa social. Reforza a doutrina que prioriza a realidade material sobre a forma xurídica das entidades empregadoras e subliña a necesidade de acreditar fidedignamente o carácter social da entidade para beneficiarse dun réxime laboral máis flexible. Evita, así, a aplicación dos beneficios normativos dos centros especiais de emprego, que permitiría unha redución de custos laborais, baixo a aparencia de legalidade, para encubrir situacións de precariedade en prexuízo dos dereitos dos traballadores.

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

STSX (Sala do Social) do 7 de novembro de 2024.
Recurso de Suplicación 5586/2023.
ECLI:E:TSJGAL:2024: 7922

Normas aplicadas:

Art. 37.1 Constitución Española

Arts. 3.1, 82.1 e 2 e 85.1 do Estatuto dos Traballadores

A controversia nesta sentenza vira tamén ao redor da determinación do convenio colectivo aplicable á relación laboral entre o traballador demandante e a súa empresa, neste caso GLASSMON GALICIA S.L. Trátase de determinar a contía dunha indemnización por mellora voluntaria que corresponde ao traballador tras a declaración de unha incapacidade permanente total derivada de accidente de traballo. A empresa sostén que debe aplicarse o Convenio de Comercio Vario da Coruña, mentres que o traballador e a sentenza de instancia defenden a aplicación do Convenio da Construción e Obras Públicas da mesma provincia, que prevé un importe maior.

O traballador, con categoría de oficial de terceira, é declarado en situación de incapacidade permanente total para a súa profesión habitual de instalador de cerramentos metálicos, tras sufrir un accidente laboral mentres realizaba nunha vivenda particular tarefas de montaxe de cerramentos de cristal (produto comercializado como "Lumon"). A empresa tiña subscrito un seguro colectivo que cubría melloras voluntarias por accidente, condicionado o convenio de comercio vario. Afirmar que a súa actividade principal é o comercio por xunto de materiais de construción e vidro (CNAE 4673), sendo a montaxe unha actividade "residual". Con todo, a sentenza de instancia, confirmada polo TSX, entende que a instalación e montaxe de estruturas de cristal e aluminio non é accesoria senón nuclear no obxecto social e na práctica da empresa, o que determina a aplicación do convenio da construción. Non admite a sala as pretensións de modificación dos feitos probados para modificar a actividade preponderante, ao non acreditarse erro na valoración polo xulgador de instancia da proba achegada.

O tribunal reitera a doutrina consolidada do Tribunal Supremo segundo a cal o convenio colectivo aplicable debe determinarse en función da actividade principal e real da empresa, valorando de forma integral e substantiva a realidade empresarial, con criterios organizativos, produtivos e económicos. Tal doutrina descarta a aplicación do principio de unidade de empresa na determinación do convenio aplicable cando existen actividades concretas e distintas da principal, debendo aplicarse un principio de especificidade,

cando a empresa desenvolve unha actividade cun obxecto propio diferenciado desde o punto de vista da explotación. En consecuencia, tendo en conta a actividade predominante, confirma a aplicación do Convenio da Construción, que contempla unha mellora voluntaria de 40.000 euros por incapacidade permanente total, fronte aos 30.000 euros xa abonados pola aseguradora conforme o convenio de comercio.

LIBERDADE SINDICAL. Contido. Información sindical. Seccións sindicais. Condutas antisindicais.

STX (Sala do Social) do 13 de novembro de 2024.
Recurso de Suplicación 4457/2024.
ECLI:E:TSJGAL:2024:7781

Normas aplicadas:

Art. 28.1 CE

Art. 64 do Estatuto dos Traballadores

Arts. 8, 10.1 e 10.3.1 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical

O TSX de Galicia confirma a resolución do Xulgado do Social núm. 5 da Coruña, que estima unha demanda por vulneración do dereito fundamental á liberdade sindical, na súa vertente de dereito á información, interposta por CIG contra a empresa Cibernos BPO, S.L. Recorrida a sentenza en suplicación pola empresa, reitérase a interpretación expansiva do dereito de información sindical como parte esencial da acción sindical.

A controversia orixínase pola negativa da empresa para proporcionar información solicitada pola sección sindical de CIG baixo pretexto de facilitar xa a información ao comité de empresa, do que a sección sindical formaba parte. Entende a empresa que non está obrigada a reiterar información xa proporcionada, que as peticións expuséronse máis como reivindicacións que como peticións informativas, o que implica unha ruptura do “espírito de cooperación” esixido polo art. 64 ET. Ponse, así, de relevo a tensión entre a formalización das canles de comunicación sindical e a efectividade real do dereito de información.

O TSX, sobre a base dunha consolidada doutrina xurisprudencial, recoñece a natureza individual e autónoma

do dereito dos delegados sindicais a recibir información, como instrumento esencial para o exercicio da acción sindical. Entende, en consecuencia, que o dereito de información sindical non se esgota na comunicación ao Comité de Empresa, senón que se estende de forma autónoma aos delegados sindicais, mesmo cando estes forman parte do Comité. E considera que a reiteración de solicitudes responde á insuficiencia ou falta de resposta adecuada por parte da empresa, e non a unha estratexia obstrutiva por parte do sindicato.

A información solicitada referíase a tres aspectos concretos: compensación por recoñecementos médicos realizados fóra do horario laboral, procesos de selección de persoal a través de empresas de traballo temporal e criterios para o cómputo de permisos de hospitalización. Neste sentido, lembra a sala que o art. 64 ET non establece un catálogo pechado de materias sobre as que debe proporcionarse información, senón que permite aos representantes sindicais solicitar datos sobre calquera cuestión que afecte os traballadores. Polo tanto, considera incluídos no ámbito do precepto os tres aspectos obxecto de litixio, tanto polo seu impacto directo nas condicións laborais como pola súa relevancia para a vixilancia do cumprimento normativo.

Ademais, o tribunal destaca que a empresa asumira previamente, nun acordo xudicial anterior, o compromiso de remitir a información obrigatoria do art. 64 ET e a complementaria dos convenios colectivos tanto ao Comité de Empresa como á sección sindical de CIG. O incumprimento deste acordo reforza a apreciación de conduta antisindical por parte da empresa.

A sentenza tamén aborda o papel das seccións sindicais como estruturas organizativas internas dos sindicatos, con capacidade para exercer funcións representativas e de defensa dos intereses laborais. Neste sentido, reafírmase que a acción sindical non pode verse limitada pola pertenza ou non ao Comité de Empresa, nin pola forma en que a empresa decida canalizar a información. A liberdade sindical, como dereito fundamental, esixe un marco amplo de actuación que garanta a participación efectiva dos representantes sindicais na vida laboral da empresa.

En canto ás consecuencias xurídicas, a sentenza confirma a condena á empresa para cesar na conduta infractora e a facilitar a información solicitada, ademais de impoñer unha indemnización de 3.750 euros por vulneración de dereitos fundamentais. Así mesmo, condénase á empresa ao pago das costas do recurso, incluíndo os honorarios do letrado impugnante.

LIBERDADE SINDICAL. Elementos do dereito.

STSX (Sala do Social) do 26 de novembro de 2024.

Recurso de Suplicación 4072/2024.

ECLI:E:TSJGAL:2024: 8378

Normas aplicadas:

Arts. 14 e 28 CE

Convenios núm. 98 e núm. 135 da OIT.

A sala do Social do TSX de Galicia estima o recurso de suplicación interposto polo Sindicato Federal de Correos e Telégrafos da CXT e o seu delegado Fausto contra a sentenza do Xulgado do Social núm. 3 de Ourense, que desestimara a demanda por vulneración do dereito á liberdade sindical. O fallo revoga a sentenza e considera que a práctica empresarial de non cubrir o posto de traballo do delegado sindical cando este fai uso do seu crédito horario constitúe unha vulneración tanto do dereito á liberdade sindical como do principio de igualdade.

En esencia, o conflito expón o trato desigual dispensado pola Sociedade Estatal de Correos e Telégrafos S.A. aos representantes sindicais no uso do crédito horario. Mentres que a delegados doutros sindicatos (UXT, CCOO e CIG) e mesmo a outros delegados de CXT substitúeselles sistematicamente mediante contratacións temporais cando exercen as súas funcións sindicais, ao delegado de CXT que, xunto co sindicato, presenta a demanda e interpón o recurso contra a sentenza de instancia, non se lle aplica o mesmo criterio. Iso produce sobrecarga de traballo nos seus compañeiros e unha penalización indirecta da súa actividade sindical.

O xulgado do social rexeita a existencia de discriminación, por non considerar comparables as situacións dos delegados,

ao ocupar postos distintos ou tratarse de liberacións de longa duración. Con todo, o TSX considera acreditado, a partir da proba documental achegada pola propia empresa, que os delegados implicados ocupaban postos tipo de repartición, tanto en contornas rurais como urbanos, e que as substitucións se realizaban mesmo para ausencias breves. E aplica, a continuación, doutrina constitucional e do Tribunal Supremo sobre a liberdade sindical na súa vertente funcional, que comprende o dereito para exercer a acción sindical sen sufrir represalias nin obstáculos. Neste sentido, considera que a negativa empresarial a cubrir o posto do delegado de CXT cando fai uso do seu crédito horario constitúe unha forma de represalia indirecta, que afecta non só ao traballador, senón tamén á propia organización sindical á que representa.

A sentenza lembra que o principio de igualdade esixe un tratamento homoxéneo para situacións equivalentes, salvo que exista unha xustificación obxectiva e razoable da ausencia de substitucións para o delegado sindical afectado, xustificación de trato diferente que a empresa non logra acreditar. En consecuencia, enténdese que a diferenza de trato, sen base obxectiva, vulnera os arts. 14 e 28 CE e os convenios internacionais subscritos por España, en particular os Convenios 98 e 135 da OIT.

Recoñece, ademais, o tribunal que a falta de substitución do delegado de CXT non só lle prexudica a el directamente senón tamén ao sindicato. A “garantía de indemnidade”, como elemento esencial do dereito á liberdade sindical, impide consecuencias negativas para o traballador derivadas do exercicio de funcións sindicais, sexan económicas, organizativas ou reputacionais. No caso de autos, a falta de substitución do delegado de CXT proxecta unha imaxe negativa do sindicato ante o resto do persoal, ao asociar a súa actividade cun aumento da carga de traballo.

O TSX aborda, finalmente, o carácter disuasorio e reparador da indemnización por danos morais, máis aló da súa función estritamente resarcitoria, fixándoa en 1.251 euros. Aplica a doutrina xurisprudencial que flexibiliza os requisitos probatorios en casos de vulneración de dereitos

fundamentais, permitindo ao órgano xudicial establecer prudencialmente a contía da indemnización.

ELECCIÓN NO ÁMBITO LABORAL. Publicidade electoral fraudulenta. Vulneración do dereito á liberdade sindical.

STSX (Sala do Social) do 12 de decembro de 2024.

Recurso de Suplicación 4929/2023.

ECLI:E:TSJGAL:2024: 8522

Normas aplicadas:

Arts. 9.3, 20, 24 e 28 da Constitución Española

Art. 50.4 Lei Orgánica 5/1985, do 19 de xuño, do Réxime Electoral Xeneral

Art. 40 RD Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social

Arts. 183.1 e 2 Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social

A sentenza aborda unha cuestión de especial relevancia no ámbito das eleccións sindicais, como é a utilización de propaganda electoral enganosa por parte de dous sindicatos (CSIF e CESM). A pesar de a exclusión de CESM pola mesa electoral, ambos os sindicatos presentaron unha candidatura conxunta que non fora legalmente proclamada, o que induciu a erro aos electores. Iso pode xerar confusión entre os votantes e prexudicar a igualdade de condicións entre as candidaturas. Podería constituír, ademais, unha forma de burlar a resolución administrativa.

Por iso, o TSX de Galicia confirma a sentenza de instancia do Xulgado do Social núm. 4 de Pontevedra que declara a vulneración do dereito á liberdade sindical e das normas reitoras do proceso electoral e condena a ambos os sindicatos ao pago dunha indemnización de 6.000 euros cada un. Previamente, a Sala coñecera xa doutros tres recursos de suplicación en asuntos idénticos contra sentenzas provenientes dos xulgados de Ourense, Coruña e Vigo, que deron lugar ás sentenzas núm. 5545/2023, do 13 de decembro; a 849/2024, do 9 de febreiro; e a 989/2024, do 22 de febreiro, respectivamente.

A sala rexeita os argumentos dos sindicatos recorrentes, que alegaban vulneración de dereitos fundamentais propios (liberdade de expresión, tutela xudicial efectiva), e confirma que a actuación conxunta constitúe unha intromisión ilexítima no proceso electoral e unha vulneración da liberdade sindical. Fundamenta a súa resolución nunha sólida doutrina constitucional sobre o dereito de folga e a liberdade sindical, e na xurisprudencia do Tribunal Supremo sobre o uso de propaganda enganosa como forma de interferencia ilexítima en procesos electorais.

Confirmada a vulneración dun dereito fundamental, o tribunal ratifica tamén a indemnización fixada na instancia, mediante a aplicación prudente do principio de proporcionalidade na súa fixación. Refórzase a idea de que a liberdade sindical non ampara prácticas que desnaturalicen o proceso electoral nin que xeren confusión deliberada entre os traballadores. A sentenza tamén deixa entrever a importancia da autonomía da mesa electoral e a necesidade de respectar as súas decisións, mesmo cando estas exclúen a determinadas candidaturas.

FOLGA. Contido do dereito. Servizos mínimos.

STSX (Sala do Social) de 1 7 de decembro de 2024.

Recurso de Suplicación 4657/2024.

ECLI:E:TSJGAL:2024: 9008

Normas aplicadas:

Arts. 28 da Constitución Española

Arts. 10 e 6.4 e 6.5 RD-lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre relacións de traballo

Tras a comunicación ao Consorcio Provincial de Bombeiros de Lugo do inicio dunha folga indefinida en xuño de 2023 en horario continuado, por tratarse dun servizo de 24 horas, que afecta a todos os operativos (bomberos, cabos e sarxentos) e a todos os centros de traballo da provincia de Lugo e a fixación de servizos mínimos, con esixencia de atención do servizo en todo momento por un xefe de quenda-condutora e dous bombeiros-condutores, sen prexuízo do incremento do persoal, se fose preciso, pola natureza da emerxencia e a petición de cuadrantes de servizos con servizos mínimos e

gardas adicionais, incidencias nas gardas, expedientes disciplinarios e contratación temporal dalgún traballador para resolver tales incidencias, os sindicatos UXT, CSIF e Sindicato Independente de Bombeiros de Galicia e o comité de folga interpoñen demanda de tutela de dereitos fundamentais contra o Consorcio, por presuntas vulneracións do dereito de folga durante o desenvolvemento da folga. Na instancia estímase parcialmente a demanda, declárase vulnerado o dereito de folga dos traballadores ao celebrar un contrato de traballo e condénase ao consorcio para estar e pasar por esa declaración e a que absteñase de levar a cabo calquera conduta que atente contra o dereito de folga dos bombeiros ao seu servizo. Desestímase, en cambio, a petición de indemnización por danos morais.

O comité de folga e os sindicatos UXT e SIBG recorren en suplicación e o TSX estima parcialmente o recurso, confirmando a vulneración do dereito de folga pola contratación de persoal temporal para paliar os efectos da folga, e concedendo unha indemnización por danos morais ao comité de folga (15.000 €) e aos sindicatos recorrentes (7.500 € cada un). A sala considera que esta contratación, aínda que xustificada parcialmente pola escaseza de persoal e o incremento poboacional estival, foi realizada con mención expresa á folga como causa, o que constitúe unha forma de esquirolaxe externo prohibido pola xurisprudencia constitucional.

A sentenza realiza unha análise exhaustiva dos feitos probados, incluíndo a xestión de servizos mínimos, a mobilización de efectivos entre parques, a denegación de permisos sindicais e a prolongación de xornadas. Aínda que recoñece que moitas destas medidas foron xustificadas pola situación de emerxencia, a Sala conclúe que a contratación de persoal con referencia directa á folga vulnera o contido esencial do dereito fundamental.

En vía de recurso, recoñécese a indemnización por danos morais no contexto da vulneración de dereitos fundamentais colectivos. O TSX aplica criterios orientadores da LISOS e a doutrina do Tribunal Supremo, destacando a función resarcitoria e disuasoria da indemnización. Ademais, recoñece expresamente a lexitimación dos sindicatos para

reclamar indemnización por vulneración da súa liberdade sindical, mesmo cando a folga foi convocada polo comité de empresa.

A sentenza tamén pon de relevo a necesidade dunha xestión transparente e proporcionada dos servizos mínimos, evitando que se convertan en mecanismos de neutralización do conflito colectivo. Neste sentido, a resolución contribúe a delimitar as marxes de actuación das administracións públicas en contextos de folga en servizos esenciais.

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

STX (Sala do Social) do 20 de decembro de 2024.

Recurso de Suplicación 2505/2024.

ECLI:E:TSJGAL:2024:9023

Normas aplicadas:

Art. 37.1 Constitución Española

Art. 44.4 do Estatuto dos Traballadores

A sentenza resolve un conflito colectivo promovido por CCOO contra a empresa Inverpeninsular SLU, en relación coa determinación do convenio colectivo aplicable a un grupo de traballadores subrogados procedentes doutra empresa do mesmo grupo (Vidisco SL). A empresa cesionaria respectou para os traballadores subrogados o convenio colectivo de orixe (Convenio colectivo de elaboradores de produtos cociñados para a súa venda a domicilio) e, tras a súa renovación, continuou aplicando este convenio en lugar do Convenio colectivo de oficinas e despachos da provincia de Pontevedra, convenio aplicable á empresa cesionaria, ao non ser aínda este convenio renovado e aplicarse en ultraactividade.

En instancia, o Xulgado do Social núm. 5 de Vigo considerou que, tras a renovación en 2022 do convenio colectivo de elaboradores de produtos cociñados para a súa venda a domicilio polo que se rexían os traballadores procedentes de Vidisco desde a subrogación por Inverpeninsular, procedía xa, por aplicación do artigo 44.4 ET, a aplicación a todo o persoal do convenio colectivo de oficinas e despachos da

provincia de Pontevedra, que é o propio da actividade da empresa empregadora.

O TSX de Galicia confirma a sentenza de instancia, que declara o dereito dos traballadores subrogados a ser rexidos polo Convenio colectivo de oficinas e despachos de Pontevedra, en lugar do Convenio de elaboradores de produtos cociñados para venda a domicilio que se lles viña aplicando. A sala considera que, tras a renovación do convenio de orixe en 2022, debe aplicarse o convenio propio da empresa cesionaria, conforme o artigo 44.4 do Estatuto dos Traballadores. O precepto en cuestión prevé a finalización da vixencia do convenio aplicable aos traballadores afectados polo cambio de titularidade empresarial cando se produza algunha das dúas situacións que describe: que expire o convenio colectivo aplicable á entidade transmitida ou que entre en vigor un novo convenio colectivo que resulte aplicable á empresa transmitida.

A resolución realiza unha interpretación recta do art. 44.4 ET, a cuxo tenor a aplicación do convenio de orixe mantense ata a súa expiración ou ata a entrada en vigor doutro convenio aplicable. Neste caso, a renovación do convenio de orixe activa o cambio ao convenio de destino, que se corresponde coa actividade principal de Inverpeninsular.

A sentenza é incuestionable na súa claridade expositiva e na aplicación da doutrina xurisprudencial sobre sucesión de empresa e convenios colectivos. A sala tamén aborda a cuestión da lexitimación activa do sindicato, confirmando que CCOO tiña implantación suficiente na empresa, ao promover eleccións sindicais e obtido representación legal.

A resolución reforza a seguridade xurídica en procesos de reorganización empresarial, e subliña a importancia de respectar os dereitos adquiridos dos traballadores subrogados, sen perpetuar a aplicación de convenios que xa non se corresponden coa realidade organizativa.

CONVENIO COLECTIVO. Interpretación de convenio e límites orzamentarios.

STX (Sala do Social) do 23 de decembro de 2024.
Recurso de Suplicación 1761/2023.
ECLI:E:TSJGAL:2024: 8712

Normas aplicadas:

Art. 3 do Estatuto dos Traballadores

Art. 21 do Estatuto Básico do Empregado Público

Art. 18 da Lei 11/2020, do 30 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2021

En instancia, o xulgador desestima a reclamación de varios traballadores do Servizo de Emerxencias do Concello de Sanxenxo, que solicitaban o abono de cantidades adicionais por nocturnidade, no plus denominado "C. Específico Laboral", conforme a cláusula adicional sétima do Convenio colectivo do persoal ao Servizo do Concello de Sanxenxo (BOP núm. 43, de 01-03-2019), ao non alcanzar os actores por ese concepto o 25% do seu soldo e trienios. Aínda que o fallo chega á conclusión de que, efectivamente, non se alcanza a porcentaxe, considera que debe aplicarse a previsión limitativa establecida no art. 21 do EBEP, que impide incrementos retributivos que globalmente supoñan un incremento da masa salarial superior aos límites fixados anualmente na LPGE. O art. 18.8 da Lei 11/2020 esixía, para 2021, que os acordos que implicasen crecementos retributivos superiores aos fixados no mesmo experimentasen a oportuna adecuación, devindo inaplicables as cláusulas que se opuxesen ao mesmo.

Na mesma liña, o TSX de Galicia desestima o recurso de suplicación. A Sala considera que, aínda que os traballadores non alcanzaron co complemento o limiar do 25% previsto no convenio, a aplicación da devandita cláusula está supeditada aos límites de incremento retributivo establecidos na LPGE e no art. 21 do EBEP. No caso de autos, o Concello de Sanxenxo esgotara en 2021 todas as posibilidades de incremento salarial permitidas pola normativa estatal.

A resolución aplica, pois, de forma estrita o principio de xerarquía normativa, reiterando que as cláusulas convencionais deben adecuarse ás leis orzamentarias, mesmo se iso implica a súa inaplicación. A Sala cita a súa propia doutrina anterior (STSX Galicia 3867/2021) así como xurisprudencia do Tribunal Supremo, que avala a primacía das restricións orzamentarias sobre os pactos colectivos no sector público. Aínda que xuridicamente sólida, a resolución

pon de relevo a tensión estrutural entre a autonomía colectiva e o control orzamentario.

LIBERDADE SINDICAL. Tutela do dereito e degradación funcional. Proceso de tutela dos dereitos fundamentais e liberdades públicas. Obxecto do proceso.

STX (Sala do Social) de 23 de decembro de 2024.

Recurso de Suplicación 3812/2024.

ECLI:E:TSJGAL:2024: 9014

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

A sentenza analiza unha demanda de tutela de dereitos fundamentais interposta por un traballador do servizo de limpeza viaria da Coruña, afiliado ao sindicato USO, que alegaba sufrir unha represalia sindical por parte da empresa (UTE A Coruña Limpeza) ao serlle asignadas tarefas propias de peón (baldeo con vehículo auxiliar), a pesar de ter categoría de condutor.

O TSX de Galicia desestima o recurso de suplicación e confirma a sentenza de instancia, que xa rexeitara a existencia de vulneración do dereito á liberdade sindical. A Sala considera que non concorren indicios suficientes de represalia, e que a asignación puntual de tarefas distintas debeuse a necesidades organizativas (baixas, permisos, escaseza de persoal) e non á afiliación sindical do actor.

A resolución aplica correctamente a doutrina constitucional sobre o investimento da carga da proba en procesos de tutela, pero conclúe que o traballador non acreditou indicios razoables de discriminación. Ademais, destaca que outros condutores non afiliados tamén realizaron tarefas similares, e que o actor non foi apartado das súas funcións habituais de forma sistemática.

Desde unha perspectiva crítica, a sentenza é rigorosa na súa análise probatoria, pero conservadora na protección do dereito fundamental. A pesar de que a Inspección de Traballo levantou acta por asignación de funcións sen aviso previo nin consulta ao comité, a Sala non considera este feito suficiente para activar a presunción de vulneración. A resolución reflicte a dificultade de acreditar represalias sindicais en contextos

de conflitividade laboral estrutural, onde as decisións empresariais poden ter múltiples motivacións.

LIBERDADE SINDICAL. Conduta antisindical. Representantes dos traballadores. Sección sindical autonómica. Garantías. Crédito horario sindical

STX (Sala do Social) de 30 de decembro de 2024.

Procedemento 33/2024. ECLI:E:TSJGAL:2024:8733

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

Arts. 7, 8.2 e 10.3 da Lei Orgánica 11/1985, de Liberdade Sindical

Arts. 44 e 68.e) Estatuto dos Traballadores

Art. 11 XXII Convenio Colectivo do persoal de terra de Iberia

Arts. 179 e 183 Lei Reguladora da Xurisdición Social

Arts. 7.8, 39 e 40.1. b) Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social

O conflito orixínase tras a negativa da empresa para recoñecer a sección sindical da Confederación Intersindical Galega constituída no ámbito dos tres aeroportos galegos (Santiago, Vigo e A Coruña), así como a aceptar o nomeamento de D. Domingo como delegado sindical con dereito a un crédito horario de 40 horas mensuais, acumulables ás 40 horas que xa gozaba como membro do Comité de Empresa do aeroporto de Santiago. A confederación sindical actriz solicita a declaración de nulidade radical da conduta empresarial, o recoñecemento dos dereitos derivados dos arts. 8.2 e 10.3 da LOLS e unha indemnización de 7.500 euros por danos morais. A empresa opponse, negando a existencia de vulneración do dereito fundamental e cuestionando a procedencia do crédito horario acumulado. Alega que ningún dos centros de traballo superaba individualmente os 200 traballadores e que non procede a agrupación de centros para o recoñecemento dos dereitos do art. 10 LOLS.

A Sala do Social do TSX de Galicia estima integramente a demanda interposta pola CIG fronte á empresa South Europe Ground Services SLU. O fallo declara a nulidade radical da conduta empresarial consistente en denegar o

recoñecemento da sección sindical de ámbito autonómico e do delegado sindical designado, así como o dereito á acumulación do crédito horario sindical e a correspondente indemnización por danos morais.

En canto a a súa fundamentación, o tribunal parte dunha interpretación extensiva e garantista do dereito fundamental á liberdade sindical (art. 28.1 CE), en conexión cos arts. 8 e 10 da LOLS e o art. 11 do XXII Convenio Colectivo do persoal de terra de Iberia. Reafirma a doutrina consolidada do Tribunal Constitucional (STC 40/1985) e do Tribunal Supremo (STS 23/03/2021, rec. 133/2019; STS 14/02/2020, rec. 130/2018) e recoñece a facultade de autoorganización sindical, que permite constituír seccións sindicais por agrupación de centros de traballo, sempre que concorran razóns obxectivas e non se incorra en abuso de dereito.

No caso de autos, a CIG, como sindicato máis representativo en Galicia, agrupa tres centros de traballo funcionalmente conectados, que superan conxuntamente o limiar de 200 traballadores esixido polo convenio colectivo para o recoñecemento de delegados sindicais. A sala considera irrelevante que a CIG non teña representación unitaria nin afiliación acreditada en todos os centros, dado que a agrupación responde a criterios obxectivos e lexítimos, e non se acreditou abuso de dereito.

Un dos aspectos centrais do litixio é a posibilidade de acumular o crédito horario correspondente á condición de delegado sindical (40 horas) co derivado da pertenza ao Comité de Empresa (outras 40 horas). O TSX, conforme á literalidade do convenio e en liña coa doutrina do TS (STS 11/06/2024, rec. 472/2021), recoñece esta acumulación como unha manifestación do contido esencial do dereito á liberdade sindical, ao tratarse dunha garantía instrumental para o exercicio efectivo da acción sindical.

Por conseguinte, considera que a negativa empresarial a recoñecer este dereito, a pesar de as comunicacións previas do sindicato e do propio delegado, constitúe unha vulneración do dereito fundamental dereito á liberdade sindical na súa vertente funcional, ao limitar inxustificadamente o exercicio de funcións representativas. A Sala declara a nulidade radical da devandita conduta e ordena o cesamento inmediato da

mesma, así como a reposición da situación anterior. E procede á fixación da correspondente indemnización por danos morais derivados da conduta antisindical. Para iso, acóllese aos criterios orientativos da LISOS (arts. 7.8 e 40.1. b), considerando a gravidade da infracción, a persistencia na negativa empresarial e a falta de resposta ao requirimento extraxudicial do sindicato e impón unha indemnización de 7.500 euros a favor do sindicato, importe máximo previsto na LISOS para infraccións graves. A Sala lembra que a mera constatación da vulneración do dereito fundamental xustifica a existencia de dano moral, sen necesidade dunha proba específica da súa contía, conforme a doutrina do Tribunal Supremo (SSTS 853/2021, 967/2023, entre outras).

A resolución reforza, pois, a liña xurisprudencial que recoñece a autonomía organizativa dos sindicatos como elemento esencial do dereito á liberdade sindical. En particular, recoñece a posibilidade de constituír seccións sindicais por agrupación territorial de centros de traballo, mesmo sen presenza unitaria en todos eles, sempre que concorran razóns obxectivas e non se prexudiquen dereitos de terceiros. Destaca, ademais a importancia do crédito horario como garantía funcional do exercicio sindical, e sanciona con firmeza a súa limitación inxustificada. A cuantificación prudencial do dano moral, baseada en baremos sancionadores, preséntase como unha ferramenta eficaz para a reparación e prevención de futuras vulneracións.