

DERECHO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social

Universidade de Vigo

mfprieto@uvigo.gal

Palabras clave: libertad sindical; convenio colectivo; sindicatos; elecciones; representantes de los trabajadores; huelga; conflicto colectivo.

Palabras chave: liberdade sindical; convenio colectivo; sindicatos; eleccións; representantes dos traballadores; folga; conflito colectivo.

Keywords: freedom of association; collective bargaining agreement; trade unions; elections; workers' representatives; strike; collective dispute.

1. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 23 DE ABRIL de 2025 (REC. 46/2023)

HUELGA. Esquirolaje interno. Apariencia de normalidad en medios de comunicación. CRTVG. Servicios mínimos. Interdicción de conductas coactivas

ECLI: ES:TS:2025:2069

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución.

El Tribunal Supremo (Sala de lo Social) analiza la posible vulneración del derecho fundamental a la huelga (art. 28.2 CE) durante una huelga general convocada por la CUT en el sector público autonómico. El sindicato demandante denuncia que la Corporación de Radio y Televisión de Galicia (CRTVG)

había neutralizado el impacto del paro mediante la emisión de programas no esenciales y la creación de una apariencia de normalidad y solicita la nulidad de tales actuaciones, la indemnización por daños y perjuicios y medidas de publicidad para constatar la vulneración del derecho.

El conflicto se centra en dos actuaciones. Por un lado, la emisión del programa informativo "Bos días" en formato reducido (dos horas frente a las dos horas y 45 minutos habituales). El programa se compone de piezas pregrabadas de distinta duración que se eligen con antelación por parte de los redactores, de entre otras ya emitidas. El día de la huelga no se utilizaron directos en el programa y en alguna de las piezas difundidas ya el día anterior el narrador era un trabajador huelguista. Por otra parte, la retransmisión radiofónica del partido RC Celta–Real Sociedad, prevista dentro del programa deportivo "Galicia en goles", pese a que el presentador del programa y el técnico habitual secundaron la huelga. CRTVG introdujo avisos en pantalla y mensajes previos informando de la huelga y alteró la programación de forma considerable, al emitirse el partido desde el campo sin participación de otros comentaristas, sin publicidad y sin conexiones en directo con locutores presentes en otros campos para hablar de otros partidos.

El recurso de casación se articula sobre dos motivos que son desestimados: revisión fáctica y denuncia de infracción normativa. Entiende el Alto Tribunal que no se cumplen los requisitos jurisprudenciales para la modificación solicitada de los hechos probados. Y respecto a la vulneración del derecho de huelga, la Sala recuerda la doctrina constitucional (entre otras, SSTC 76/2001, 193/2006 y 17/2017) y jurisprudencial (STS 721/2024, con cita de otras anteriores) sobre la proyección externa del derecho de huelga, que considera esencial la publicidad del conflicto para la eficacia de la huelga, y que entiende que una apariencia de normalidad puede vulnerar el derecho. Sin embargo, a la vista del relato fáctico, no considera que CRTVG ocultara el conflicto ni incurriese en un supuesto esquirolaje interno. En cuanto a la

ocultación, entiende que la corporación informó de la huelga a la audiencia mediante banners y advertencias en los dos programas. Y, en relación con el esquirolaje, entiende que la emisión del programa “Bos días” en formato reducido obedeció a su calificación como servicio esencial en la Orden de servicios mínimos, que condiciona el margen de actuación empresarial, sin que la utilización de material pregrabado con voz de un trabajador huelguista implique vulneración, al haber sido seleccionado el material antes del inicio de la huelga por personal no participante en la misma. Respecto a la retransmisión deportiva, se limitó a la señal del estadio sin intervención de personal huelguista, lo que descarta igualmente su sustitución fraudulenta.

Entiende, pues, que la actuación empresarial no eliminó la visibilidad del conflicto ni redujo su impacto de forma ilegítima, pues se comunicó la huelga mediante avisos y se alteró la programación habitual, procediéndose a una emisión limitada de contenidos pregrabados y a la retransmisión parcial de eventos deportivos.

La resolución realiza una interpretación estricta del concepto de “apariencia de normalidad” y considera neutro el uso de contenidos pregrabados, sin discutir si contribuye a minimizar la percepción del conflicto en medios públicos. Son necesarios indicios claros de ocultación o sustitución para apreciar vulneración del derecho de huelga. Asimismo, la sentencia parece reforzar la idea de que la calificación de programas como esenciales por la autoridad laboral condiciona el margen de actuación empresarial, reduciendo el espacio para la crítica sindical.

2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 11 DE JUNIO DE 2025 (REC. 199/2023)

LIBERTAD SINDICAL. Libertad de expresión e información. Conducta antisindical. Traslado de tablones de anuncios.

ECLI:ES:TS:2025:2798

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

Arts. 96.1 y 181.2 LRJS

El recurso de casación, interpuesto por varias organizaciones sindicales (CIG, CUT, CCOO, UGT y el Comité Intercentros de CRTVG) aborda la pretendida vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28 CE) en conexión con las libertades de expresión e información, fundada en la decisión empresarial de CRTVG de reubicar los tablones de anuncios sindicales desde la redacción de Radio Galega a un pasillo del edificio. Durante más de una década, los tablones sindicales se habían situado en la redacción de la emisora, espacio de alta actividad laboral. Tras un incidente relacionado con la colocación de una pancarta y el reparto de panfletos, la empresa decidió trasladar los tablones a un pasillo, ofreciendo previamente ubicaciones alternativas. Los sindicatos interpretan que la medida pretende dificultar la visibilidad de sus mensajes críticos y solicitan la nulidad radical de la medida, la reposición de los tablones a su ubicación anterior y una indemnización por daños morales.

El Alto Tribunal confirma la sentencia del TSJ de Galicia que desestima la demanda. Niega la infracción de los arts. 96.1 y 181.2 LRJS y de la doctrina constitucional y jurisprudencial invocada. Aplica el canon de proporcionalidad exigido en supuestos de limitación de derechos fundamentales en el ámbito laboral y considera que el cambio de ubicación del tablón es una medida es legítima, idónea para evitar perturbaciones, necesaria ante la falta de aceptación de otras opciones y proporcionada, pues mantiene intacta su funcionalidad como instrumento de comunicación sindical. No aprecia indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales para invertir la carga probatoria ni para presumir conducta antisindical. Entiende que la actuación empresarial responde a causas ajenas a un propósito antisindical: la ubicación original perturbaba la actividad normal en una zona de intenso trabajo y había generado conflictos previos. Además, la empresa ofreció alternativas y la nueva localización no impide el acceso ni la visibilidad,

siendo incluso más adecuada por situarse en un espacio amplio y accesible sin necesidad de entrar en la redacción. La resolución consolida la línea jurisprudencial que admite restricciones organizativas, basadas en causas objetivas y razonables, que afectan a derechos colectivos o instrumentos sindicales cuando se garantiza la efectividad del derecho. Se descarta vulneración del derecho fundamental cuando la decisión empresarial es proporcionada y no obstaculiza el ejercicio sindical. Con todo, plantea interrogantes sobre el alcance del principio de visibilidad sindical, pues aunque el TS afirma que la nueva ubicación es adecuada, la percepción de los trabajadores sobre la accesibilidad real podría ser distinta.

3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 15 DE ENERO DE 2025 (REC. 5245/2024)

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. Cómputo de crédito horario. Vacaciones.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:96

Normas aplicadas:

Art. 10.3 LOLS

Arts. 37.3 y 68 ET

La sentencia resuelve un recurso de suplicación derivado de un conflicto colectivo sobre el cómputo del crédito horario sindical, en el que se valora si el mismo debe calcularse por los doce meses del año o excluir el mes de vacaciones. Confirma que el crédito horario no se genera durante las vacaciones, consolidando la doctrina del TS y subrayando su naturaleza de permiso retribuido vinculado al trabajo efectivo.

Ante la solicitud de los sindicatos CIG y CCOO de acumulación anual del crédito horario para sus respectivos representantes (30 horas mensuales por representante por doce meses por cada uno), la empresa, aplicando jurisprudencia del TS, entiende que el cómputo ha de realizarse sobre once meses, excluyendo el mes de vacaciones, por tratarse de un permiso retribuido incompatible con la ausencia de prestación laboral.

El comité de empresa y CCOO instan en vía judicial la acumulación completa frente a la limitación por la empresa del crédito horario a los meses de actividad efectiva. Fundamentan su pretensión en la ausencia de limitaciones en la ley y en el convenio colectivo. Tras la desestimación de la demanda en la instancia, la Sala confirma la sentencia y desestima también el recurso presentado por CCOO.

La Sala recoge la doctrina del TS (SSTS 23/03/2015 y 01/02/2017, reiterada en sentencias posteriores), que afirma que el crédito horario es un permiso retribuido vinculado a la prestación de servicios, por lo que no procede durante las vacaciones. Solo se admite su uso fuera de jornada en supuestos excepcionales, como en caso de trabajo a turnos o cesión a otro representante o postergación del disfrute en casos de incapacidad temporal. De acuerdo con esta doctrina, el derecho al crédito se configura como permiso retribuido mensual, limitado al tiempo de trabajo efectivo, lo que excluye el período vacacional.

La resolución aplica el art. 68 ET y el art. 10.3 LOLS, interpretados conforme a la naturaleza jurídica del crédito horario como permiso retribuido (art. 37.3 ET). Destaca la imposibilidad de disfrutar un permiso cuando no existe obligación de trabajar, reforzando la lógica de la proporcionalidad entre derecho y prestación. Sigue así la línea jurisprudencial que limita la acumulación del crédito horario, evitando su extensión a períodos sin actividad. La interpretación parece coherente con la finalidad del permiso y refuerza la seguridad jurídica, pero reduce la flexibilidad en la gestión del crédito sindical.

4. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 23 DE ENERO DE 2025 (REC. 5245/2024)

HUELGA. Servicios mínimos. Proporcionalidad. Motivación. Delegación indebida.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:609

Normas aplicadas:

Art. 28.2 Constitución Española

Art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo

El TSJ examina la legalidad de una orden autonómica que fijó servicios mínimos durante una huelga en la sanidad privada convocada por CIG, UGT y CCOO, que afectaba al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo para los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorio de análisis clínicos de la provincia de A Coruña. La orden fijó servicios mínimos mediante criterios genéricos y confió su concreción a las empresas afectadas. CIG interpuso demanda contra la orden por vulneración del derecho de huelga (art. 28.2 CE), solicitando la anulación parcial de la orden y el abono de una indemnización. Alega, respecto de la fijación de los servicios mínimos, falta de motivación, desproporción y delegación por la Consellería de Sanidad de potestades públicas a las empresas del sector afectadas.

La Sala estima parcialmente el recurso, tras justificar la atribución de competencia a la jurisdicción contencioso-administrativa para conocer de las resoluciones dictadas por la autoridad gubernativa en materia de fijación de servicios mínimos, sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción social para conocer de los conflictos y controversias que pudieran surgir de las medidas ad intra adoptadas por el empresario que puedan afectar a la relación que mantenga con los trabajadores en huelga.

Aplica doctrina constitucional y del TS sobre las exigencias de motivación y proporcionalidad en la fijación de servicios mínimos en servicios esenciales. Deben garantizar la suficiencia de los servicios esenciales, no su normalidad, y han de fijarse con criterios explícitos y proporcionados para evitar que no se haga impracticable el derecho de huelga que garantiza el artículo 28.2 de la CE. La autoridad administrativa debe motivar las razones y porcentajes a fin de lograr el equilibrio ponderado entre los derechos

afectados, evitando fórmulas abiertas que lesionen el derecho de huelga.

La sentencia anula varios puntos de la orden al considerar que la autoridad gubernativa incumplió las exigencias de motivación y proporcionalidad. No existían memorias ni estudios previos sobre las características de cada centro, y la orden empleó expresiones genéricas ("urgentes", "preferentes", "número necesario") sin porcentajes ni criterios técnicos. Esta indeterminación impide el control jurisdiccional y vulnera el derecho de huelga. La Sala recuerda que los servicios mínimos son una excepción al ejercicio de un derecho fundamental y deben justificarse en cuatro dimensiones: formal, material, cuantitativa y cualitativa. La delegación a la patronal para concretar los mínimos supone una cesión indebida de potestades públicas. Se ordena, además, la publicación de los apartados anulados en el DOG, tal y como solicitaba el sindicato demandante, pero se rechaza la indemnización por falta de acreditación de un perjuicio singular.

El fallo refuerza el control judicial sobre la fijación de servicios mínimos, exigiendo rigor técnico y evitando delegaciones que desnaturalizan la función pública. Reafirma así el equilibrio ponderado que debe existir, en la fijación de tales servicios mínimos, entre la protección del derecho de huelga y la garantía de servicios esenciales.

5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 31 DE ENERO DE 2025 (REC. 5273/2024)

LIBERTAD SINDICAL. Elecciones sindicales. Publicidad electoral. Conducta antisindical.

ECLI: ES:TSJGAL:2025:547

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 16.6 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre

Arts. 179.3 y 183 LJS

La sentencia aborda la vulneración del derecho a la libertad sindical instada por el sindicato OMEGA contra CSIF y CESM,

por actos de publicidad electoral en el proceso de elecciones sindicales del sector sanitario, tras la proclamación de candidaturas, que inducía a error sobre la participación de CESM. Previamente, la mesa electoral había excluido a CESM por falta de acreditación de coalición con CSIF. Sin embargo, durante la campaña en el área sanitaria de Ferrol, CSIF difundió cartelería con las siglas "CSIF-CESM" y mensajes solicitando el voto conjunto, incluyendo afiliados de CESM en su lista. CESM publicó en su newsletter que "llegaba a la Mesa Sectorial de Sanidade de la mano de CSIF tras conseguir 58 delegados".

En instancia, se estima la demanda y se condena a ambos sindicatos a abonar una indemnización de 6.000 € cada uno. La Sala refuerza la protección del proceso electoral como contenido adicional de la libertad sindical y confirma la sentencia en el recurso de suplicación interpuesto por los sindicatos demandados rebatiendo los argumentos de cosa juzgada, competencia, vulneración del art. 24 CE, libertad de expresión y exceso indemnizatorio.

Rechaza la cosa juzgada y litispendencia por falta de identidad objetiva: los hechos se circunscriben a Ferrol. La competencia territorial del Juzgado se considera correcta. Sobre el fondo, la conducta vulnera la libertad sindical al interferir en el proceso electoral mediante propaganda que atribuye participación a CESM, burlando su exclusión. La jurisprudencia constitucional (SSTC76/2001 y 36/2004) integra en la libertad sindical el derecho a participar en elecciones y a no sufrir obstáculos ilegítimos. La Sala descarta asimismo la invocación de libertad de expresión: la propaganda electoral no puede amparar prácticas que falseen la concurrencia. La sentencia distingue entre propaganda legítima y actos que distorsionan la igualdad en la contienda electoral. Respecto a la indemnización, aplica los arts. 179 y 183 LRJS y entiende que el daño moral se presume unido a la vulneración del derecho fundamental, fijándose prudencialmente en 6.000 € por sindicato, sin cuestionamiento del importe. Se aplica el principio de

reparación integral y prevención del daño en la cuantificación indemnizatoria.

6. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 10 DE FEBRERO DE 2025 (REC. 37/2024)

CONFLICTO COLECTIVO. Convenio aplicable. Ámbito funcional. Actividad preponderante. Subrogación empresarial. Legitimación activa del sindicato.

ECLI: ES:TSJGAL:2025:912

Normas aplicadas:

Arts. 44, 82.3 y 85 ET

Arts. 154 y 155 LRJS

La Sala resuelve un conflicto colectivo promovido por la CIG para determinar el convenio aplicable a la empresa First Stop Southwest, dedicada al montaje de neumáticos y mantenimiento integral del automóvil. El debate se centra en la correcta identificación del ámbito funcional del convenio tras una sucesión empresarial. Se discute la legitimación activa del sindicato.

La empresa aplicaba el convenio de comercio vario tras suceder a Neumáticos Sánchez, que aplicaba el convenio de la industria siderometalúrgica. La CIG reclama la aplicación de este último, alegando que la actividad principal es la reparación y mantenimiento de vehículos.

La Sala reconoce la legitimación activa de la CIG como sindicato más representativo en Galicia, con implantación acreditada en la empresa, aunque el delegado de personal hubiera causado baja y estima la demanda. Aplica doctrina sobre la legitimación sindical en conflictos colectivos, incluso cuando la representación unitaria se extingue por causas sobrevenidas. En cuanto al fondo, acoge el criterio jurisprudencial sobre actividad preponderante (SSTS 17/03/2023 y 10/10/2023): el convenio aplicable es el que corresponde a la actividad real y principal, no al objeto social ni a pactos individuales. La prueba documental y testifical acredita que la función esencial es el mantenimiento y reparación de vehículos, lo que sitúa a la empresa en el

ámbito del convenio siderometalúrgico. Destaca, además, el carácter indisponible del convenio aplicable (art. 85 ET) y la obligación de mantener el convenio de origen tras la sucesión (art. 44 ET) hasta su expiración o sustitución por otro que corresponda a la actividad real. En este sentido, rechaza la validez de acuerdos individuales que pretendan alterar estas reglas. Refuerza así la seguridad jurídica en la determinación del convenio aplicable, evitando prácticas empresariales que puedan pretender reducir costes mediante la aplicación de convenios menos favorables.

7. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 14 DE FEBRERO DE 2025 (REC. 6105/2024)

CONFLICTO COLECTIVO. Interpretación de convenio. Cobertura de vacantes. Funciones reales.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:943

Normas aplicadas:

Arts. 3 y 1281 CC

La controversia que plantea el conflicto colectivo se centra en la interpretación de una cláusula del convenio colectivo aplicable para determinar en si una plaza convocada para la cobertura de una vacante por jubilación en el servicio de limpieza del Hospital Montecelo (Pontevedra) debe corresponder a la categoría profesional del trabajador jubilado ("especialista") o a la correspondiente a las funciones efectivamente por él desempeñadas ("limpiador"). UGT reclama la cobertura de la plaza con la categoría de especialista e interpone demanda de conflicto colectivo, que es estimada en instancia.

Recurrida en suplicación por la empresa, la sentencia es revocada. La Sala interpreta el art. 23 del convenio colectivo aplicable, que regula el procedimiento de acoplamiento interno, destacando que la cobertura debe atender a las funciones efectivamente realizadas por el trabajador que cesa, no a la mera denominación de la categoría. El precepto indica expresamente que el trabajador que acceda a la vacante desempeñará "las mismas tareas que venía

realizando el trabajador que ocupaba esa posición”, lo que evidencia la voluntad de las partes negociadoras. La Sala descarta la aplicación de la perspectiva de género invocada por la parte actora, al no tratarse de una adjudicación concreta sino de la interpretación general del convenio.

La sentencia refuerza la idea de que la categoría profesional no es determinante para la cobertura de vacantes cuando existe una cláusula que vincula la adjudicación a las funciones reales. Esta interpretación favorece la flexibilidad organizativa, pero plantea interrogantes sobre la protección de expectativas profesionales y la transparencia en la clasificación. Aplica criterios hermenéuticos sobre convenios colectivos: prevalencia del sentido literal cuando coincide con la intención de las partes, y, en caso contrario, interpretación lógica y sistemática (arts. 3 y 1281 CC). Y reitera la doctrina que atribuye amplio margen a los órganos de instancia en la interpretación de cláusulas convencionales, salvo irracionalidad manifiesta.

8. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 19 DE FEBRERO DE 2025 (REC. 40/2024)

CONFLICTO COLECTIVO. Impugnación de convenio. Ámbito funcional. Representatividad.

ECLI: ES:TSJGAL:2025:951

Normas aplicadas:

Art. 87 ET

Arts. 163-165 LRJS

La sentencia desestima la demanda de impugnación del convenio provincial de transporte de Pontevedra por parte de la Asociación Española de Empresas de Mensajería (AEM), que solicitaba excluir la actividad de mensajería del ámbito funcional del convenio. En concreto, AEM alega ilegalidad del convenio por tres motivos: 1) la inclusión de la actividad de mensajería sin autorización administrativa, que considera contraria al II Acuerdo Marco para la Empresas de Transporte; 2) la falta de empresas afiliadas al sector en las patronales firmantes y, por tanto, falta de representatividad

de las patronales firmantes; 3) la redacción del ámbito funcional incompatible con la normativa estatal.

Si bien el TSJ reconoce, frente a las excepciones planteadas por las demandadas, la legitimación activa de AEM y adecuación del procedimiento de impugnación, en relación con el fondo del asunto resuelve que el convenio no concurre ilegalidad. Respecto de la conciliación alcanzada en relación con el II Acuerdo General, a fin de no incluir en su ámbito la actividad de mensajería, cuando no se requiere para su desarrollo autorizaciones administrativas habilitantes de transporte, entiende la Sala que no impide que la autonomía negocial amplíe el ámbito funcional, incluso para actividades de transporte que no requieran autorización administrativa. El art. 6 del II Acuerdo Marco permite que la autonomía negocial pueda exceder su ámbito funcional como acontece en el caso de autos, en el que se ha incluido la actividad de mensajería sin distingos. En segundo lugar, respecto de la representatividad, considera acreditado que las patronales firmantes representan empresas que realizan mensajería, también con vehículos ligeros sin autorización. Reafirma, así, la autonomía negocial y la representatividad suficiente de las partes firmantes. La inclusión de esta actividad en convenios provinciales es práctica consolidada desde 2011. La Sala subraya que la actividad de mensajería guarda homogeneidad con el transporte terrestre, lo que justifica su regulación conjunta. La tercera causa de ilegalidad viene a reiterar las anteriores, al entender la demandante que la actividad de mensajería no es una actividad auxiliar o complementaria del transporte y que debe tener una regulación propia. Con todo, afirma la Sala que tal actividad la realizan en Pontevedra todas las empresas de transporte, que tienen además autorizaciones que les habilitan para el transporte público de mercancías por carretera y/o como operador de transporte.

La resolución aplica los arts. 87 ET y 163-165 LRJS, sobre legitimación y procedimiento de impugnación, junto con la doctrina constitucional sobre reserva de legitimación a

sujetos colectivos. Reitera la prevalencia de la autonomía negocial para definir el ámbito funcional, salvo vulneración de normas imperativas, lo que no ocurre en este caso. Consolida así la tendencia a integrar la mensajería en convenios del transporte, incluso sin autorización administrativa, reforzando la flexibilidad negocial. Sin embargo, plantea el debate sobre la adecuación de esta inclusión a las peculiaridades del sector y sobre la protección de intereses de asociaciones específicas. La sentencia prioriza la homogeneidad funcional y la práctica consolidada frente a interpretaciones restrictivas.

9. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 14 DE MARZO DE 2025 (REC. 5814/2024)

LIBERTAD SINDICAL. Representación legal de los trabajadores. Conducta antisindical. Delegado sindical y sección sindical. Proporcionalidad.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:2082

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 10 LOLs

Arts. 96 y 183 LJS

La Sala examina en suplicación la negativa empresarial a reconocer el nombramiento de delegado sindical con crédito horario en Ilunion Seguridad, alegando que el sindicato Alternativa Sindical no alcanzó el 10% de votos exigido por el art. 83 del V convenio colectivo de la empresa para aplicar la escala que determina el número de delegados de la sección sindical que dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes legales de los trabajadores del centro al que pertenezca. El trabajador y el sindicato interponen demanda por vulneración de su libertad sindical en procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

De acuerdo con la relación de hechos declarados probados, tras las elecciones sindicales, el sindicato accionante obtuvo un 9,23% de votos. La empresa deniega el reconocimiento del delegado sindical y el crédito horario, invocando el art. 83

del convenio. El Juzgado estima en instancia la demanda y el TSJ confirma la sentencia, que declaró vulneración de la libertad sindical al no permitírselle la constitución de sección sindical con un delegado sindical, reconoció el derecho del actor a ser nombrado delegado sindical en la sección sindical con todos los derechos inherentes a dicho reconocimiento y fijó una indemnización de 1.500 € en concepto de daños morales a abonar al sindicato accionante.

La Sala interpreta conjuntamente el art. 10 LOLS y el convenio colectivo y concluye que la mejora convencional (reducción de ratios para delegados) no puede contravenir la norma de rango superior: las secciones sindicales que no alcanzan el 10% de votos tienen derecho a un delegado sindical. La negativa empresarial carece de justificación objetiva y vulnera el derecho fundamental de libertad sindical, incluso cuando el sindicato no alcanza el umbral convencional. Respecto a la indemnización, la Sala aplica el art. 183 LJS y la doctrina jurisprudencial (STC 24/7/2006 y SSTS 19/12/2017 y 8/5/2019), que atribuye a estas indemnizaciones una función resarcitoria y preventiva y fija la cuantía prudencialmente en atención a la gravedad y circunstancias del caso.

La sentencia refuerza así la protección del derecho de libertad sindical frente a interpretaciones restrictivas del convenio. Reitera la doctrina sobre la carga probatoria en procesos de tutela (art. 96 LJS) y sobre la indemnización automática por vulneración de derechos fundamentales, sin necesidad de acreditar daño concreto. La indemnización, aunque moderada, cumple la función preventiva, pero plantea el debate sobre la suficiencia de las cuantías para disuadir conductas antisindicales.

10. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 23 DE ABRIL DE 2025 (REC. 214/2024)

HUELGA. Servicios mínimos. Proporcionalidad. Motivación.

ECLI: ES:TSJGAL:2025:3073

Normas aplicadas:

Arts. 28.2 y 20 Constitución Española

Art. 50 Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

Art. 5.1 Ley 9/2011, de 9 de noviembre, de los medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia (actualmente derogada y sustituida por la Ley 1/2025, de 14 de marzo, de servicios de los medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia para la sociedad digital) y art. 1 y 2 Decreto 155/1988, de 9 de junio

Art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo

El TSJ vuelve a examinar la legalidad de otra orden autonómica que fijó servicios mínimos durante una huelga, en este caso durante una huelga parcial e indefinida en la Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG), que fue impugnada por el Comité Intercentros por considerar vulnerado el derecho fundamental a la huelga. La huelga afectaba a todos los centros de CRTVG, con paros de 90 minutos, entre las 11.30 y las 13.00 horas, en días no consecutivos. La orden inicial fijó 75 efectivos, que fueron reducidos a 61 en una modificación posterior. El comité invoca un orden anterior, que estableció servicios mínimos para una huelga de 24 horas, y alega falta de motivación y desproporción en la fijación de los servicios mínimos. También impugna su carácter abusivo, por la previsión de emisión de programas pregrabados, que consideraba contraria a la visibilidad de la huelga.

La Sala desestima en el caso de autos el recurso y confirma la orden. Considera que la comunicación audiovisual es un servicio esencial (art. 50 Ley 13/2022 y, en Galicia, art. 5 Ley 9/2011), vinculado a derechos fundamentales (art. 20 CE). Entiende, en consecuencia, que la autoridad gubernativa está facultada para fijar servicios mínimos (art. 10 RD-ley 17/1977), debiendo ponderarse a tal efecto la extensión, duración y características de la huelga. Aplica al respecto la doctrina constitucional sobre servicios esenciales, a fin de hacer compatibles con el derecho de huelga la preservación

de los derechos o bienes constitucionales que satisface el servicio en cuestión. La fijación de servicios mínimos debe garantizar la suficiencia del servicio esencial, no la normalidad, y utilizar criterios explícitos y proporcionados que ponderen y equilibren los sacrificios que se impongan a los huelguistas y los que padecan los usuarios del servicio. La motivación debe exteriorizar los factores ponderados (duración, naturaleza del servicio, derechos afectados). Se justifica, en este caso, en la necesidad de garantizar espacios informativos esenciales (Galicia Noticias, Telexornal, boletines), reduciendo su duración y limitando la cobertura a informativos, con exclusión de deportes y programas no informativos. También se estima adecuada la proporción de 61 efectivos en servicios mínimos, equivalente al 12% de la plantilla, compuesta por 512-520 trabajadores, con asignación individualizada por categoría, discerniendo entre personal de radio y de televisión, sede central y delegaciones territoriales, informativos y soporte y mantenimiento. Además, se entiende que la previsión de redifusión de programas pregrabados no vulnera el derecho de huelga, al haberse preservado su visibilidad mediante advertencias en la emisión sobre la alteración de la programación a consecuencia de los paros parciales. La Sala rechaza la comparación con huelgas anteriores (de 24 horas y un porcentaje del 21%), por falta de homogeneidad.

El fallo confirma la validez de la orden de servicios mínimos, consolidando criterios sobre motivación, proporcionalidad y protección de derechos informativos frente al derecho de huelga. Refuerza la exigencia de motivación concreta, pero admite un margen amplio para la autoridad administrativa en sectores estratégicos como la comunicación pública. La proporcionalidad (12% de plantilla) parece razonable, aunque la inclusión de personal técnico y de soporte plantea interrogantes sobre la delimitación estricta de lo “esencial”. La emisión de programas pregrabados, formalmente neutra, evidencia cierta tensión entre visibilidad de la huelga y continuidad del servicio.

11. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 6 DE MAYO DE 2025 (REC. 5878/2024)

LIBERTAD SINDICAL. Representación legal de los trabajadores. Conducta antisindical. Delegado sindical. Crédito horario. Sucesión empresarial

ECLI: ES:TSJGAL:2025: 3509

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 10 LOLS

Art. 44.5 ET

Art. 183 LJS

La sentencia aborda la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28 CE) derivada de la negativa empresarial a reconocer, tras una subrogación empresarial, la condición representativa y el crédito horario de una trabajadora que en la empresa cedente era miembro del comité y delegada sindical y comunicarles la extinción del comité y el bloqueo del uso del crédito horario. El conflicto surge cuando NetOlympus, dedicada a la actividad de contact center, asume el servicio de reclamaciones (tarjetas Abanca) de Prosegur Avos y, tras reconocer el primer mes y medio la condición representativa y el correspondiente crédito horario, revoca el mandato representativo de la actora, impidiéndole usar su crédito sindical, pese al acuerdo de subrogación de mantenimiento de derechos. La actora interpone demanda de vulneración de la libertad sindical y reclama la reposición de derechos y una indemnización por conducta antisindical. La sentencia de instancia, impugnada en suplicación por ambas partes, reconoce la vulneración, declara la nulidad radical de la práctica empresarial antisindical y condena a la empresa demandada a cesar en la misma, a reponer la situación al momento anterior a la conducta antisindical y declarar el derecho de la actora al ejercicio de su mandado representativo y al uso del crédito horario con todas las garantías inherentes, así como a abonar a cada una de las demandantes una indemnización de 5.000 €.

La Sala aplica el art. 44.5 ET, que garantiza la continuidad del mandato representativo cuando se transmite una unidad productiva con autonomía, como ocurre en este caso (se subroga todo el departamento, con personal, medios y funciones intactas) y confirma la existencia de vulneración. Entiende que la negativa empresarial vulnera la libertad sindical en su vertiente funcional (crédito horario) y comporta la obligación de cesar en la conducta, restituir derechos y reparar el daño.

En cuanto a la cuantía de la indemnización, discutida por las actoras, el TSJ la eleva de 5.000 € a 7.500 € por demandante, aplicando el art. 183 LJS y la doctrina que atribuye a estas indemnizaciones la doble finalidad resarcitoria y preventiva. Se toma como referencia la horquilla de sanciones de la LISOS para infracciones muy graves, ponderando la duración del conflicto y la resistencia empresarial.

12. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 20 DE MAYO DE 2025 (REC. 887/2024)

LIBERTAD SINDICAL. Representación legal de los trabajadores. Conducta antisindical. Funciones representativas y derecho a información. Excedencia voluntaria.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:4325

Normas aplicadas:

Directiva 2002/14/CE

Art. 28 CE

Arts. 64, 67 y 69 ET

Art. 7.7 LISOS

El caso de autos aborda la negativa empresarial a facilitar información sobre horarios a un delegado de personal en situación de excedencia voluntaria y su consideración como conducta antisindical vulneradora del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28 CE). El Juzgado estima en instancia parcialmente la demanda, declarando vulneración del derecho y nulidad de la conducta antisindical y

condenando a la empresa al abono de una indemnización de 751 €. La Sala confirma la sentencia.

Se reconoce, en la relación de hechos probados, que el trabajador, elegido delegado de personal en 2021, solicita en marzo de 2024 una excedencia voluntaria de un año. Durante la misma, pide recibir los horarios trimestrales y sus modificaciones para ejercer funciones representativas. La empresa deniega la solicitud entendiendo que la suspensión de su relación laboral afecta a su mandato representativo. El actor participa en comunicaciones sindicales y en el proceso de la firma del acuerdo que puso fin a una huelga. Solicita también en dos ocasiones, en marzo y en agosto, la finalización de la excedencia, que es denegada por la empresa.

Ya en suplicación, la Sala refuerza la interpretación pro libertate sindical, garantizando la estabilidad de la representación elegida por los trabajadores y evitando restricciones no previstas legalmente. Aplica el principio de continuidad del mandato representativo durante la suspensión contractual, salvo causas legales de extinción, que también se aplica a otras situaciones de suspensión, como la incapacidad temporal o los expedientes de regulación de empleo. Entiende, pues, que la excedencia voluntaria suspende la relación laboral, pero no extingue ni suspende automáticamente el mandato representativo, salvo revocación expresa o pérdida de condiciones de elegibilidad, conforme a los arts. 67 y 69 ET. Considera, por tanto, que derechos instrumentales para ejercer funciones representativas, como la recepción de información, son compatibles con la excedencia, y ello a diferencia de otros derechos de los representantes que pueden estar ligados a la existencia de una relación laboral activa, como ocurre con el crédito horario, que exige trabajo efectivo. En consecuencia, declara que la negativa empresarial a entregar información carece de justificación objetiva y vulnera el derecho a la libertad sindical. La consideración de la existencia de una conducta antisindical se refuerza por la propia conducta de la

empresa, que incluso reconoce al actor como representante ante un organismo de mediación oficial en un acuerdo para poner fin a una huelga. La Sala cita la Directiva 2002/14/CE y el art. 64 ET sobre derechos de información y consulta, así como el art. 7.7 LISOS que tipifica como infracción grave la transgresión de estos derechos.

El fallo, no obstante, plantea retos prácticos sobre el acceso a información sensible y el deber de sigilo, especialmente en empresas que alegan riesgos organizativos. La indemnización mínima (751 €) evidencia la dificultad de cuantificar el daño moral en estos supuestos.

13. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 2 DE JUNIO DE 2025 (REC. 1416/2024)

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. Libertad sindical. Crédito horario. Indemnización por daños morales.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:4346

Normas aplicadas:

Arts. 14 y 28 CE

Art. 10 RD-ley 20/2012

DF 21^a Ley 31/2022 (PGE 2023)

El TSJ de Galicia resuelve un recurso de suplicación interpuesto por la Empresa de Transformación Agraria (TRAGSA) contra la decisión del juzgador de instancia que declaró vulnerados los derechos fundamentales a la libertad sindical (art. 28 CE) y a la igualdad (art. 14 CE) en perjuicio de tres representantes del sindicato CIG. El conflicto gira en torno a la asignación desigual de crédito horario sindical y al abono de gastos de desplazamiento para asistencia a reuniones mensuales en Santiago del comité autonómico compuesto por los miembros de los comités de empresa de las 4 provincias gallegas.

Tras las elecciones sindicales de abril de 2024, el comité de empresa provincial quedó integrado por nueve miembros: cinco de CSIF, tres de CIG (demandantes) y uno de UGT. Mientras los representantes de CSIF y UGT disfrutaban de 30 horas mensuales de crédito horario y percibían gastos de

desplazamiento para asistir a reuniones del comité autonómico en Santiago, los de CIG solo disponían de 20 horas y no recibían compensación por desplazamientos. La empresa justificaba la inexistencia de ánimo discriminatorio o vulnerador en la diferencia de trato en una interpretación normativa derivada de la suspensión del crédito horario por el art. 10 del RD-ley 20/2012, que según la empresa requería una nueva negociación, pese a su rehabilitación por la DF 21^a de la Ley 31/2022 (PGE 2023), y considera desproporcionada la cuantía de la indemnización fijada en instancia, que considera debida en parte a un error, ya enmendado, en la aplicación de normas convencionales en relación con el abono de los gastos de desplazamiento, de escasa cuantía, y respecto del crédito horario debida a una cuestión puramente jurídica, en los términos antes indicados.

La Sala confirma la sentencia de instancia y desestima el recurso empresarial. Considera que la existencia de un trato diferenciado entre miembros del mismo comité, vinculado a su adscripción sindical, constituye un indicio claro de vulneración de derechos fundamentales, lo que activa la inversión de la carga probatoria. La justificación ofrecida por la empresa —interpretación normativa y error— no despeja la sospecha de discriminación, máxime cuando la rehabilitación del crédito horario debía operar automáticamente tras la entrada en vigor de la Ley 31/2022. La Sala declara que la libertad sindical incluye el derecho a desarrollar actividad representativa en condiciones de igualdad, y que la diferencia en crédito horario y dietas afecta directamente a la eficacia de la acción sindical. Rechaza también la pretensión de la recurrente de reducir por desproporcionada la indemnización reconocida en la instancia (7.500 € para cada demandante y el sindicato). Reproduce la doctrina del TS (SSTS 12/4/2023 y 8/11/2023, entre otras) sobre la doble finalidad resarcitoria y disuasoria de estas indemnizaciones. La cuantía debe atender a las circunstancias del caso -persistencia temporal, intensidad de la lesión, necesidad de acudir a la vía judicial- que han de

acompañar a las sanciones de la LISOS, sin que proceda limitarse a una mera aplicación analógica de la misma, sin ponderar otras circunstancias concretas (no perjuicios concretos porque, como se expone en la aludida jurisprudencia, los daños morales son difícilmente cuantificables). La Sala tiene en cuenta que la conducta vulneradora se prolongó desde abril hasta diciembre de 2024, afectó a tres representantes y obligó a un proceso judicial completo, lo que justifica la cuantía fijada.

La resolución refuerza, así, la protección frente a discriminaciones sindicales en el ámbito de los derechos colectivos y consolida la idea de que la asignación desigual de crédito horario y dietas, sin justificación objetiva y razonable, vulnera la libertad sindical y la igualdad, imponiendo a la empresa la obligación de equiparar condiciones y abonar indemnización. El argumento empresarial basado en la complejidad normativa no exime de responsabilidad a la empresa cuando la medida afecta a la igualdad interna del comité. La sentencia también confirma la tendencia a mantener indemnizaciones significativas en casos de vulneración de derechos fundamentales, incluso cuando no existe ánimo espurio, priorizando la función preventiva y disuasoria.

14. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 3 DE JUNIO DE 2025 (REC. 5245/2024)

LIBERTAD SINDICAL. Conflictos sindicales internos. Conducta antisindical. Prescripción.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:4387

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 1973 CC

Art. 96.1 LJS

La controversia surge de una situación de tensión y conflicto entre UGT y CSIF, iniciada durante el proceso electoral de 2021 y trasladada a la elección del comité, con panfletos críticos con las delegadas de UGT, publicaciones en redes en

tablones y redes sociales, acusaciones sobre el uso del crédito horario sindical, exigencias de justificación de horas sindicales y mensajes ofensivos, que va seguida de episodios de baja médica entre junio de 2021 y septiembre de 2022 hasta que la actora, afiliada a UGT, causa baja voluntaria en octubre de 2022 y en enero de 2023 interpone demanda contra la empresa, varios empleados y el sindicato CSIF, por vulneración de derechos fundamentales (libertad sindical, igualdad, tutela judicial efectiva) y acoso laboral, reclamando el cese de conductas antisindicales y una indemnización de 20.501 €.

El Juzgado de instancia desestima la demanda por considerar prescrita la acción, al referirse a hechos anteriores a enero de 2022. A mayor abundamiento, no considera acreditado un panorama indiciario suficiente de vulneración de la libertad sindical sino más bien una situación tensa entre trabajadores y entre fuerzas sindicales, concomitante a un proceso electoral. El TSJ revoca el criterio de la prescripción, al entender que la papeleta de conciliación, presentada en noviembre de 2022, si bien no era obligatoria en un procedimiento de vulneración de derechos fundamentales, interrumpió la prescripción conforme al art. 1973 CC. Entra, a continuación, en el fondo del asunto y declara la inexistencia de vulneración por falta de indicios suficientes. Si bien los hechos probados revelan una situación conflictiva entre sindicatos y trabajadores, no acreditan, a juicio de la Sala, una conducta antisindical imputable a la empresa ni una afectación directa a la demandante. La acción se ejercita de forma individual, sin que conste que la actora fuera víctima directa de los actos denunciados. Además, su prolongada ausencia por incapacidad y posterior baja voluntaria impiden apreciar continuidad en la supuesta vulneración. En ausencia de indicios, entiende el tribunal que no opera la inversión de la carga probatoria del art. 96.1 LRJS.

La sentencia delimita con rigor el alcance del derecho de libertad sindical frente a conflictos internos y tensiones intersindicales, que distingue de conductas empresariales

antisindicales. Reitera que la protección reforzada exige indicios concretos de conducta empresarial vulneradora para activar la protección constitucional, no bastando la mera afiliación sindical ni la existencia de un clima hostil. Este criterio evita extender la responsabilidad empresarial a disputas entre trabajadores, salvo prueba de intervención activa o tolerancia dolosa. Asimismo, la resolución subraya que la falta de conexión directa entre los hechos y la persona demandante impide estimar la pretensión.

15. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 9 DE JUNIO DE 2025 (REC. 617/2025)

LIBERTAD SINDICAL. Representación legal de los trabajadores. Conducta antisindical. Garantías. Preaviso de crédito horario.

ECLI:ES:TSJGAL:2025:5271

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Arts. 37.3 y 68 ET

El recurso dilucida si la imposición empresarial de Cibernos BPO de un preaviso de 48 horas para el uso del crédito sindical, bajo pena de considerar el tiempo como permiso no retribuido, vulnera la libertad sindical. CC.OO. cuestiona la legalidad de esta exigencia y su compatibilidad con el art. 68 ET e interpone demanda de vulneración de derechos fundamentales al entender que la medida restringía el derecho a la libertad sindical, en la que solicita su nulidad.

La Sala desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia, a su vez desestimatoria de la demanda del sindicato. Reitera la doctrina del TS, que considera el crédito horario una garantía para el ejercicio representativo, pero no ilimitada ni incondicional. El art. 37.3 ET exige aviso previo y justificación, lo que permite a la empresa organizar su actividad. La exigencia de 48 horas se considera razonable y proporcionada, sin que suponga autorización previa ni control del contenido de la actividad sindical. Tampoco se aprecia sanción antisindical, pues la consecuencia del incumplimiento

es la pérdida de retribución, no la imposición de medidas disciplinarias.

El fallo aplica el equilibrio entre el derecho fundamental y la facultad empresarial de organización, validando limitaciones formales que no vacían el contenido esencial del derecho. Se apoya en jurisprudencia consolidada (STS 12/2/1990, entre otras) recogida en la STSJ de Galicia 21/12/2020, confirmada por la STS 14/2/2024, que admite como requisito funcional el preaviso de uso de crédito horario a los simples efectos de organización empresarial, así como su justificación posterior. Ello sin perjuicio de excepciones en caso de necesidad de reacción sindical ante situaciones urgentes.

16. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 11 DE JUNIO DE 2025 (REC. 13/2025)

CONFLICTO COLECTIVO. Comisión paritaria. Interpretación y aplicación de convenio. Obligatoriedad del agotamiento de la vía previa.

ECLI: ES:TSJGAL:2025:4656

Normas aplicadas:

Art. 91.3 ET

La sentencia aborda la pretensión de UGT de formar parte de la comisión paritaria del convenio colectivo de FINSA, tras su exclusión por no haber firmado el último acuerdo. UGT, sindicato con legitimación para negociar, no firmó el acuerdo de 2024, que es el que regula la composición de la comisión paritaria y su integración solo por los sindicatos firmantes (CCOO, USO y CIG). UGT considera vulnerado su derecho a participar en la comisión, invocando la práctica anterior y su condición de parte negociadora e interpone demanda de conflicto colectivo. La controversia se centra en la naturaleza del acuerdo de 2024 (convenio o acuerdo parcial) y en la exigencia de agotar la vía previa ante la comisión paritaria.

La Sala estima la excepción de falta de agotamiento de la vía previa y desestima la demanda sin entrar en el fondo. Aplica el art. 91.3 ET y el art. 5 del convenio, que establecen la intervención obligatoria de la comisión paritaria antes de

acudir a la jurisdicción. Reitera la doctrina del TS (STS 17/07/2014, ATS 18/01/2022) que considera este trámite preprocesal como requisito de procedibilidad en conflictos de interpretación y aplicación del convenio. La Sala subraya que la previsión convencional vincula a las partes, incluso cuando la eficacia del trámite pueda parecer limitada.

La Sala refuerza la autonomía colectiva en la solución de conflictos, imponiendo el respeto a los mecanismos pactado y preservando la autorregulación y la interpretación homogénea del convenio. Consolida así la obligatoriedad del agotamiento de la vía previa, incluso en supuestos donde la comisión paritaria es parte del conflicto, lo que puede generar dudas sobre su eficacia real. La decisión se ajusta a la lógica del sistema de solución autónoma de conflictos y evita la judicialización prematura. La cuestión de fondo —si la exclusión vulnera derechos sindicales— queda, no obstante, sin resolver.