

## **Novedades jurisprudenciales en materia de negociación colectiva, conciliación y libertad sindical**

SAÚL SUÁREZ DEL RÍO  
Abogado y Graduado Social  
Unión General de Trabajadores de Galicia  
[ssuarezdr@galicia.ugt.org](mailto:ssuarezdr@galicia.ugt.org)

**Palabras clave:** concurrencia de convenios; negociación colectiva; libertad sindical; derechos fundamentales; conciliación.

**Palabras chave:** concorrencia de convenios; negociación colectiva; liberdade sindical; dereitos fundamentais; conciliación.

**Keywords:** concurrence of labor agreements; collective bargaining; freedom of association; fundamental rights; conciliation.

### **1. PROHIBICIÓN DE CONCURRENCIA Y PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL: SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 18 DE DICIEMBRE DE 2025 (REC. 158/2024)**

Sentencia que estima el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), casando y anulando la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 38/2024, de 1 de abril.

Se aborda en esta Resolución una de las cuestiones más sensibles tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, al existir convenios colectivos de empresa que continúan vigentes manteniendo regímenes retributivos inferiores al convenio sectorial de aplicación.

Se impugnan las tablas salariales de un convenio colectivo de empresa de seguridad privada, siendo la postura de la empresa que, al encontrarse el convenio en vigor y remontarse su vigencia a un período anterior al de la entrada en vigor de la reforma, este se encuentra protegido por la regla *prior in tempore potior in iure* fijada en el art. 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Rechaza el Tribunal Supremo esta tesis, estableciendo que una vez finalizado el período transitorio de la reforma marcado por la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-ley (31 de diciembre de 2022) el convenio de empresa no puede prevalecer en materia salarial, desplegando eficacia la prioridad aplicativa del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada.

Por lo tanto, los salarios de la empresa deben equipararse con los del sector, aunque el convenio de empresa haya entrado en vigor con anterioridad. En consecuencia, las tablas salariales objeto de impugnación son nulas de pleno derecho.

Con esta interpretación cierra el Alto Tribunal la posibilidad de utilizar el convenio de empresa como instrumento para fijar retribuciones inferiores a las establecidas en el sector.

## **2. CONCEPTO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOS PROCESOS ELECTORALES ANTE LAS NUEVAS REALIDADES EMPRESARIALES: SENTENCIA Nº 413/2025 DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE PONTEVEDRA, DE 24 DE NOVIEMBRE DE 2025**

Sentencia recaída en un proceso de impugnación de laudos en materia electoral promovido por la empresa, dedicada a la actividad de "reparto itinerante", al considerar que no cuenta con centro de trabajo en la provincia de Pontevedra en los términos establecidos en el art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa defiende que cuenta con un único centro de trabajo (ubicado en Barcelona) y no tiene una organización empresarial al uso, al estar regida su actividad y asignación del trabajo por un algoritmo al que los trabajadores acceden desde su plataforma digital.

Desestima la demanda el Juzgado y procede a confirmar el laudo arbitral impugnado, aplicando una interpretación

extensiva del concepto de centro de trabajo adaptada a la realidad material que concurre en nuestros tiempos.

Considera la juzgadora que si bien es cierto que en empresas que tienen por objeto la prestación de servicios mediante plataformas digitales resulta difícil interpretar el concepto de centro de trabajo configurado en el art. 1.5 ET como "unidad productiva con organización específica que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral", tal dificultad no implica necesariamente una imposibilidad.

Así, tal concepto debe ser adaptado a las nuevas realidades empresariales, como el de la demandante, empresa con implantación en todo el ámbito nacional y con 262 trabajadores en la provincia de Pontevedra repartidos en 7 puntos geográficos diferentes. También resulta objeto de valoración el hecho de que, al prestarse los servicios a través de una plataforma digital, las personas que prestan dichos servicios no figuran formalmente vinculadas a ningún centro de trabajo en el sentido previsto en el art. 1.5 ET; puesto que su actividad se articula a través de la plataforma misma, lo que desdibuja la estructura empresarial tradicional y dificulta la identificación del centro de adscripción. Ello interfiere directamente en la relación entre los propios trabajadores, obstaculizando que se conozcan y entablen relaciones. Se limita así su capacidad de actuación colectiva, lo que no hace más que incrementar su vulnerabilidad laboral.

En consecuencia, se entiende que concurre un centro de trabajo de ámbito provincial (y, por tanto, circunscripción electoral) a los efectos del art. 1.5 ET, al existir una innegable realidad organizativa que revela una estructura funcional estable en la provincia.

### **3. DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN SUPUESTOS DE SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 29 DE JULIO DE 2025 (REC. 1559/2025)**

Trabajadora del sector sociosanitario con reducción de jornada al 50% desde el 04/10/2017, por razón de la guarda legal de su hijo menor de 12 años. Posteriormente es subrogada y dirige escrito a la nueva adjudicataria del

servicio en fecha 04/09/2023 solicitando la continuidad de la reducción de jornada, siendo aceptada por la empresa. La recurrente ostenta condición de representante legal de los trabajadores. Durante todo el tiempo que tuvo reconocida la reducción es la trabajadora quien fija los días completos sobre los que aplica la reducción, de forma que en la práctica selecciona los días que trabaja a tiempo completo y presta servicios profesionales la mitad de los días que le corresponden por cuadrante.

En fecha 17/10/2023 se reúnen la empresa y el Comité de Empresa para resolver cuestiones relativas a las vacaciones, días de libre disposición y planillas para la anualidad de 2024. Afecta esta negociación a la actora, al no respetar la empresa la elección realizada por la trabajadora sobre los días en los que practica la reducción.

Demanda la trabajadora el retorno a las condiciones que regían antes de la decisión empresarial, en la que se mantiene la reducción de jornada, pero no elige los días en que aplicar la reducción y solicita una cuantía de 7.501 euros en concepto de indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Resulta la demanda íntegramente desestimada en primera instancia.

Se alega en Suplicación la contravención de los arts. 34.8 y 37 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 14 y 39 de la Constitución Española, al considerar que se produce una vulneración del derecho a la igualdad y una discriminación por razón de sexo, así como un atentado frente a la cláusula constitucional del derecho de protección a la familia.

Procede a estimar el Tribunal Superior de Justicia de Galicia el recurso, valorando la dimensión constitucional de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; tanto como instrumento de igualdad de género, como de protección a la familia y a la infancia, favoreciendo la efectividad de los derechos fundamentales en juego y teniendo especialmente en cuenta la obligación de negociación que inspira la regulación de la figura en nuestro ordenamiento.

Razona la Sala que no pretende la recurrente un ejercicio abusivo de concreción horaria de su reconocido derecho de

reducción de jornada al 50%, sino dejar sin efecto la medida unilateral adoptada por la empresa demandada y que ha supuesto trastocar la organización laboral, personal y familiar de la trabajadora. Resulta determinante que no existió negociación alguna por parte de la empresa y que no se alegaron razones organizativas que justifiquen la negativa a continuar aplicando el sistema de aplicación de la reducción de jornada.

En consonancia con este pronunciamiento, se condena también al abono a la recurrente de una indemnización de 7.501 € en atención a los daños morales sufridos a la vista de la vulneración de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación del art. 14 CE, así como respecto a la cláusula de protección de la familia contenida en el art. 39 CE.

A mayor abundamiento, considera el Tribunal que la forma en la que se venía aplicando la reducción de jornada de la trabajadora constituye una condición más beneficiosa adquirida, por lo que si un trabajador ha disfrutado de manera consistente de un horario específico durante la reducción de jornada y este no es un mero favor o tolerancia puntual del empleador, sino una práctica habitual, dicha condición queda integrada como rectora de la relación laboral y la empresa subrogada está obligada a respetarlo.

#### **4. ALCANCE DE LA INDEMNIDAD RETRIBUTIVA DE LOS LIBERADOS SINDICALES: SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2024 (REC. 103/2023)**

Trabajador personal laboral de la Administración autonómica perteneciente al grupo IV del V convenio colectivo único del personal laboral de la Xunta de Galicia, pero que desde el 13/09/2016 y en virtud de Sentencia tiene derecho a percibir el salario correspondiente a las funciones de superior categoría desempeñadas, mientras continúe efectivamente desempeñándolas.

Solicita el recurrente que se mantengan dichas retribuciones superiores en el período en que ostenta la condición de liberado sindical, siendo desestimada dicha pretensión en primera instancia.

La Sentencia del TSJ analiza el concepto de indemnidad retributiva, inserta en la libertad sindical, alegando el recurrente que esta figura exige que el actor perciba durante el período de liberación sindical no sólo el salario propio de su categoría, sino el que habría de percibir de estar prestando servicios de forma efectiva.

Realiza la Sala un interesante y completo recorrido por la evolución jurisprudencial de la institución, razonando que se encuentra protegida por el derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el art. 28.1 CE, así como en el art. 1 del Convenio núm. 135 de la OIT.

Por consiguiente, el liberado sindical debe percibir las mismas retribuciones que hubiese recibido si hubiese continuado prestando servicios, lo que, en el supuesto enjuiciado, conlleva a la estimación del recurso de suplicación y el reconocimiento al actor del derecho a percibir la retribución propia de las funciones de superior categoría también en este período.

De no ser así, la merma retributiva que tendría lugar constituiría un obstáculo para la efectividad del derecho de libertad sindical, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de desarrollar funciones representativas, impedimento que incidiría tanto en el representante como en la organización sindical a la que pertenece. Ello afectaría negativamente a las tareas de defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores constitucionalmente encomendadas sus representantes.

#### **5. APLICACIÓN DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA A ACTIVIDADES DE MENSAJERÍA Y ENTREGA DOMICILIARIA: SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA DE 22 DE DICIEMBRE DE 2023 (REC. 3939/2023)**

Sentencia que se pronuncia en sentido favorable sobre la aplicación del convenio colectivo del sector de transporte público de mercancías por carretera de la provincia de Pontevedra a los trabajadores de una empresa dedicada a las actividades de recadería, mensajería, reparto, recogida y

entrega de toda clase de mercancías; realizadas mediante utilización de bicicletas.

Inicialmente el órgano *a quo* rechaza la aplicación del convenio de transporte de mercancías, considerando que las actividades a las que se dedica la empresa no se llevan a cabo por carretera sino en el ámbito urbano dentro de la misma localidad y con vehículos que no pueden desarrollar la actividad entre puntos geográficos alejados. Se razona que la actividad ordinaria de transporte de mercancías por carretera es llevada a cabo entre localidades distantes y con utilización de vehículos de superior envergadura (furgonetas, camiones, etc.).

La relación laboral venía disciplinada por un convenio colectivo extraestatutario que aplicaba indebidamente la empresa demandada, al no constar adhesión a él del trabajador ni de ninguna organización sindical, ni tampoco de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo.

Niega por tanto la Sala la aplicabilidad de este pacto extraestatutario a la relación laboral y estima que resulta de aplicación el convenio colectivo sectorial de transporte de mercancías por carretera, al dibujar esta norma un ámbito de aplicación amplio en el que quedan expresamente incluidas las actividades de mensajería, paquetería y entrega domiciliaria. Y ello por cuanto estas actividades son auxiliares y complementarias de la de transporte y resultan asimilables a las desempeñadas por la empresa.