

Novidades xurisprudenciais en materia de negociación colectiva, conciliación e liberdade sindical

SAÚL SUÁREZ DEL RÍO
Avogado e Graduado Social
Unión General de Trabaxadores de Galicia
ssuarezdr@galicia.ugt.org

Palabras clave: concurrencia de convenios; negociación colectiva; liberdade sindical; derechos fundamentais; 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 CONCORRENCIA E PRIORIDADE APLICATIVA DO CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL: SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO DO 18 DE DECEMBRO DE 2025 (REC. 158/2024)

Sentenza que estima o recurso de casación interposto pola Federación de Servizos, Mobilidade e Consumo da Unión General de Traballadores (FeSMC-UGT), casando e anulando a Sentenza da Sala do social da Audiencia Nacional 38/2024, do 1 de abril.

Abórdase nesta Resolución unha das cuestións máis sensibles trala reforma operada polo Real Decreto-lei 32/2021, ao existir convenios colectivos de empresa que continúan

vixentes mantendo réximes retributivos inferiores ao convenio sectorial de aplicación.

Impúgnanse as táboas salariais dun convenio colectivo de empresa de seguridade privada, sendo a postura da empresa que, ao atoparse o convenio en vigor e remontarse a súa vixencia a un período anterior ao da entrada en vigor da reforma, este atópase protexido pola regra *prior in tempore potior in iure* fixada no art. 84.1 do Estatuto dos Traballadores.

Rexeita o Tribunal Supremo esta tese, establecendo que unha vez rematado o período transitorio da reforma marcado pola Disposición Transitoria Sexta do Real Decreto-lei (31 de decembro de 2022) o convenio de empresa non pode prevalecer en materia salarial, despregando eficacia a prioridade aplicativa do convenio colectivo estatal de empresas de seguridade privada.

Polo tanto, os salarios da empresa deben equipararse cos do sector, aínda que o convenio de empresa entrase en vigor con anterioridade. En consecuencia, as táboas salariais obxecto de impugnación son nulas de pleno dereito.

Con esta interpretación pecha o Alto Tribunal a posibilidade de utilizar o convenio de empresa como instrumento para fixar retribucións inferiores ás establecidas no sector.

2. **CONCEPTO DE CENTRO DE TRABALLO NOS PROCESOS ELECTORAIS ANTE AS NOVAS REALIDADES EMPRESARIAIS: SENTENZA Nº 413/2025 DO XULGADO DO SOCIAL Nº 4 DE PONTEVEDRA, DO 24 DE NOVEMBRO DE 2025**

Sentenza recaída nun proceso de impugnación de laudos en materia electoral promovido pola empresa, dedicada á actividade de "repartición itinerante", ao considerar que non conta con centro de traballo na provincia de Pontevedra nos termos establecidos no art. 1.5 do Estatuto dos Traballadores. A empresa defende que conta cun único centro de traballo (situado en Barcelona) e non ten unha organización empresarial ao uso, ao estar rexida a súa actividade e asignación do traballo por un algoritmo ao que os traballadores acceden desde a súa plataforma dixital.

Desestima a demanda o Xulgado e procede a confirmar o laudo arbitral impugnado, aplicando unha interpretación extensiva do concepto de centro de traballo adaptada á realidade material que concorre nos nosos tempos.

Considera a xulgadora que aínda que é certo que en empresas que teñen por obxecto a prestación de servizos mediante plataformas dixitais resulta difícil interpretar o concepto de centro de traballo configurado no art. 1.5 ET como "unidade produtiva con organización específica que sexa dada de alta como tal ante a autoridade laboral", tal dificultade non implica necesariamente unha imposibilidade. Así, tal concepto debe ser adaptado ás novas realidades empresariais, como o da demandante, empresa con implantación en todo o ámbito nacional e con 262 traballadores na provincia de Pontevedra repartidos en 7 puntos xeográficos diferentes. Tamén resulta obxecto de valoración o feito de que, ao prestarse os servizos a través dunha plataforma dixital, as persoas que prestan estes servizos non figuran formalmente vinculadas a ningún centro de traballo no sentido previsto no art. 1.5 ET; posto que a súa actividade se articula a través da plataforma mesma, o que desdebuxa a estrutura empresarial tradicional e dificulta a identificación do centro de adscrición. Iso interfere directamente na relación entre os propios traballadores, obstaculizando que se coñezan e establezan relacións. Limitase así a súa capacidade de actuación colectiva, o que non fai máis que incrementar a súa vulnerabilidade laboral. En consecuencia, enténdese que concorre un centro de traballo de ámbito provincial (e, polo tanto, circunscrición electoral) para os efectos do art. 1.5 ET, ao existir unha innegable realidade organizativa que revela unha estrutura funcional estable na provincia.

3. **DEREITO Á CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E FAMILIAR EN SUPOSTOS DE SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DO 29 DE XULLO DE 2025 (REC. 1559/2025)**

Traballadora do sector sociosanitario con redución de xornada ao 50% dende o 04/10/2017, por razón da garda legal do seu fillo menor de 12 anos. Posteriormente é subrogada e dirixe escrito á nova adxudicataria do servizo en data 04/09/2023 solicitando a continuidade da redución de xornada, sendo aceptada pola empresa. A recorrente ten a condición de representante legal dos traballadores. Durante todo o tempo que tivo recoñecida a redución é a traballadora quen fixa os días completos sobre os que aplica a redución, de xeito que na práctica selecciona os días que traballa a tempo completo e presta servizos profesionais a metade dos días que lle corresponden por cadrante.

En data 17/10/2023 reúnense a empresa e o Comité de Empresa para resolver cuestións relativas ás vacacións, días de libre disposición e planillas para a anualidade de 2024. Afecta esta negociación á actora, ao non respectar a empresa a elección realizada pola traballadora sobre os días nos que practica a redución.

Demanda a traballadora o retorno ás condicións que rexían antes da decisión empresarial, na que se mantén a redución de xornada, pero non elixe os días en que aplicar a redución e solicita unha contía de 7.501 euros en concepto de indemnización por vulneración de dereitos fundamentais. Resulta a demanda integramente desestimada en primeira instancia.

Alégase en Suplicación a contravención dos arts. 34.8 e 37 do Estatuto dos Traballadores, en relación cos artigos 14 e 39 da Constitución Española, ao considerar que se produce unha vulneración do dereito á igualdade e unha discriminación por razón de sexo, así como un atentado fronte á cláusula constitucional do dereito de protección á familia.

Procede a estimar o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia o recurso, valorando a dimensión constitucional das medidas

de conciliación da vida persoal, laboral e familiar; tanto como instrumento de igualdade de xénero, como de protección á familia e á infancia, favorecendo a efectividade dos dereitos fundamentais en xogo e tendo especialmente en conta a obriga de negociación que inspira a regulación da figura no noso ordenamento.

Razoa a Sala que non pretende a recorrente un exercicio abusivo de concreción horaria do seu recoñecido dereito de redución de xornada ao 50%, senón deixar sen efecto a medida unilateral adoptada pola empresa demandada e que supuxo trastornar a organización laboral, persoal e familiar da traballadora. Resulta determinante que non existiu negociación algunha por parte da empresa e que non se alegaron razóns organizativas que xustifiquen a negativa a continuar aplicando o sistema de aplicación da redución de xornada.

En consonancia con este pronunciamento, condénase tamén ao aboamento á recorrente dunha indemnización de 7.501 € en atención aos danos morais sufridos á vista da vulneración dos dereitos fundamentais de igualdade e non discriminación do art. 14 CE, así como no tocante á cláusula de protección da familia contida no art. 39 CE.

A maior abastanza, considera o Tribunal que a forma na que se viña aplicando a redución de xornada da traballadora constitúe unha condición máis beneficiosa adquirida, polo que se un traballador gozou de maneira consistente dun horario específico durante a redución de xornada e este non é un mero favor ou tolerancia puntual do empregador, senón unha práctica habitual, dita condición queda integrada como reitora da relación laboral e a empresa subrogada está obrigada a respectalo.

4. ALCANCE DA INDEMNIDADE RETRIBUTIVA DOS LIBERADOS SINDICAIS: SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DO 18 DE NOVEMBRO DE 2024 (REC. 103/2023)

Traballador persoal laboral da Administración autonómica pertencente ao grupo IV do V convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia, pero que dende o

13/09/2016 e en virtude de Sentenza ten dereito a percibir o salario correspondente ás funcións de superior categoría desempeñadas, en canto continúe desempeñándoas efectivamente.

Solicita o recorrente que se manteñan ditas retribucións superiores no período en que exerce a condición de liberado sindical, sendo desestimada dita pretensión en primeira instancia.

A Sentenza do TSX analiza o concepto de indemnidade retributiva, incluída na liberdade sindical, alegando o recorrente que esta figura esixe que o actor perciba durante o período de liberación sindical non só o salario propio da súa categoría, senón o que tería que percibir de estar a prestar servizos de forma efectiva.

Realiza a Sala un interesante e completo percorrido pola evolución xurisprudencial da institución, razoando que se atopa protexida polo dereito fundamental á liberdade sindical recoñecido no art. 28.1 CE, así como no art. 1 do Convenio núm. 135 da OIT.

Por conseguinte, o liberado sindical debe percibir as mesmas retribucións que recibise se continuase prestando servizos, o que, no suposto axuizado, leva á estimación do recurso de suplicación e o recoñecemento ao actor do dereito para percibir a retribución propia das funcións de superior categoría tamén neste período.

De non ser así, a diminución retributiva que tería lugar constituiría un obstáculo para a efectividade do dereito de liberdade sindical, polo seu potencial efecto disuasorio para a decisión de desenvolver funcións representativas, impedimento que incidiría tanto no representante como na organización sindical á que pertence. Iso afectaría negativamente ás tarefas de defensa e promoción dos dereitos e intereses dos traballadores constitucionalmente encomendadas aos seus representantes.

5. **APLICACIÓN DO CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA A ACTIVIDADES DE MENSAXERÍA E ENTREGA DOMICILIARIA: SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA DO 22 DE DECEMBRO DE 2023 (REC. 3939/2023)**

Sentenza que se pronuncia en sentido favorable sobre a aplicación do convenio colectivo do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra aos traballadores dunha empresa dedicada ás actividades de recadería, mensaxería, repartición, recollida e entrega de toda clase de mercadorías; realizadas mediante utilización de bicicletas.

Inicialmente o órgano *a quo* rexeita a aplicación do convenio de transporte de mercadorías, considerando que as actividades ás que se adica a empresa demandada non se levan a cabo por estrada senón no ámbito urbano dentro da mesma localidade e con vehículos que non poden desenvolver a actividade entre puntos xeográficos afastados. Razóase que a actividade ordinaria de transporte de mercadorías por estrada é levada a cabo entre localidades distantes e con utilización de vehículos de superior envergadura (furgonetas, camións etc.).

A relación laboral viña disciplinada por un convenio colectivo extraestatutario que aplicaba indebidamente a empresa demandada, ao non constar adhesión a este do traballador nin de ningunha organización sindical, nin tampouco da representación legal dos traballadores no centro de traballo. Nega por tanto a Sala a aplicabilidade deste pacto extraestatutario á relación laboral e estima que resulta de aplicación o convenio colectivo sectorial de transporte de mercadorías por estrada, ao debuxar esta norma un ámbito de aplicación amplo no que quedan expresamente incluídas as actividades de mensaxería, paquetería e entrega domiciliaria. E iso por canto estas actividades son auxiliares e complementarias da de transporte e resultan asimilables ás desempeñadas pola empresa.