

DERECHO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular

Área Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidade da Santiago de Vigo (España)

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 2 DE JULIO de 2025 (REC. 152/2024)

LIBERTAD SINDICAL. Convenio colectivo. Sindicatos. Proceso negociador. Composición comisión paritaria.

ECLI:ES:TS:2025:3283

Normas aplicadas:

Arts. 28 y 37 Constitución Española

Art. 2 Ley Orgánica de Libertad Sindical

Arts. 82 y 87 a 91 Estatuto de los Trabajadores

El Tribunal Supremo (Sala de lo Social) desestima el recurso de casación interpuesto por CCOO de Galicia contra la STSJ de Galicia de 15 de marzo de 2024.

El conflicto se enmarca en el proceso negociador del Convenio Colectivo para Empresas del Metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra, en el que participaron las patronales ASIME, ATRA e INSTALECTRA y los sindicatos CIG, UGT y CCOO. Tras dieciséis reuniones y varias jornadas de huelga, la comisión negociadora alcanza un preacuerdo que permite desconvocar la huelga indefinida anunciada. Dicho preacuerdo contenía el texto modificado del convenio, con el que concluía el proceso, a salvo de la firma y el registro del texto completo. Tras correcciones de estilo, el convenio fue remitido a las partes para su firma. CCOO fue requerido por teléfono y correo electrónico, pero decidió no firmar tras el pronunciamiento en contra de sus bases. Interpone, no obstante, demanda en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, por entender vulnerada su libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva. Alega haber sido excluido de la fase final de firma del convenio y de la Comisión Paritaria y solicita una indemnización por daños morales. El TSJ desestima la demanda en su totalidad.

La sentencia de casación trata de discernir si existió una exclusión real del sindicato recurrente o si, por el contrario, su falta de participación en la firma respondió a una decisión propia. Consta en el relato fáctico que CCOO fue interpelado para la firma por distintas vías, sin que se haya solicitado la revisión de los hechos declarados probados, lo que lleva a la Sala a rechazar la tesis de CCOO.

La controversia se centra en torno a la naturaleza del "preacuerdo", que el sindicato recurrente considera no definitivo. Se invoca, al respecto, la doctrina que interpreta que los preacuerdos alcanzados durante la negociación colectiva carecen de eficacia definitiva y pueden ser alterados en reuniones posteriores. El TS considera que esa doctrina no resulta aplicable al caso. Entiende que el preacuerdo alcanzado no era un simple avance negociador, sino el resultado final del proceso, pendiente solo de correcciones formales y de firma. En consecuencia, considera que la negativa de CCOO a firmarlo constituye una opción legítima,

dentro de su libertad sindical, pero que no le permite imputar frente a las demás partes una conducta antisindical.

En cuanto a la composición de la Comisión Paritaria, se aplica la doctrina constitucional y jurisprudencial que distingue entre comisiones negociadoras y comisiones aplicativas. Si la comisión tiene funciones normativas —modificar el convenio o crear reglas nuevas—, deben participar todos los sujetos legitimados para negociar. En cambio, las funciones de interpretación, vigilancia, conciliación o administración del convenio pueden reservarse a las organizaciones firmantes sin vulnerar la libertad sindical. El art. 74 del convenio configura la comisión como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia, sin funciones negociadoras. Por ello, la Sala considera que la exclusión de CCOO, sindicato no firmante, resulta lícita y que ni siquiera cabe reconocerle un derecho preventivo a incorporarse, por si en el futuro la comisión asumiera funciones negociadoras. Ello sin perjuicio de que, si así ocurriera, pudiera entonces reaccionar jurídicamente.

Al no apreciarse vulneración del derecho a la libertad sindical, se desestima también la solicitud de indemnización por daño moral.

La resolución es continuista y coherente con la doctrina previa. Sitúa el elemento decisivo en que CCOO no fue excluido del proceso, sino que decidió libremente no culminarlo mediante la firma del convenio, lo que tiene consecuencias en los órganos de administración del mismo.

2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 18 DE JULIO DE 2025 (REC. 182/2023)

HUELGA. Servicios mínimos. Servicios de seguridad y mantenimiento. Indemnización por daño moral.

ECLI:ES:TS:2025:3801

Normas aplicadas:

Arts. 10, 15, 28 Constitución Española

Art. 6.7 y 10 del RDL 17/1977, sobre relaciones de trabajo

Art. 8.10 y 40.1.c LISOS

El recurso de casación, interpuesto por el Sindicato CCOO de Galicia, aborda la vulneración del derecho de huelga de trabajadores integrados en sus servicios jurídicos —abogados y graduados sociales—. Tras comunicar los trabajadores que secundarían la huelga iniciada por el personal laboral del sindicato y remitir listados de asuntos pendientes, el sindicato les dirigió requerimientos individuales para exigirles actuaciones concretas durante la huelga (solicitud de suspensión de señalamientos señalados, comparecencia en actos judiciales si la suspensión no era acordada, atención de asuntos afectados por plazos procesales o administrativos, incluso estudio, redacción y presentación de escritos...), advirtiéndoles de posibles responsabilidades por desatención de sus obligaciones.

En la instancia, el TSJ de Galicia declara vulnerado el derecho de huelga y condena al sindicato a indemnizar a cada actor con 25.000 euros. El Tribunal Supremo confirma la vulneración, pero reduce la cuantía de la indemnización a 7.501 euros por demandante.

El sindicato trata de vincular los requerimientos a los servicios necesarios para la seguridad de los usuarios de la asistencia jurídica, afiliados o no al sindicato demandado, y para la ulterior reanudación de la actividad del art. 6.7 del RDL 17/1977. La Sala rechaza esta tesis y entiende que trata de fijar servicios mínimos, que habían sido denegados por la autoridad laboral. Los servicios requeridos coinciden sustancialmente con los servicios mínimos reclamados ante la autoridad laboral por el sindicato. Distingue, a estos efectos, los servicios de seguridad y mantenimiento, cuya garantía compete al comité de huelga y cuyo objetivo es posibilitar la reanudación de las tareas tras la huelga, de los servicios mínimos del art. 10, que permiten mantener, limitadamente, la prestación durante la huelga cuando están en juego servicios esenciales. Y entiende que la amplitud de las obligaciones impuestas en los requerimientos trataba de no alterar en lo posible su funcionamiento normal durante la huelga. Además, la advertencia de responsabilidades profesionales, laborales y civiles intensificaba el efecto

coactivo sobre los huelguistas, hasta el punto de que estos se reincorporaron a sus puestos.

El aspecto más discutible se sitúa en la indemnización. El Supremo estima parcialmente el recurso del sindicato y reduce su cuantía, aplicando el mínimo de la sanción por infracción muy grave del art. 8.10 ex art. 40.1.c LISOS. Pondera, para ello, la duración limitada de la lesión, la ausencia de esquirolaje y las circunstancias concretas del caso. La reducción, técnicamente coherente con la doctrina que admite el uso orientador de la LISOS, puede resultar discutible desde la perspectiva de su función preventiva. La conducta empresarial neutraliza efectivamente la huelga de trabajadores especialmente cualificados y sometidos a amenaza de responsabilidad profesional.

La sentencia desestima, finalmente, el recurso de casación de los actores que denunciaban también vulneración de su libertad sindical, dignidad e integridad moral en la lesión pluriofensiva. Considera que no se acreditan indicios suficientes adicionales distintos de los ya subsumidos en la lesión del derecho de huelga para entender producida una lesión autónoma de otros derechos fundamentales.

3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 16 DE SEPTIEMBRE DE 2025 (REC. 245/2023)

HUELGA. Servicios mínimos. Uso abusivo. Esquirolaje tecnológico. Indemnización por daño moral.

ECLI:ES:TS:2025:3957

Normas aplicadas:

Art. 28.2 Constitución Española

Arts. 179.3 y 183 LRJS

La sentencia resuelve un recurso de suplicación interpuesto contra la STSJ de Galicia de 15 de mayo de 2023, que había declarado vulnerados el derecho de huelga y la libertad sindical del Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la CGT. Aborda un supuesto de esquirolaje tecnológico, al utilizar la empresa servicios distintos a los habituales para condicionar el ejercicio del derecho de huelga. Tras la convocatoria de una huelga en el Grupo Renfe y la fijación de servicios

mínimos -para trenes de media distancia, una media del 65% de los servicios ordinarios-, la empresa duplica la composición y las plazas disponibles en dos trenes concretos del trayecto A Coruña-Vigo Guixar y Vigo Guixar-A Coruña, pero sin poner en circulación más trenes de los autorizados. Aumenta así su capacidad para transportar a más viajeros con menos personal, mitigando el impacto de la huelga.

La empresa se ampara en el cumplimiento formal de los servicios mínimos, sin incrementar el número de trenes incluidos en la resolución. Justifica la doble composición como facultad organizativa ordinaria, por razones técnicas, que no requería un aumento significativo de trabajadores. No obstante, en los hechos probados consta que los trenes afectados no circulaban, salvo en festivos y fechas excepcionales, de especial afluencia, en doble composición en los días de la semana, trayectos y horarios discutidos. La empresa no acreditó que la doble composición respondiera a una práctica habitual o a una necesidad técnica independiente de la huelga.

El Supremo comparte la conclusión del TSJ y desestima el recurso. No admite la revisión fáctica pretendida por Renfe y aprecia petición de principio al partir el recurso de hechos no declarados probados. La clave jurídica se centra en la comprensión material y no formal de los servicios mínimos. Su cumplimiento no se limita a respetar el número de circulaciones autorizadas -65 % de los servicios ordinarios en media distancia- sino también la capacidad efectiva ofrecida a los usuarios. Duplicar las plazas disponibles en trenes concretos altera el equilibrio entre el mantenimiento de servicios esenciales y la eficacia del derecho de huelga. La limitación administrativa del derecho fundamental no puede ser reinterpretada unilateralmente por la empresa para reducir los efectos sociales de la huelga. Esta hizo un uso abusivo de su potestad organizativa.

La sentencia es relevante porque refuerza una concepción sustantiva de la efectividad de la huelga. No basta con que el empresario respete la literalidad externa de la resolución administrativa. Debe abstenerse de medidas organizativas

que neutralicen o diluyan artificialmente el conflicto. La mayor oferta de plazas redujo el impacto de la huelga sobre la ciudadanía y, con ello, su capacidad de presión, dimensión esencial del art. 28.2 CE.

También se confirma la indemnización por daño moral por vulneración del derecho de huelga al sindicato demandante. La Sala aplica los arts. 179.3 y 183 LRJS y entiende que no cabe exigir una prueba detallada del perjuicio cuando su cuantificación exacta es difícil, pudiendo acudirse prudencialmente a parámetros sancionadores de la LISOS.

4. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 2 Y 6 DE OCTUBRE DE 2025 (REC. 46/2024 y 58/2024)

HUELGA. Huelga ilegal o abusiva. Convocatoria.

ECLI:ES:TS:2025: 4338 y ECLI: ES:TS:2025:4332

Normas aplicadas:

Art. 28.2 Constitución Española

Arts. 3.1, 3.3 y 11 RDL 17/1977, sobre relaciones de trabajo

Art. 2.2.d) LOLS

El Tribunal Supremo confirma en ambos recursos las SSTSJ de Galicia que desestiman sendas demandas de conflicto colectivo interpuestas por empresas que integran una UTE – una de ellas una UTE escolar-. Las demandas instaban la ilegalidad de huelgas convocadas por la CIG que afectaban a la prestación de servicios de transporte regular de viajeros por carretera en Galicia en lotes concretos de los que eran adjudicataria las respectivas UTE. Alegaban esencialmente dos motivos: falta de acuerdo expreso de los trabajadores convocantes y finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados, que se vincula a la imposibilidad de convocar una huelga en un lote -y no en cada una de las empresas-, mediando un contrato administrativo de la Xunta de Galicia.

La convocatoria de huelga identificaba el ámbito subjetivo y funcional, las empresas afectadas y aludía a incumplimientos reiterados en materia de subrogación, jornada, control de jornada, vacaciones, cuadrantes, prevención de riesgos y otras cuestiones laborales, así como a la negativa

empresarial a mantener reuniones. La comunicación fue trasladada a la autoridad laboral y a otros organismos, y posteriormente subsanada en lo relativo a la composición del comité de huelga. Además, constaba la celebración previa de asamblea y votación para conocer el apoyo de la plantilla.

El Supremo rechaza la falta de legitimación o de acuerdo válido invocada por la recurrente. Aplica la doctrina constitucional derivada de la STC 11/1981, que distingue titularidad individual y ejercicio colectivo del derecho de huelga, que puede corresponder a los trabajadores, a sus representantes y a las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito afectado, aunque no sean más representativas, ni exista un referéndum previo o un acuerdo en cada centro de trabajo. La CIG acreditó implantación relevante en el sector y en el ámbito territorial.

Asimismo, descarta que la huelga se hubiera convocado indebidamente "en un contrato administrativo". La existencia de una concesión o adjudicación pública para la realización de rutas de transporte en distintos lotes no desplaza la titularidad empresarial de las relaciones laborales ni impide el ejercicio del derecho de huelga frente a la UTE y las empresas que emplean a los trabajadores. La afectación a un servicio público puede justificar la fijación de servicios mínimos -que, de hecho, fueron establecidos y cumplidos-, pero no excluye el derecho fundamental.

Finalmente, niega también que la huelga tuviera finalidad política o ajena al interés profesional. Aunque el contenido de la comunicación pudo ser relativamente genérico, las reivindicaciones, claramente laborales, estaban identificadas. Permitían a las empresas conocer el escenario del conflicto y adoptar medidas de gestión y negociación. Tampoco se trata de huelgas estratégicas, "tapón" o abusivas, dirigidas a paralizar desproporionalmente el servicio mediante la paralización de solo un colectivo neurálgico reducido. La huelga puede delimitarse por unidad productiva, lote o servicio cuando esa sea la realidad laboral del conflicto, siempre que sus objetivos pertenezcan al ámbito profesional de los trabajadores afectados.

5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2025 (REC. 187/2024)

CONVENIO COLECTIVO. Impugnación. Lesividad. Comisión negociadora. Litisconsorcio pasivo necesario.

ECLI:ES:TS:2025:5128

Normas aplicadas:

Art. 24.1 Constitución Española

Arts. 17, 81.1 y 165.2 LRJS

La sentencia aborda una cuestión procesal de notable interés en materia de impugnación de convenios colectivos: si, en una demanda de impugnación por lesividad, deben ser llamados necesariamente al proceso todos los integrantes de la comisión negociadora, incluidos quienes participaron en la negociación, pero no firmaron el convenio. El litigio trae causa de la demanda de ASEMPELO de nulidad por lesividad del art. 10 del Convenio del sector siderometalúrgico - industrias del metal sin convenio propio- de Pontevedra 2023-2025. El precepto prohibía a las empresas afectadas contratar servicios de empresas de trabajo temporal, salvo en supuestos de sustitución por incapacidad temporal, vacaciones y licencias.

El convenio había sido suscrito, por la parte social, por CIG y UGT. CCOO había formado parte de la comisión negociadora, pero, finalmente, no firmó el convenio. En instancia, el TSJ de Galicia rechazó la excepción de litisconsorcio pasivo necesario alegada por CIG y UGT y declaró la nulidad del art. 10. En casación, el Tribunal Supremo confirma la sentencia de instancia. La finalidad del litisconsorcio pasivo necesario es evitar indefensión. Realiza una lectura flexible y funcional del art. 165.2 LRJS, evitando que la regla de legitimación pasiva se transforme en un obstáculo procesal formal. El precepto identifica quiénes pueden ostentar legitimación pasiva en los procesos de impugnación de convenios, pero no impone automáticamente la obligación de demandar a todos los miembros de la comisión negociadora en cualquier modalidad de impugnación.

La clave está en la naturaleza de la acción ejercitada. La nulidad por lesividad se plantea por un tercero (ASEMPLEO), cuyos intereses resultaban gravemente afectados por la cláusula impugnada. Quien participó en la negociación sin suscribir el texto final no es titular necesario de la relación jurídico-material controvertida para la defensa de la validez de una cláusula que no aceptó. No se exige litisconsorcio pasivo necesario. CCOO podría haber comparecido en el proceso al amparo del art. 17 LRJS, pero la falta de llamamiento no genera, por sí sola, indefensión procesal. La lesividad es imputable a quienes suscribieron el convenio.

6. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 3 DE JULIO DE 2025 (REC. 2363/2025)

CONVENIO COLECTIVO. Impugnación. Comisión paritaria
ECLI:ES:TSJGAL:2025:5368

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución española

Art. 8 LOLS

Arts. 63 y 82 ET

La Sala resuelve el recurso de suplicación interpuesto por la CUT frente a la sentencia de instancia que desestima su demanda de conflicto colectivo. El litigio se plantea por el funcionamiento de la comisión paritaria del convenio colectivo del centro de Vigo de Stellantis 2024-2027, que no fue firmado por el sindicato recurrente. La comisión estaba integrada por representantes de los sindicatos firmantes y de la dirección empresarial. CUT entiende que su exclusión de la comisión y el modo de funcionamiento de esta vulneran su libertad sindical, su derecho a la negociación colectiva y el derecho a la tutela judicial efectiva.

El convenio configura la comisión paritaria como órgano de interpretación, aplicación y vigilancia del convenio, así como cauce previo para conocer cuestiones derivadas de su aplicación e interpretación, divergencias susceptibles de conflicto colectivo y discrepancias en procedimientos de inaplicación del art. 82.3 ET. En la práctica, las solicitudes se canalizaban por correo electrónico a la empresa y a las

secciones sindicales presentes en la comisión. En las reuniones mensuales del comité de empresa, del que CUT formaba parte, se informaba de los asuntos tratados, remitiéndose posteriormente un resumen por correo electrónico a todos los representantes sindicales.

El recurso de CUT articulaba numerosos motivos de revisión fáctica, todos rechazados sustancialmente por la Sala. El TSJ recuerda el carácter extraordinario del recurso de suplicación y la imposibilidad de convertirlo en una segunda instancia.

En el fondo, la resolución es continuista y coherente con la jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo. Apela a la distinción entre comisiones negociadoras y comisiones de aplicación. Los sindicatos legitimados, pero no firmantes, tienen derecho a integrarse en órganos con funciones negociadoras, llamados a modificar condiciones pactadas o crear nuevas reglas. En cambio, pueden quedar excluidos de comisiones meramente aplicativas, interpretativas o de vigilancia, reservadas a los firmantes del convenio.

La comisión paritaria de Stellantis no ejercía funciones normativas, sino funciones de administración e interpretación del convenio, por lo que la exclusión de CUT, sindicato no firmante, no vulnera la libertad sindical.

Tampoco aprecia lesión del derecho a la tutela judicial efectiva. Aunque el convenio atribuye a la comisión un conocimiento previo de determinadas controversias, no consta que ello haya impedido a CUT acceder a la jurisdicción social. El sindicato recibía información suficiente de los temas tratados y podía accionar judicialmente.

7. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 7 DE JULIO DE 2025 (REC. 1480/2025)

LIBERTAD SINDICAL. Comité de Seguridad y Salud. Delegados sindicales. Acceso a información preventiva. Interpretación extensiva

ECLI:ES:TSJGAL:2025: 5527

Normas aplicadas:

Arts. 28.2 y 40.2 Constitución Española

Arts. 2.2.d) y 10 LOLS

Art. 64.1.12 ET

Arts. 34-38 LPRL

El TSJ confirma la sentencia de instancia que había estimado parcialmente la demanda de tutela de libertad sindical promovida por la secretaria de la sección sindical de la CIG frente a la empresa. La controversia gira en torno al derecho de los delegados sindicales a participar en el Comité de Seguridad y Salud y a acceder a información preventiva en condiciones equivalentes a las de los delegados de prevención. CIG había obtenido resultado mayoritario en el centro de trabajo, pero los miembros del CSS habían sido designados por otras organizaciones sindicales.

La sección sindical de la CIG solicita información preventiva diversa en materia de prevención (certificados de aptitud de personas especialmente sensibles, evaluaciones de riesgos individualizadas, planes de emergencia, riesgos psicosociales, mediciones de CO₂ y luminosidad, actas del CSS...). La empresa adopta una posición restrictiva y obstaculizadora del ejercicio de la acción sindical en materia preventiva. Entiende que la información debe canalizarse a través de los delegados de prevención y no de la sección sindical. En los hechos probados constan, además, incidencias en la convocatoria a reuniones del CSS, entrega tardía o incompleta de documentación, limitaciones a la asistencia, rechazo de anotaciones propuestas por la CIG en las actas...

En suplicación, el TSJ mantiene el relato de instancia. Rechaza las revisiones fácticas planteadas por la empresa. En el plano sustantivo, la sentencia se apoya en el derecho de los delegados sindicales a acceder a la misma información y documentación que el comité de empresa y a asistir, con voz y sin voto, a los órganos internos en materia de seguridad e higiene (arts. 10.3 LOLS y 34 y 38 LPRL). Cita también doctrina reciente del Tribunal Supremo que propugna una interpretación expansiva —o, al menos, no restrictiva— de los derechos de información y participación sindical en materia de prevención, por su conexión con la libertad

sindical y con el mandato constitucional de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

La *ratio decidendi* reside en que la empresa no se limitó a preservar datos sensibles o confidenciales, sino que dificultó el acceso de la CIG a información necesaria para conocer situaciones de riesgo y articular respuestas sindicales adecuadas. Se entiende, así, vulnerada la libertad sindical en su vertiente funcional y se confirma la condena al cese de la conducta, al suministro de información como a los delegados de prevención y al abono de una indemnización.

8. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 8 DE SEPTIEMBRE DE 2025 (REC. 3022/2025)

HUELGA. Plazo de preaviso. Huelga ilegal. Esquirolaje.

ECLI: ES:TSJGAL:2025: 5754

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Arts. 3, 4 y 6 RDL 17/1977, sobre relaciones de trabajo

El litigio se origina con ocasión de una huelga general convocada por la CGT en apoyo al pueblo palestino por el conflicto armado en Gaza. El preaviso general, presentado con antelación suficiente ante diversos organismos estatales, autonómicos y organizaciones empresariales, se comunicó por el Sector Ferroviario de CGT Galicia a ADIF con menos de diez días naturales de antelación. ADIF contestó que la comunicación incumplía el art. 4 RDL 17/1977, por tratarse de una empresa encargada de servicios públicos, y no fijó servicios mínimos. Interpone demanda de tutela de derechos fundamentales un trabajador que secundó la huelga y fue sustituido por una compañera. La sentencia desestimatoria en instancia es confirmada en suplicación, por considerar ilegal la huelga en el ámbito de ADIF por incumplimiento del plazo de preaviso.

La cuestión jurídica central consiste en determinar si la comunicación general de la huelga podía considerarse eficaz frente a ADIF o si era imprescindible un preaviso específico al empresario con diez días naturales de antelación. Los recurrentes, que invocaban una interpretación antiformalista

del derecho de huelga, sostenían que ADIF no podía alegar desconocimiento, al tratarse de una huelga general nacional, notoria y de finalidad política o sociolaboral externa al ámbito empresarial.

El TSJ, en cambio, aplica doctrina previa de la propia Sala y del TSJ de Aragón, con apoyo en la STC 11/1981, que declaró constitucional la exigencia de preaviso mínimo de diez días al empleador cuando la huelga afecta a servicios públicos (art. 4 RDL 17/1977). La finalidad de ese plazo no es solo permitir la reacción empresarial, sino también advertir a los usuarios para que adopten medidas frente a la afectación del servicio. La comunicación general de la huelga no sustituye el preaviso que los convocantes -y no los organismos receptores de la comunicación general- deben dirigir al empresario afectado. Su exigencia no priva al derecho de huelga de su contenido esencial si el plazo es razonable y no excesivo; solo quedaría excepcionada en casos de fuerza mayor o estado de necesidad, no acreditados en el supuesto.

La Sala concluye que ADIF no vulneró el derecho de huelga del trabajador al sustituirlo durante su ausencia. Al no respetarse el preaviso, la huelga no fue lícita en la empresa, por lo que la actuación empresarial no puede calificarse como represalia ni como esquirolaje vulnerador del art. 28.2 CE.

La resolución, aunque estricta en contextos de huelga general de amplio conocimiento público, resulta coherente con la doctrina constitucional sobre preaviso en servicios públicos.

9. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 8 DE SEPTIEMBRE DE 2025 (REC. 2785/2025)

LIBERTAD SINDICAL. Delegados de personal. Asamblea de trabajadores. Oferta empresarial. Negociación colectiva.

ECLI:ES:TSJGAL:2025: 5839

Normas aplicadas:

Arts. 28 y 37 Constitución española

Los hechos presentan un conflicto interno singular. Trabajadores de la empresa solicitan a los delegados de personal -dos de ellos de CIG- la convocatoria de una asamblea para tratar una propuesta empresarial de mejoras

salariales, registro horario y otras condiciones. Ante su inacción, la asamblea es convocada por un grupo de trabajadores que superaba el tercio de la plantilla, que insta la presencia de representantes empresariales para explicar la oferta. Expuesta esta antes del inicio formal de la asamblea, la empresa se retira. Posteriormente, la asamblea aprueba por amplia mayoría los puntos sometidos a votación.

La sentencia de instancia estima la demanda al entender que la conducta de la empresa, al intentar sustituir la negociación colectiva mediante una oferta directa a la plantilla, vulnera la libertad sindical de CIG y los delegados de personal. Anula la asamblea y el acuerdo adoptado en ella.

El TSJ, en cambio, revoca íntegramente la sentencia de instancia. Tras resolver diversas cuestiones procesales, la Sala descarta que la actuación empresarial o la de los trabajadores convocantes lesionara la libertad sindical o el derecho a la negociación colectiva. Delimita con precisión el alcance jurídico de los acuerdos de una asamblea de trabajadores, que solo despliegan plena eficacia cuando recaen sobre materias de su competencia propia. En este sentido, reconoce que la asamblea no es sujeto legitimado para negociar convenios colectivos estatutarios ni puede sustituir a la representación legal del personal en materias reservadas a la negociación colectiva con eficacia *erga omnes*. Pero ello no impide que pueda debatir ofertas empresariales, pronunciarse sobre ellas e incluso apoyar o rechazar la estrategia de la representación legal. La diferencia decisiva es que el acuerdo asambleario no se convierte por sí mismo en convenio estatutario ni en pacto colectivo de eficacia general. Su eficacia depende de actos posteriores: formalización por sujetos legitimados o, eventualmente, aceptación individual con eficacia limitada.

En consecuencia, la Sala no considera vulnerada la libertad sindical por la empresa, siempre que no intervenga en la deliberación de la asamblea ni sustituya a la representación -su explicación fue previa-. Tampoco por los trabajadores convocantes, que promovieron la asamblea con apoyo

suficiente. Con todo, la asamblea no puede reemplazar los cauces formales de negociación colectiva estatutaria.

10. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 30 DE OCTUBRE DE 2025 (REC. 3878/2025)

HUELGA. Suplentes en servicios mínimos. Esquirolaje. Supresión o modificación temporal de servicios

ECLI:ES:TSJGAL:2025: 7107

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución española

Arts. 6 y 10 RDL 17/1977 de Relaciones de Trabajo

La Sala resuelve recursos de suplicación interpuestos por el comité de empresa, una delegada sindical y el Sindicato dos Traballadores da Limpeza frente a la sentencia de instancia que desestima su demanda de tutela de derechos fundamentales contra la empresa y el Concello da Coruña. El conflicto se enmarca en la huelga indefinida e intermitente convocada en el servicio de recogida y transporte de residuos urbanos de A Coruña, con sucesivas ampliaciones. Los demandantes denunciaban vulneración del derecho de huelga y de libertad sindical por diversas conductas empresariales y municipales: ampliación encubierta de servicios mínimos mediante listas de suplentes, esquirolaje interno y externo, manipulación de los efectos de la huelga, restricción del acceso de representantes a las instalaciones y criminalización pública del conflicto.

El TSJ rechaza primero las pretensiones de nulidad de actuaciones y de revisión fáctica. En cuanto al fondo, centra el análisis en la existencia o no de indicios de vulneración del derecho de huelga y en el equilibrio entre el derecho de huelga y la continuidad de servicios esenciales. El apoyo en el relato fáctico de instancia resulta determinante para excluir indicios de conducta antisindical o antihuelga.

En concreto, las listas de suplentes para servicios mínimos se confeccionaron ante un incremento significativo de ausencias imprevistas —bajas médicas, indisposiciones, accidentes, hospitalizaciones de familiares y permisos— que afectaban incluso a trabajadores designados para servicios mínimos.

Los suplentes eran trabajadores que habrían debido prestar servicios en ese turno de no hacer huelga, y se les informó expresamente de que conservaban su derecho a secundarla. Para el Tribunal, se trató de una medida organizativa dirigida a garantizar servicios mínimos en un servicio esencial, no de una ampliación unilateral de los mismos ni de una sustitución de huelguistas. Rechaza también, atendiendo a los hechos probados, el esquirolaje externo, la supresión o modificación temporal de servicios -como voluminosos, vidrio, muebles o cementerios-, la denuncia de manipulación mediática para neutralizar ilegítimamente la huelga o la exigencia de aviso previo para acceder a las instalaciones durante el conflicto.

11. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 12 DE DICIEMBRE DE 2025 (REC. 4603/2025)

LIBERTAD SINDICAL. Representación de los trabajadores. Conducta antisindical. Indicios de discriminación.

ECLI: ES:TSJGAL:2025:8568

Normas aplicadas:

Arts. 28.1 y 14 Constitución Española

La demanda de tutela de derechos fundamentales presentada en la instancia por la actora contra la empresa y una superior jerárquica fue desestimada. Denuncia que la evaluación negativa recibida al año siguiente a su elección, que la priva de la prima por objetivos, es fruto de represalia y discriminación por su actividad sindical y su condición de representante por la CIG. Sin embargo, los hechos probados muestran un itinerario complejo. Si bien históricamente sus evaluaciones habían sido positivas, existía ya una valoración inferior antes de la proclamación de su candidatura. La evaluación incorpora incumplimientos o deficiencias laborales ajenos, en principio, a la condición representativa o sindical. Además, otra trabajadora y representante de CIG superó la evaluación y percibió la prima durante ese período. Incluso la propia actora en los años posteriores superó la evaluación y percibió primas.

El TSJ confirma la sentencia de instancia. Aplica la doctrina constitucional sobre la carga probatoria en procesos de tutela

y considera que no existe panorama indiciario suficiente. El único dato relevante sería la condición representativa de la trabajadora, que no basta para la inversión de la carga. Es necesario aportar indicios racionales, una prueba o principio de prueba que haga verosímil el móvil antisindical, una conexión objetiva entre la medida desfavorable y la actividad sindical, no simple coincidencia temporal o conflictividad laboral. Solo entonces corresponde a la empresa justificar la objetividad, razonabilidad y proporcionalidad de su actuación. El conjunto fáctico neutraliza la existencia de móvil antisindical.

12. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 17 DE DICIEMBRE DE 2025 (REC. 3595/2025)

LIBERTAD SINDICAL. Representación de los trabajadores. Garantías. Crédito horario sindical. Preaviso empresarial. ECLI:ES:TSJGAL:2025: 8309

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

Art. 2.2 LOLS

Arts. 37.3 y 68.e ET

Arts. 7.8 y 40.1.b) LISOS

El litigio parte de una comunicación empresarial dirigida a los 21 miembros del comité de empresa —11 de UGT y 10 de CIG—, en la que la empresa anunciaba que se exigiría un preaviso mínimo de 48 horas para las solicitudes de crédito horario sindical, excluyendo sábados, domingos y festivos, así como una justificación genérica del uso del crédito e incorporaba una advertencia sancionadora. En la instancia se desestima íntegramente la demanda interpuesta por UGT por vulneración de la libertad sindical, pero el recurso de suplicación se estima parcialmente.

La cuestión jurídica principal consiste en delimitar el grado de control empresarial compatible con el ejercicio del crédito horario del art. 68.e ET. La STS de 11 de junio de 2024, invocada por la empresa, admitió la posibilidad de exigir una justificación genérica del destino del crédito horario, que no comportase una fiscalización pormenorizada o autorización

previa. Sin discutirlo, el sindicato recurrente considera que la exigencia generalizada de preaviso y la advertencia sancionadora excedían de lo permitido y vulneraban la libertad sindical.

El TSJ parte de la jurisprudencia sobre el crédito horario como garantía instrumental de la función representativa, integrada en la protección de la libertad sindical. El crédito horario no satisface un interés individual, sino colectivo, y su utilización corresponde al representante con amplia autonomía, tanto en la elección del momento como en la determinación de la actividad representativa, bajo una presunción de uso correcto. Las exigencias de preaviso y justificación, en su caso, deben interpretarse de forma flexible y no pueden suponer un control rígido o autorización empresarial previa. La Sala considera desproporcionada la imposición de un preaviso obligatorio de 48 horas hábiles para todas las solicitudes, tanto por la duración, como por el carácter absoluto, sin excepciones en supuestos urgentes, y por la advertencia de sanciones. En consecuencia, declara la nulidad del preaviso y su conexión con una amenaza sancionadora, ordenando el cese inmediato de esa práctica. Y fija la indemnización en 7.500 euros —máximo del tramo orientativo de las infracciones graves de la LISOS—, por vulneración de la libertad sindical por condicionar de forma desproporcionada el ejercicio de garantías representativas.

13. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 22 DE DICIEMBRE DE 2025 (REC. 4577/2025)

LIBERTAD SINDICAL. Representación de los trabajadores.

Conducta antisindical

ECLI: ES:TSJGAL:2025:8268

Normas aplicadas:

Arts. 28.1 Constitución Española

La controversia se inicia por la publicación por la empresa de un calendario no pactado con la representación legal de los trabajadores, que es sustituido días más tarde por otro, también impuesto de forma unilateral. En instancia se estima parcialmente la demanda de conflicto colectivo formulada por

CCOO y se declara la nulidad del primer calendario laboral por incumplimiento de las previsiones convencionales que exigían el pacto.

En suplicación, la Sala rechaza el recurso empresarial por falta de acción. Entiende que, aunque el primer calendario hubiera sido reemplazado, subsistía un interés jurídico actual en determinar si la empresa podía fijar unilateralmente el calendario laboral. Si existiera una lesión de derechos fundamentales, su eventual reparación no quedaría neutralizada por la sustitución posterior del calendario.

CCOO reclamaba vulneración de la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, y solicitaba indemnización por daño moral. Argumentaba que, aunque no existía delegado sindical, el delegado de personal había sido elegido en candidatura de CCOO y actuaba como voz del sindicato en el centro. Por ello, la falta de negociación del calendario con dicho representante excluía al sindicato de una función negocial reconocida por el convenio.

El TSJ desestima esta pretensión. Distingue, a estos efectos, con apoyo en doctrina constitucional -en particular, la STC 95/1996— entre representación unitaria y representación sindical. La titularidad colectiva originaria de la libertad sindical corresponde a los sindicatos, no a los comités de empresa ni a los delegados de personal, que son órganos de creación legal y no titulares del art. 28.1 CE. En el centro existía un único delegado de personal —elegido en candidatura de CCOO—, no delegado sindical. El delegado de personal es representante electivo de la totalidad de la plantilla, no órgano sindical, aunque haya sido elegido en una candidatura presentada por un sindicato. Por ello, aunque la empresa incumplió el convenio, el incumplimiento no alcanza la entidad de lesión de libertad sindical ni procede la indemnización solicitada. La consecuencia jurídica adecuada es la mera nulidad del calendario irregularmente impuesto.

La sentencia, desde una perspectiva crítica, plantea una tensión conocida: en empresas pequeñas sin secciones ni delegados sindicales, la acción sindical se canaliza a menudo materialmente a través del delegado de personal elegido por

una candidatura sindical. La resolución preserva la arquitectura dual del sistema representativo, pero puede dejar fuera de la tutela reforzada conductas empresariales que, en la práctica, debilitan la presencia sindical en centros de reducida dimensión.