

DEREITO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular

Área Dereito do Traballo e da Seguridade Social

Universidade da Santiago de Vigo (España)

mfprieto@uvigo.gal

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.

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

1. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO DO 2 DE XULLO de 2025 (REC. 152/2024)

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

ECLI:E:TS:2025:3283

Normas aplicadas:

Artigos 28 e 37 Constitución Española

Artigo 2 Lei Orgánica de Liberdade Sindical

Artigos 82 e 87 a 91 Estatuto dos Traballadores

O Tribunal Supremo (Sala do Social) desestima o recurso de casación interposto por CCOO de Galicia contra a STSX de Galicia do 15 de marzo de 2024.

O conflito enmárcase no proceso negociador do Convenio Colectivo para Empresas do Metal sen convenio propio da

provincia de Pontevedra, no que participaron as patronais ASIME, ATRA e INSTALECTRA e os sindicatos CIG, UXT e CCOO. Tras dezaseis reunións e varias xornadas de folga, a comisión negociadora alcanza un preacordo que permite desconvocar a folga indefinida anunciada. Este preacordo contiña o texto modificado do convenio, co que concluíu o proceso, a salvo da firma e o rexistro do texto completo. Tras correccións de estilo, o convenio foi remitido ás partes para a súa firma. CCOO foi requirido por teléfono e correo electrónico, pero decidiu non asinar tras o pronunciamento en contra das súas bases. Interpón, con todo, demanda nun procedemento de tutela de dereitos fundamentais, por entender vulnerada a súa liberdade sindical, na súa vertente de dereito á negociación colectiva. Alega ser excluído da fase final de firma do convenio e da Comisión Paritaria e solicita unha indemnización por danos morais. O TSX desestima a demanda na súa totalidade.

A sentenza de casación trata de discernir se existiu unha exclusión real do sindicato recorrente ou se, pola contra, a súa falta de participación na firma respondeu a unha decisión propia. Consta no relato fáctico que CCOO foi interpelado para a firma por distintas vías, sen que se solicitara a revisión dos feitos declarados probados, o que conduce á Sala a rexeitar a tese de CCOO.

A controversia céntrase ao redor da natureza do “preacordo”, que o sindicato recorrente considera non definitivo. Invócase, respecto diso, a doutrina que interpreta que os preacordos alcanzados durante a negociación colectiva carecen de eficacia definitiva e poden ser alterados en reunións posteriores. O TS considera que esa doutrina non resulta aplicable ao caso. Entende que o preacordo alcanzado non era un simple avance negociador, senón o resultado final do proceso, pendente só de correccións formais e de firma. En consecuencia, considera que a negativa de CCOO a asinalo constitúe unha opción lexítima, dentro da súa liberdade sindical, pero que non lle permite imputar fronte ás demais partes unha conduta antisindical.

En canto á composición da Comisión Paritaria, aplícase a doutrina constitucional e xurisprudencial que distingue entre comisións negociadoras e comisións aplicativas. Se a

comisión ten funcións normativas —modificar o convenio ou crear regras novas—, deben participar todos os suxeitos lexitimados para negociar. En cambio, as funcións de interpretación, vixilancia, conciliación ou administración do convenio poden reservarse ás organizacións asinantes sen vulnerar a liberdade sindical. O artigo 74 do convenio configura a comisión como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia, sen funcións negociadoras. Por iso, a Sala considera que a exclusión de CCOO, sindicato non asinante, resulta lícita e que nin sequera cabe recoñecerlle un dereito preventivo a incorporarse, por se no futuro a comisión asumise funcións negociadoras. Iso sen prexuízo de que, se así ocorrese, puidese entón reaccionar xuridicamente.

Ao non apreciarse vulneración do dereito á liberdade sindical, desestímase tamén a solicitude de indemnización por dano moral.

A resolución é continuista e coherente coa doutrina previa. Sitúa o elemento decisivo en que CCOO non foi excluído do proceso, senón que decidiu libremente non culminalo mediante a firma do convenio, o que ten consecuencias nos órganos de administración do mesmo.

2. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO DE 18 DE XULLO DE 2025 (REC. 182/2023)

FOLGA. Servizos mínimos. Servizos de seguridade e mantemento. Indemnización por dano moral.

ECLI:E:TS:2025:3801

Normas aplicadas:

Artigos 10, 15, 28 Constitución Española

Artigo 6.7 e 10 do RDL 17/1977, sobre Relacións de Traballo

Artigos 8.10 e 40.1.c) LISOS

O recurso de casación, interposto polo Sindicato CCOO de Galicia, aborda a vulneración do dereito de folga de traballadores integrados nos seus servizos xurídicos —avogados e graduados sociais—. Tras comunicar os traballadores que secundarían a folga iniciada polo persoal laboral do sindicato e remitir listaxes de asuntos pendentes, o sindicato dirixiulles requirimentos individuais para esixirlles actuacións concretas durante a folga (solicitude de

suspensión de sinalizacións sinaladas, comparecencia en actos xudiciais cando a suspensión non fose acordada, atención de asuntos afectados por prazos procesuais ou administrativos, mesmo o estudo, redacción e presentación de escritos...), advertíndolles de posibles responsabilidades por desatención das súas obrigacións.

Na instancia, o TSX de Galicia declara vulnerado o dereito de folga e condena ao sindicato a indemnizar a cada actor con 25.000 euros. O Tribunal Supremo confirma a vulneración, pero reduce a contía da indemnización a 7.501 euros por demandante.

O sindicato trata de vincular os requirimentos aos servizos necesarios para a seguridade dos usuarios da asistencia xurídica, afiliados ou non ao sindicato demandado, e para a ulterior continuación da actividade consonte ao artigo 6.7 do RDL 17/1977. A Sala rexeita esta tese e entende que, cos requirimentos, trata de fixar os servizos mínimos que foran denegados pola autoridade laboral. Os servizos requiridos coinciden substancialmente cos servizos mínimos reclamados ante a autoridade laboral polo sindicato. Distingue, para estes efectos, os servizos de seguridade e mantemento, cuxa garantía compete ao comité de folga e cuxo obxectivo é posibilitar a continuación das tarefas tras a folga, dos servizos mínimos do artigo 10, que permiten manter, limitadamente, a prestación durante a folga cando están en xogo servizos esenciais. E entende que a amplitude das obrigacións impostas nos requirimentos trataba de non alterar no posible o seu funcionamento normal durante a folga. Ademais, a advertencia de responsabilidades profesionais, laborais e civís intensificaba o efecto coactivo sobre os folguistas, ata o punto de que estes se reincorporaron aos seus postos.

O aspecto máis discutible sitúase na indemnización. O Supremo estima parcialmente o recurso do sindicato e reduce a súa contía, aplicando o mínimo da sanción por infracción moi grave do artigo 8.10 ex artigo 40.1.c) LISOS. Pondera, para iso, a duración limitada da lesión, a ausencia de esquirolaxe e as circunstancias concretas do caso. A redución, tecnicamente coherente coa doutrina que admite o uso orientador da LISOS, pode resultar discutible desde a perspectiva da súa función preventiva. A conduta empresarial

neutraliza efectivamente a folga de traballadores especialmente cualificados e sometidos a ameaza de responsabilidade profesional.

A sentenza desestima, finalmente, o recurso de casación dos actores que denunciaban tamén vulneración da súa liberdade sindical, dignidade e integridade moral na lesión pluriofensiva. Considera que non se acreditan indicios suficientes adicionais distintos dos xa subsumidos na lesión do dereito de folga para entender producida unha lesión autónoma doutros dereitos fundamentais.

3. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO DE 16 DE SETEMBRO DE 2025 (REC. 245/2023)

FOLGA. Servizos mínimos. Uso abusivo. Esquirolaxe tecnolóxico. Indemnización por dano moral.

ECLI:E:TS:2025:3957

Normas aplicadas:

Artigo 28.2 Constitución Española

Artigos 179.3 e 183 LRXS

A sentenza resolve un recurso de suplicación interposto contra a STSX de Galicia de 15 de maio de 2023, que declarara vulnerados o dereito de folga e a liberdade sindical do Sindicato do Sector Federal Ferroviario da CXT. Aborda un suposto de esquirolaxe tecnolóxico, ao utilizar a empresa servizos distintos aos habituais para condicionar o exercicio do dereito de folga. Tras a convocatoria dunha folga no Grupo Renfe e a fixación de servizos mínimos -para trens de media distancia, unha media do 65% dos servizos ordinarios-, a empresa duplica a composición e as prazas dispoñibles en dous trens concretos do traxecto A Coruña-Vigo Guixar e Vigo Guixar-A Coruña, pero sen poñer en circulación máis trens dos autorizados. Aumenta así a súa capacidade para transportar a máis viaxeiros con menos persoal, mitigando o impacto da folga.

A empresa ampárase no cumprimento formal dos servizos mínimos, sen incrementar o número de trens incluídos na resolución. Xustifica a dobre composición como unha facultade organizativa ordinaria, por razóns técnicas, que non requiría un aumento significativo de traballadores. Con todo, nos feitos probados consta que os trens afectados non

circulaban, salvo en festivos e datas excepcionais, de especial afluencia, en dobre composición nos días da semana, traxectos e horarios discutidos. A empresa non acreditou que a dobre composición respondese a unha práctica habitual ou a unha necesidade técnica independente da folga.

O Supremo comparte a conclusión do TSX e desestima o recurso. Non admite a revisión fáctica pretendida por Renfe e aprecia petición de principio ao partir o recurso de feitos non declarados probados. A clave xurídica céntrase na comprensión material e non formal dos servizos mínimos. O seu cumprimento non se limita a respectar o número de circulacións autorizadas -65% dos servizos ordinarios en media distancia- senón tamén a capacidade efectiva ofrecida aos usuarios. Duplicar as prazas dispoñibles en trens concretos altera o equilibrio entre o mantemento de servizos esenciais e a eficacia do dereito de folga. A limitación administrativa do dereito fundamental non pode ser reinterpretada unilateralmente pola empresa para reducir os efectos sociais da folga. Esta fixo un uso abusivo da súa potestade organizativa.

A sentenza é relevante porque reforza unha concepción substantiva da efectividade da folga. Non abonda con que o empresario respecte a literalidade externa da resolución administrativa. Debe absterse de medidas organizativas que neutralicen ou dilúan artificialmente o conflito. A maior oferta de prazas reduciu o impacto da folga sobre a cidadanía e, con iso, a súa capacidade de presión, dimensión esencial do artigo 28.2 CE.

Tamén se confirma a indemnización por dano moral por vulneración do dereito de folga ao sindicato demandante. A Sala aplica os artigos 179.3 e 183 LRXS e entende que non cabe esixir unha proba detallada do prexuízo cando a súa cuantificación exacta é difícil, podendo acudirse prudencialmente a parámetros sancionadores da LISOS.

4. SENTENZAS DO TRIBUNAL SUPREMO DE 2 E 6 DE OUTUBRO DE 2025 (REC. 46/2024 e 58/2024)

FOLGA. Folga ilegal ou abusiva. Convocatoria.

ECLI:E:TS:2025: 4338 e ECLI:E:TS:2025:4332

Normas aplicadas:

Artigo 28.2 Constitución Española

Artigos 3.1, 3.3 e 11 RDL 17/1977, sobre Relacións de Traballo

Artigo 2.2.d) LOLS

O Tribunal Supremo confirma en ambos os recursos as SSTSX de Galicia que desestiman senllas demandas de conflito colectivo interpostas por empresas que integran unha UTE – unha delas unha UTE escolar-. As demandas instaban a ilegalidade de folgas convocadas pola CIG que afectaban á prestación de servizos de transporte regular de viaxeiros por estrada en Galicia en lotes concretos dos que eran adxudicatarias as respectivas UTE. Alegaban esencialmente dous motivos: falta de acordo expreso dos traballadores convocantes e finalidade allea ao interese profesional dos traballadores afectados, que se vincula á imposibilidade de convocar unha folga nun lote -e non en cada unha das empresas-, mediando un contrato administrativo da Xunta de Galicia.

A convocatoria de folga identificaba o ámbito subxectivo e funcional, as empresas afectadas e aludía a incumprimentos reiterados en materia de subrogación, xornada, control de xornada, vacacións, cuadrantes, prevención de riscos e outras cuestións laborais, así como á negativa empresarial a manter reunións. A comunicación foi trasladada á autoridade laboral e a outros organismos, e posteriormente emendada no relativo á composición do comité de folga. Ademais, constaba a celebración previa de asemblea e votación para coñecer o apoio do persoal.

O Supremo rexeita a falta de lexitimación ou de acordo válido invocada pola recorrente. Aplica a doutrina constitucional derivada da STC 11/1981, que distingue titularidade individual e exercicio colectivo do dereito de folga, que pode corresponder aos traballadores, aos seus representantes e ás organizacións sindicais con implantación no ámbito afectado, aínda que non sexan máis representativas, nin exista un referendo previo ou un acordo en cada centro de traballo. A CIG acreditou implantación relevante no sector e no ámbito territorial.

Así mesmo, descarta que a folga se convocase indebidamente “nun contrato administrativo”. A existencia dunha concesión

ou adxudicación pública para a realización de roteiros de transporte en distintos lotes non despraza a titularidade empresarial das relacións laborais nin impide o exercicio do dereito de folga fronte á UTE e as empresas que empregan aos traballadores. A afectación a un servizo público pode xustificar a fixación de servizos mínimos -que, de feito, foron establecidos e cumpridos-, pero non exclúe o dereito fundamental.

Finalmente, nega tamén que a folga tivese finalidade política ou allea ao interese profesional. Aínda que o contido da comunicación puido ser relativamente xenérico, as reivindicacións, claramente laborais, estaban identificadas. Permitían ás empresas coñecer o escenario do conflito e adoptar medidas de xestión e negociación. Tampouco se trata de folgas estratéxicas, “tapón” ou abusivas, dirixidas a paralizar desproporcionalmente o servizo mediante a paralización de só un colectivo neurálxico reducido. A folga pode delimitarse por unidade produtiva, lote ou servizo cando esa sexa a realidade laboral do conflito, sempre que os seus obxectivos pertenczan ao ámbito profesional dos traballadores afectados.

5. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2025 (REC. 187/2024)

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

ECLI:E:TS:2025:5128

Normas aplicadas:

Artigo 24.1 Constitución Española

Artigos 17, 81.1 e 165.2 LRXS

A sentenza aborda unha cuestión procesual de notable interese en materia de impugnación de convenios colectivos: se, nunha demanda de impugnación por lesividade, deben ser chamados necesariamente ao proceso todos os integrantes da comisión negociadora, incluído quen participou na negociación, pero non asinou o convenio. O litixio trae causa da demanda de ASEMPELO de nulidade por lesividade do artigo 10 do Convenio do sector siderometalúrxico -industrias do metal sen convenio propio- de Pontevedra 2023-2025. O precepto prohibía ás empresas afectadas contratar servizos

de empresas de traballo temporal, salvo en supostos de substitución por incapacidade temporal, vacacións e licenzas. O convenio fora subscrito, pola parte social, por CIG e UXT. CCOO formara parte da comisión negociadora, pero, finalmente, non asinara o convenio. En instancia, o TSX de Galicia rexeitou a excepción de litisconsorcio pasivo necesario alegada por CIG e UXT e declarou a nulidade do artigo 10. En casación, o Tribunal Supremo confirma a sentenza de instancia. A finalidade do litisconsorcio pasivo necesario é evitar indefensión. Realiza unha lectura flexible e funcional do artigo 165.2 LRXS, evitando que a regra de lexitimación pasiva transfórmese nun obstáculo procesual formal. O precepto identifica quen poden ostentar lexitimación pasiva nos procesos de impugnación de convenios, pero non impón automaticamente a obrigación de demandar a todos os membros da comisión negociadora en calquera modalidade de impugnación.

A clave está na natureza da acción exercitada. A nulidade por lesividade expónse por un terceiro (ASEMPLEO), cuxos intereses resultaban gravemente afectados pola cláusula impugnada. Quen participou na negociación sen subscribir o texto final non é titular necesario da relación xurídico-material controvertida para a defensa da validez dunha cláusula que non aceptou. Non se esixe litisconsorcio pasivo necesario. CCOO podería comparecer no proceso ao amparo do artigo 17 LRXS, pero a falta de chamamento non xera, por si soa, indefensión procesual. A lesividade é imputable só a quen subscribiu o convenio.

6. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 3 DE XULLO DE 2025 (REC. 2363/2025)

CONVENIO COLECTIVO. Impugnación. Comisión paritaria

ECLI:E:TSXGAL:2025:5368

Normas aplicadas:

Artigo 28 Constitución española

Artigo 8 LOLS

Artigos 63 e 82 ET

A Sala resolve o recurso de suplicación interposto pola CUT fronte á sentenza de instancia que desestima a súa demanda de conflito colectivo. O litixio expónse polo funcionamento da

comisión paritaria do convenio colectivo do centro de Vigo de Stellantis 2024-2027, que non foi asinado polo sindicato recorrente. A comisión estaba integrada por representantes dos sindicatos asinantes e da dirección empresarial. CUT entende que a súa exclusión da comisión e o modo de funcionamento desta vulneran a súa liberdade sindical, o seu dereito á negociación colectiva e o dereito á tutela xudicial efectiva.

O convenio configura a comisión paritaria como órgano de interpretación, aplicación e vixilancia do convenio, así como vía previa para coñecer cuestións derivadas da súa aplicación e interpretación, diverxencias susceptibles de conflito colectivo e discrepancias en procedementos de inaplicación do artigo 82.3 ET. Na práctica, as solicitudes canalizábanse por correo electrónico á empresa e ás seccións sindicais presentes na comisión. Nas reunións mensuais do comité de empresa, do que CUT formaba parte, informábase dos asuntos tratados, remitíndose posteriormente un resumo por correo electrónico a todos os representantes sindicais.

O recurso de CUT articulaba numerosos motivos de revisión fáctica, todos eles rexeitados substancialmente pola Sala. O TSX lembra o carácter extraordinario do recurso de suplicación e a imposibilidade de convertelo nunha segunda instancia.

No fondo, a resolución é continuista e coherente coa xurisprudencia constitucional e do Tribunal Supremo. Apela á distinción entre comisións negociadoras e comisións de aplicación. Os sindicatos lexitimados, pero non asinantes, teñen dereito a integrarse en órganos con funcións negociadoras, chamados a modificar condicións pactadas ou crear novas regras. En cambio, poden quedar excluídos de comisións meramente aplicativas, interpretativas ou de vixilancia, reservadas aos asinantes do convenio.

A comisión paritaria de Stellantis non exercía funcións normativas, senón funcións de administración e interpretación do convenio, polo que a exclusión de CUT, sindicato non asinante, non vulnera a liberdade sindical.

Tampouco aprecia lesión do dereito á tutela xudicial efectiva. Aínda que o convenio atribúe á comisión un coñecemento previo de determinadas controversias, non consta que iso

impedise a CUT acceder á xurisdición social. O sindicato recibía información suficiente dos temas tratados e podía accionar xudicialmente.

7. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 7 DE XULLO DE 2025 (REC. 1480/2025)

LIBERDADE SINDICAL. Comité de Seguridade e Saúde. Delegados sindicais. Acceso a información preventiva. Interpretación extensiva

ECLI:E:TSXGAL:2025: 5527

Normas aplicadas:

Artigos 28.2 e 40.2 Constitución Española

Artigos 2.2.d) e 10 LOLS

Artigo 64.1.12 ET

Artigos 34-38 LPRL

O TSX confirma a sentenza de instancia que estimara parcialmente a demanda de tutela de liberdade sindical promovida pola secretaria da sección sindical da CIG fronte á empresa. A controversia vira ao redor do dereito dos delegados sindicais a participar no Comité de Seguridade e Saúde e a acceder a información preventiva en condicións equivalentes ás dos delegados de prevención. CIG obtivera resultado maioritario no centro de traballo, pero os membros do CSS foran designados por outras organizacións sindicais. A sección sindical da CIG solicita información preventiva diversa en materia de prevención (certificados de aptitude de persoas especialmente sensibles, avaliacións de riscos individualizadas, plans de emerxencia, riscos psicosociais, medicións de CO₂ e luminosidade, actas do CSS...). A empresa adopta unha posición restritiva e obstaculizadora do exercicio da acción sindical en materia preventiva. Entende que a información debe canalizarse a través dos delegados de prevención e non da sección sindical. Nos feitos probados constan, ademais, incidencias na convocatoria a reunións do CSS, entrega tardía ou incompleta de documentación, limitacións á asistencia, rexeitamento de anotacións propostas pola CIG nas actas...

En suplicación, o TSX mantén o relato de instancia. Rexeita as revisións fácticas expostas pola empresa. No plano substantivo, a sentenza apóiase no dereito dos delegados

sindicais a acceder á mesma información e documentación que o comité de empresa e a asistir, con voz e sen voto, aos órganos internos en materia de seguridade e hixiene (artigos 10.3 LOLS e 34 e 38 LPRL). Cita tamén doutrina recente do Tribunal Supremo que propugna unha interpretación expansiva —ou, polo menos, non restritiva— dos dereitos de información e participación sindical en materia de prevención, pola súa conexión coa liberdade sindical e co mandato constitucional de protección da seguridade e saúde no traballo.

A *ratio decidendi* reside en que a empresa non se limitou a preservar datos sensibles ou confidenciais, senón que dificultou o acceso da CIG a información necesaria para coñecer situacións de risco e articular respostas sindicais adecuadas. Enténdese, así, vulnerada a liberdade sindical na súa vertente funcional e confírmase a condena ao cesamento da conduta, á subministración de información como aos delegados de prevención e ao abono dunha indemnización.

8. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DO 8 DE SETEMBRO DE 2025 (REC. 3022/2025)

FOLGA. Prazo de aviso previo. Folga ilegal. Esquirolaxe.

ECLI:E:TSXGAL:2025: 5754

Normas aplicadas:

Artigo 28 CE

Artigos 3, 4 e 6 RDL 17/1977, sobre Relacións de Traballo

O litixio orixínase con ocasión dunha folga xeral convocada pola CXT en apoio ao pobo palestino polo conflito armado en Gaza. O aviso previo xeral, presentado con antelación suficiente ante diversos organismos estatais, autonómicos e organizacións empresariais, comunicouse polo Sector Ferroviario de CXT Galicia a ADIF con menos de dez días naturais de antelación. ADIF contestou que a comunicación incumpría o artigo 4 RDL 17/1977, por tratarse dunha empresa encargada de servizos públicos, e non fixou servizos mínimos. Interpón demanda de tutela de dereitos fundamentais un traballador que secundou a folga e foi substituído por unha compañeira. A sentenza desestimatoria en instancia é confirmada en suplicación, por considerar ilegal

a folga no ámbito de ADIF por incumprimento do prazo de aviso previo.

A cuestión xurídica central consiste en determinar se a comunicación xeral da folga podía considerarse eficaz fronte a ADIF ou se era imprescindible un aviso previo específico ao empresario con dez días naturais de antelación. Os recorrentes, que invocaban unha interpretación antiformalista do dereito de folga, sostíñan que ADIF non podía alegar descoñecemento, ao tratarse dunha folga xeral nacional, notoria e de finalidade política ou sociolaboral externa ao ámbito empresarial.

O TSX, en cambio, aplica doutrina previa da propia Sala e do TSX de Aragón, con apoio na STC 11/1981, que declarou constitucional a esixencia de aviso previo mínimo de dez días ao empregador cando a folga afecta a servizos públicos (artigo 4 RDL 17/1977). A finalidade dese prazo non é só permitir a reacción empresarial, senón tamén advertir aos usuarios para que adopten medidas fronte á afectación do servizo. A comunicación xeral da folga non substitúe o aviso previo que os convocantes -e non os organismos receptores da comunicación xeral- deben dirixir ao empresario afectado. A súa esixencia non priva ao dereito de folga do seu contido esencial se o prazo é razoable e non excesivo; só quedaría oposta excepción en casos de forza maior ou estado de necesidade, non acreditados no suposto.

A Sala conclúe que ADIF non vulnerou o dereito de folga do traballador ao substituílo durante a súa ausencia. Ao non respectarse o aviso previo, a folga non foi lícita na empresa, polo que a actuación empresarial non pode cualificarse como represalia nin como esquirolaxe vulnerador do artigo 28.2 CE. A resolución, aínda que estrita en contextos de folga xeral de amplo coñecemento público, resulta coherente coa doutrina constitucional sobre aviso previo en servizos públicos.

10. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DO 8 DE SETEMBRO DE 2025 (REC. 2785/2025)

LIBERDADE SINDICAL. Delegados de persoal. Asemblea de traballadores. Oferta empresarial. Negociación colectiva.

ECLI:E:TSXGAL:2025: 5839

Normas aplicadas:

Artigos 28 e 37 Constitución española

Os feitos presentan un conflito interno singular. Traballadores da empresa solicitan aos delegados de persoal -dous deles de CIG- a convocatoria dunha asemblea para tratar unha proposta empresarial de melloras salariais, rexistro horario e outras condicións. Ante a falta de actuación, a asemblea é convocada por un grupo de traballadores que superaba o terzo do persoal, que insta a presenza de representantes empresariais para explicar a oferta. Exposta esta antes do inicio formal da asemblea, a empresa retírase. Posteriormente, a asemblea aproba por ampla maioría os puntos sometidos a votación.

A sentenza de instancia estima a demanda ao entender que a conduta da empresa, ao tentar substituír a negociación colectiva mediante unha oferta directa ao persoal, vulnera a liberdade sindical de CIG e os delegados de persoal. Anula a asemblea e o acordo adoptado nela.

O TSX, en cambio, revoga integramente a sentenza de instancia. Tras resolver diversas cuestións procesuais, a Sala descarta que a actuación empresarial ou a dos traballadores convocantes lesionase a liberdade sindical ou o dereito á negociación colectiva do sindicato. Delimita con precisión o alcance xurídico dos acordos dunha asemblea de traballadores, que só despregan plena eficacia cando recaen sobre materias da súa competencia propia. Neste sentido, recoñece que a asemblea non é suxeito lexitimado para negociar convenios colectivos estatutarios nin pode substituír á representación legal do persoal en materias reservadas á negociación colectiva con eficacia *erga omnes*. Pero iso non impide que poida debater ofertas empresariais, pronunciarse sobre elas e mesmo apoiar ou rexeitar a estratexia da representación legal. A diferenza decisiva é que o acordo asembleario non se converte por si en convenio estatutario nin en pacto colectivo de eficacia xeral. A súa eficacia depende de actos posteriores: formalización por suxeitos lexitimados ou, eventualmente, aceptación individual con eficacia limitada.

En consecuencia, a Sala non considera vulnerada a liberdade sindical pola empresa, sempre que non interveña na deliberación da asemblea nin substitúa á representación -a

súa explicación foi previa-. Tampouco polos traballadores convocantes, que promoveron a asemblea con apoio suficiente. Con todo, a asemblea non pode substituír as vías formais de negociación colectiva estatutaria.

9. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DO 30 DE OUTUBRO DE 2025 (REC. 3878/2025)

FOLGA. Suplentes en servizos mínimos. Esquirolaxe. Supresión ou modificación temporal de servizos

ECLI:E:TSXGAL:2025: 7107

Normas aplicadas:

Artigo 28 Constitución española

Artigos 6 e 10 RDL 17/1977 de Relacións de Traballo

A Sala resolve recursos de suplicación interpostos polo comité de empresa, unha delegada sindical e o Sindicato dos Traballadores da Limpeza fronte á sentenza de instancia que desestima a súa demanda de tutela de dereitos fundamentais contra a empresa e o Concello da a Coruña.

O conflito enmárcase na folga indefinida e intermitente convocada no servizo de recollida e transporte de residuos urbanos da Coruña, con sucesivas ampliacións. Os demandantes denunciaban vulneración do dereito de folga e de liberdade sindical por diversas condutas empresariais e municipais: ampliación encuberta de servizos mínimos mediante listas de suplentes, esquirolaxe interno e externo, manipulación dos efectos da folga, restrición do acceso de representantes ás instalacións e criminalización pública do conflito.

O TSX rexeita primeiro as pretensións de nulidade de actuacións e de revisión fáctica. En canto ao fondo, centra a análise na existencia ou non de indicios de vulneración do dereito de folga e no equilibrio entre o dereito de folga e a continuidade de servizos esenciais. O apoio no relato fáctico de instancia resulta determinante para excluír indicios de conduta antisindical ou anti folga.

En concreto, as listas de suplentes para servizos mínimos confeccionáronse ante un incremento significativo de ausencias imprevistas —baixas médicas, indisposicións, accidentes, hospitalizacións de familiares e permisos— que afectaban mesmo a traballadores designados para servizos

mínimos. Os suplentes eran traballadores que deberían prestar servizos nesa quenda de non facer folga, e informóuselles expresamente de que conservaban o seu dereito para secundala. Para o Tribunal, tratouse dunha medida organizativa dirixida a garantir servizos mínimos nun servizo esencial, non dunha ampliación unilateral dos mesmos nin dunha substitución de folguistas. Rexeita tamén, atendendo os feitos probados, o esquirolaxe externo, a supresión ou modificación temporal de servizos -como voluminosos, vidro, mobles ou cemiterios-, a denuncia de manipulación mediática para neutralizar ilexítimamente a folga ou a esixencia de aviso previo para acceder ás instalacións durante o conflito.

11. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DO 12 DE DECEMBRO DE 2025 (REC. 4603/2025)

LIBERDADE SINDICAL. Representación dos traballadores. Conduta antisindical. Indicios de discriminación.

ECLI:E:TSXGAL:2025:8568

Normas aplicadas:

Artigos 28.1 e 14 Constitución Española

A demanda de tutela de dereitos fundamentais presentada na instancia pola recorrente contra a empresa e unha superior xerárquica foi desestimada. Denuncia que a avaliación negativa recibida ao ano seguinte da súa elección como representante pola CIG, que a privou da prima por obxectivos, é froito de represalia e discriminación pola súa actividade sindical. Con todo, os feitos probados mostran un itinerario complexo. Aínda que historicamente as súas avaliacións foran positivas, existía xa unha valoración inferior antes da proclamación da súa candidatura. A avaliación incorpora incumprimentos ou deficiencias laborais alleos, en principio, á condición representativa ou sindical. Ademais, outra traballadora e representante de CIG superou a avaliación e percibiu a prima durante ese período. Incluso a propia recorrente nos anos posteriores superou a avaliación e percibiu primas.

O TSX confirma a sentenza de instancia. Aplica a doutrina constitucional sobre a carga probatoria en procesos de tutela e considera que non existe panorama indiciario suficiente. O

único dato relevante sería a condición representativa da traballadora, que non basta para o investimento da carga. É necesario achegar indicios racionais, unha proba ou principio de proba que faga verosímil o móbil antisindical, unha conexión obxectiva entre a medida desfavorable e a actividade sindical, non simple coincidencia temporal ou conflitividade laboral. Só entón corresponde á empresa xustificar a obxectividade, razoabilidade e proporcionalidade da súa actuación. O conxunto fáctico neutraliza a existencia de móbil antisindical.

12. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 17 DE DECEMBRO DE 2025 (REC. 3595/2025)

LIBERDADE SINDICAL. Representación dos traballadores. Garantías. Crédito horario sindical. Aviso previo empresarial. ECLI:E:TSXGAL:2025: 8309

Normas aplicadas:

Artigo 28 Constitución Española

Artigo 2.2 LOLS

Artigos 37.3 e 68.e ET

Artigos 7.8 e 40.1.b) LISOS

O litixio parte dunha comunicación empresarial dirixida aos 21 membros do comité de empresa —11 de UXT e 10 de CIG—, na que a empresa anunciaba que se esixiría un aviso previo mínimo de 48 horas para as solicitudes de crédito horario sindical, excluindo sábados, domingos e festivos, así como unha xustificación xenérica do uso do crédito e incorporaba unha advertencia sancionadora. Na instancia desestímase integramente a demanda interposta por UXT por vulneración da liberdade sindical, pero o recurso de suplicación estímase parcialmente.

A cuestión xurídica principal consiste en delimitar o grao de control empresarial compatible co exercicio do crédito horario do artigo 68.e ET. A STS do 11 de xuño de 2024, invocada pola empresa, admitiu a posibilidade de esixir unha xustificación xenérica do destino do crédito horario, que non comportase unha fiscalización pormenorizada ou autorización previa. Sen discutilo, o sindicato recorrente considera que a esixencia xeneralizada de aviso previo e a advertencia

sancionadora excedían do permitido e vulneraban a liberdade sindical.

O TSX parte da xurisprudencia sobre o crédito horario como garantía instrumental da función representativa, integrada na protección da liberdade sindical. O crédito horario non persegue un interese individual, senón colectivo, e a súa utilización corresponde ao representante con ampla autonomía, tanto na elección do momento como na determinación da actividade representativa, baixo unha presunción de uso correcto. As esixencias de aviso previo e xustificación, no seu caso, deben interpretarse de forma flexible e non poden supoñer un control ríxido ou autorización empresarial previa. A Sala considera desproporcionada a imposición dun aviso previo obrigatorio de 48 horas hábiles para todas as solicitudes, tanto pola duración, como polo carácter absoluto, sen excepcións en supostos urxentes, e pola advertencia de sancións. En consecuencia, declara a nulidade do aviso previo e a súa conexión cunha ameaza sancionadora, ordenando o cesamento inmediato desa práctica. E fixa a indemnización en 7.500 euros —máximo do tramo orientativo das infraccións graves da LISOS—, por vulneración da liberdade sindical por condicionar de forma desproporcionada o exercicio de garantías representativas.

13. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 22 DE DECEMBRO DE 2025 (REC. 4577/2025)

LIBERDADE SINDICAL. Representación dos traballadores. Conduta antisindical

ECLI:E:TSXGAL:2025:8268

Normas aplicadas:

Artigo 28.1 Constitución Española

A controversia iníciase pola publicación pola empresa dun calendario non pactado coa representación legal dos traballadores, que é substituído días máis tarde por outro, tamén imposto de forma unilateral. En instancia estímase parcialmente a demanda de conflito colectivo formulada por CCOO e declárase a nulidade do primeiro calendario laboral por incumprimento das previsións convencionais que esixían o pacto.

En suplicación, a Sala rexeita o recurso empresarial por falta de acción. Entende que, aínda que o primeiro calendario fose substituído, existía un interese xurídico actual en determinar se a empresa podía fixar unilateralmente o calendario laboral. Se existise unha lesión de dereitos fundamentais, a súa eventual reparación non quedaría neutralizada pola substitución posterior do calendario.

CCOO reclamaba vulneración da liberdade sindical, na súa vertente de negociación colectiva, e solicitaba indemnización por dano moral. Argumentaba que, aínda que non existía delegado sindical, o delegado de persoal fora elixido en candidatura de CCOO e actuaba como voz do sindicato no centro. Por iso, a falta de negociación do calendario co devandito representante excluía ao sindicato dunha función negocial recoñecida polo convenio.

O TSX desestima esta pretensión. Distingue, para estes efectos, con apoio en doutrina constitucional -en particular, a STC 95/1996— entre representación unitaria e representación sindical. A titularidade colectiva orixinaria da liberdade sindical corresponde aos sindicatos, non aos comités de empresa nin aos delegados de persoal, que son órganos de creación legal e non titulares do artigo 28.1 CE. No centro de traballo existía un único delegado de persoal —elixido en candidatura de CCOO—, non delegado sindical. O delegado de persoal é representante electivo da totalidade do persoal, non órgano sindical, aínda que fose elixido nunha candidatura presentada por un sindicato. Por iso, aínda que a empresa incumpriu o convenio, o incumprimento non alcanza a entidade de lesión de liberdade sindical nin procede a indemnización solicitada. A consecuencia xurídica adecuada é a mera nulidade do calendario irregularmente imposto.

A sentenza, desde unha perspectiva crítica, expón unha tensión coñecida: en empresas pequenas sen seccións nin delegados sindicais, a acción sindical canalízase a miúdo materialmente a través do delegado de persoal elixido por unha candidatura sindical. A resolución preserva a arquitectura dual do sistema representativo, pero pode deixar fóra da tutela reforzada condutas empresariais que, na práctica, debilitan a presenza sindical en centros de reducida dimensión.