

## DEREITO COLECTIVO

FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL  
Profesora Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade de Vigo  
[franfernandez@uvigo.es](mailto:franfernandez@uvigo.es)

**Palabras chave:** dereito de folga; liberdade sindical; delegados sindicais; dereito á negociación colectiva dos empregados públicos; negociación no marco do procedemento de modificación substancial, de carácter colectivo, de condicións de traballo.

**Palabras clave:** derecho de huelga; libertad sindical; delegados sindicales; derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos; negociación en el marco del procedimiento de modificación sustancial, de carácter colectivo, de condiciones de trabajo.

**Keywords:** right to strike; trade union freedom; trade union delegates; right of public employees to collective bargaining; negotiation in the framework of the procedure of substantial modification of conditions of work.

### 1. XURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL SUPREMO

- 1.1. DEREITO DE FOLGA. QUEBRAFOLGAS INTERNA: CONCORRE NO CASO DE SUBSTITUCIÓN DA TRABALLADORA FOLGUISTA POR OUTRO TRABALLADOR QUE SÓ OCASIONALMENTE SUBSTITÚE AQUELA. NON CABE IDENTIFICAR FUNCIÓN HABITUAL E FUNCIÓN OCASIONAL, ACTIVADA, PUNTUALMENTE, AO DISFRUTAR A TRABALLADORA DE VACACIÓNS OU OUTROS PERMISOS.

Comentario á STS do 13 de xaneiro de 2020, Rec. 138/2018.

**Normas aplicadas:**

- Art. 28.2 CE
- Art. 6.5 do Real decreto-lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre relacións de traballo

A sentenza do TS obxecto de análise xurde no marco do litixio xerado polo proceder empresarial –en concreto, pola Corporación de Radio Televisión de Galicia, SA (CRTVG)- con ocasión da folga convocada pola Central Unitaria de Traballadores/as (CUT)- con data do 8 de marzo de 2018. Mentres en Galicia as outras organizacións sindicais convocaron paros parciais, o sindicato CUT, pola súa parte, convocou unha folga de 24 horas, dende as 00,00 atás as 24.00 horas do día 8 de marzo. D<sup>a</sup>. Purificación, redactora de CRTVG adscrita ao programa Galicia Noticias Mediodía, que presenta de xeito habitual dende setembro de 2017, exercita o seu dereito de folga, consonte a convocatoria da CUT, durante as citadas 24 horas. Aínda que o citado programa televisivo non se configura como servizo mínimo, por decisión da empresa é obxecto de emisión, sendo presentado por D. Cipriano, editor que acostuma suplir as ausencias, por IT, vacacións e outros permisos, de D<sup>a</sup>. Purificación. Presentada demanda de vulneración de dereitos fundamentais polo sindicato convocante, o TSX de Galicia, en sentenza do 26 de abril de 2018 –no seu día xa obxecto de comentario na presenta sección da Revista Galega de Dereito Social-, declara vulnerado o dereito de folga da organización convocante –“ao ter minorado deliberadamente a empresa o efecto da folga mediante a quebrafolgas interna ou substitución de traballadora folguista”- e nula a decisión empresarial de substitución da traballadora e de mantemento da emisión do programa Galicia Noticias Mediodía. Así mesmo, a Sala galega condena á demandada a pagar ao sindicato actor unha

indemnización de danos e prexuízos por importe de 15.625,50 euros.

Fronte a esta resolución, a empresa interpón recurso de casación, alegando, ao amparo do apartado e) do art. 207 da LRXS, infracción da xurisprudencia recollida, entre outras resolucións, na STS do 2 de febreiro de 2017 (Rec. 1168/2014), segundo a cal, para apreciar vulneración do dereito de folga, é preciso que a substitución dos folguistas se realice sen causa habilitante e acudindo a un traballador contratado *ex novo* ou asignado de forma irregular á tarefa dos folguistas –en liña, por outra banda, coa doutrina constitucional sentada en SSTC 33/2011, 80/2011, 190/2001-. Para a parte recorrente, xa que logo, non se produciu vulneración do dereito fundamental de folga, senón, pola contra, un exercicio do mesmo acorde ás previsións consensuadas coa parte social, destinadas, precisamente, a facilitar o obxectivo que aquela perseguía.

A sentenza recorrida é confirmada polo Alto Tribunal, pois a mesma, ao seu entender, non se aparta da doutrina “constante e reiterada” do TC na interpretación do art. 6.5 do Real decreto-lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre relacións de traballo. Precepto do que se deduce, por unha banda, a prohibición de contratación de traballadores destinados a desempeñar as tarefas deixadas de realizar polos folguistas, “lesionando deste xeito os efectos da medida adoptada por aqueles, o que se coñece co nome de quebrafolgas externa” –STC 17/2017-. Pero a prohibición estendese, así mesmo, á substitución interna de folguistas, pois, tal proceder “constitúe un exercicio abusivo do *ius variandi* empresarial”. Nun contexto de folga lexítima, en efecto, tal *ius variandi* –dereito que, noutras ocasións, corresponde ao empresario– “non pode acadar a substitución do traballo que debían ter desempeñado os folguistas por parte de quen, en situacións ordinarias, non ten asignadas tales funcións”. En tal caso, “quedaría anulada ou minorada a presión exercida lexítimamente polos folguistas a través da paralización do traballo. Por iso, nin o empresario pode impoñer aos traballadores non folguistas a realización das tarefas que

corresponden aos que secundaron a convocatoria, nin os traballadores que libremente decidiron non secundala poden substituír o traballo dos seus compañeiros". Regra xeral que, segundo prosigue o TC –de novo, STC 17/2017-, só admite dúas excepcións: a efectos de aseguramento de servizos mínimos (art. 10 do Real decreto-lei 17/1977) ou de servizos de seguridade e de mantemento (art. 6.7 do Real decreto-lei 17/1977).

No caso de Autos, a xuízo do TS, o traballador substituto, superior xerárquico da traballadora folguista, non ten como función habitual a de presentador. Pois, non cabe identificar función habitual e función ocasional, activada, puntualmente, ao desfrutar a traballadora de vacacións ou outros permisos. Incluso, tal substitución ocasional non é asimilable á substitución operada en situación de conflito, pois tal non é unha situación "corrente ou ordinaria, de desenvolvemento pacífico da relación laboral". E non consta, por outra banda, causa habilitante ningunha que xustifique a emisión do programa, non configurado como servizo mínimo, a pesar do paro da traballadora que, normalmente, o presentaba. Polo que, segundo conclúe o Alto Tribunal, tal substitución da traballadora folguista perseguiu limitar o dereito de folga, isto é, "neutralizar o efecto propio e esencial do exercicio daquel dereito fundamental como é a paralización da actividade".

Así, posto que a sentenza recorrida é conforme á doutrina do TS –así a sentada na STS do 18 de marzo de 2016 (Rec. 78/2015), que, á súa vez, invoca a recollida na STS do 11 de febreiro de 2015, (Rec. 95/2014)- o recurso de casación presentado pola empregadora é desestimado.

- 1.2. LIBERDADE SINDICAL. CONSTITUCIÓN DE SECCIÓN SINDICAL E NOMEAMENTO DE DELEGADO SINDICAL EX ART. 10.3 LOLS. O SINDICATO OSTENTA LIBERDADE PARA ORGANIZAR A SÚA ESTRUTURA REPRESENTATIVA NO MARCO DA EMPRESA: OS "CENTROS DE TRABALLO", EX ART. 10.1 LOLS, PODEN SER CENTROS INDIVIDUALMENTE

CONSIDERADOS, VARIOS CENTROS AGRUPADOS, ASÍ COMO O CONXUNTO OU A TOTALIDADE DOS CENTROS DA EMPRESA. NON É NECESARIO QUE O SINDICATO OSTENTE REPRESENTACIÓN EN TODOS OS CENTROS DE TRABAJO.

Comentario á STS do 14 de febreiro de 2020, Rec. 130/2018

**Normas aplicadas:**

- Art. 28.1 CE
- Art. 8, 10 e 15 LOLS
- Art. 183 LRXS

A sentenza seleccionada resolve o recurso de casación formulado pola empresa –Pescanova España, S.L.U.- fronte á ditada pola Sala do Social do TSX de Galicia do 28 de marzo de 2018, en procedemento núm. 2/2018, de tutela de dereitos fundamentais, seguido a instancia do demandante e posterior recorrente, o Sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG). En clave substantiva, o litixio xurde da negativa empresarial a recoñecer, segundo solicita o citado sindicato, o nomeamento dun delegado sindical nos termos do art. 10.3 LOLS, ao que, xa que logo, corresponde un crédito horario.

A resolución do litixio pende da interpretación do referido precepto e, de maneira sinalada, dos requisitos polo mesmo esixidos a efectos de designación dun delegado sindical. Temática á que o TS ten dedicado numerosas resolucións – SSTS do 18 de xullo de 2014 (Rec. 91/2012), 23 de setembro de 2015 (Rec. 253/2014), 21 de xuño de 2016 (Rec. 182/2015), 12 de xullo de 2016 (Rec. 361/2014), 11 de xaneiro de 2017 (Rec. 11/2016)-, en que, por certo, se sustentan tanto a sentenza obxecto de recurso, como este último. O que, segundo conclúe o Alto Tribunal, pon de manifesto a necesidade de precisar os criterios que se desprenden da referida xurisprudencia. Tarefa que precisamente acomete a sentenza analizada.

Así, en primeiro lugar, a premisa da que cómpre partir é a seguinte: as normas xurídicas en debate deben ser

interpretadas no sentido máis favorable ao recoñecemento da liberdade sindical.

En segundo termo, a xurisprudencia ten recoñecida a liberdade do sindicato para organizar a súa estrutura representativa no marco da empresa. Posto que conforma "exercicio da actividade sindical integrante do dereito de liberdade sindical" do que é titular o sindicato, "a opción entre organizar a sección sindical de empresa de maneira conxunta para toda a empresa ou de forma fraccionada por centros de traballo, corresponde ao sindicato en cuestión". Isto é, "consonte o previsto no art. 10 da LOLS, o sindicato, como titular do dereito á liberdade sindical, é libre de organizar a súa estrutura (seccións, delegados) a nivel de empresa (entendida en termos globais), de centros de traballo autónomos ou de centros de traballo agrupados en termos paralelos aos establecidos para a constitución de comités de empresa conxuntos". De xeito máis concreto, os "centros de traballo", ex art. 10.1 LOLS, poden ser centros individualmente considerados, pero tamén varios centros agrupados (por razóns obxectivas e sen comportar abuso de dereito) e, dende logo, o conxunto ou a totalidade dos centros da empresa.

Xa que logo, para proceder ás agrupacións de centros de traballo a efectos de constitución de seccións sindicais –e posterior designación de delegados–, non se esixe, como defende a empresa recorrente, unha simétrica constitución da representación unitaria. Tal foi, como aclara o Alto Tribunal, a posición orixinaria da Sala –expresada, entre outras, en STS do 10 de novembro de 1998 (Rec. 2123/1998)– pero a mesma foi posteriormente revisada por STS do 18 de xullo de 2014 (Rec. 91/2013), non téndose operado unha ulterior modificación desta última doutrina. A confusión é resolta polo TS con meridiana claridade: "é certo que a Sala ven dicindo que, para constituír unha sección sindical e designar delegados sindicais cos dereitos do art. 10.1 da LOLS, a organización estrutural á que pode acudir o sindicato pode vir establecida por centros de traballo agrupados en termos paralelos aos establecidos

para a constitución de comités de empresa conxuntos. Agora ben, estas palabras non están querendo impoñer que aquela liberdade do sindicato veña mediatizada pola estrutura que adoptara a configuración dos comités de empresa. O que se está querendo indicar con esas expresións é que o sindicato pode tomar como referencia a tales fins a composición á que se acudiu para configurar a representación unitaria pero non que unha e outra deban ser iguais na súa configuración”.

E a sentenza aclara, así mesmo, o alcance doutro requisito esixido polo art. 10 da LOLS: a presenza nos comités de empresa. En resposta ao argumento aducido pola recorrente –a imposibilidade de constitución da sección e de nomeamento do delegado por non ter o sindicato representantes en todos os centros de traballo-, o TS reitera, con cita de resolucións precedentes, que a “literalidade da norma [art. 10.1 da LOLS] non indica que deba terse representación en todos os órganos representativos (ou en todos os centros de traballo)”. Pois, “razóns de coherencia inducen a concluir que o ámbito onde se mide a audiencia electoral debe ser o mesmo que o tomado en conta para determinar o tamaño do cadro de persoal: o centro de traballo, a agrupación dos mesmos ou a totalidade da empresa. Pois, carecería de sentido que o tamaño do cadro de persoal se avaliasse a un nivel (o de toda a empresa), que o número de votos obtidos se medise nese mesmo espazo e que, non obstante, a presenza en órganos de representación unitaria esixise observar outro ámbito (cada un dos centros de traballo)” –STS do 25 de xaneiro de 2018, Rec. 30/2017-.

E tamén é obxecto de análise a indemnización –por importe de 6.250 euros- fixada pola sentenza recorrida atendendo ao criterio sinalado pola LISOS para as infraccións que afectan a dereitos fundamentais. A xuízo da recorrente, en efecto, procede a aplicación da doutrina sentada en STS do 3 de febreiro de 2017 (Rec. 39/2018): segundo esta, cómpre ter en conta que os sucesivos cambios xurisprudenciais puideron inducir á interpretación –errónea-

da parte empresarial, modulando, por tanto, o quantum da correspondente indemnización. O TS, non obstante, referenda o proceder da Sala galega que, segundo recoñece o Alto Tribunal, “non ofrece maior dato xustificativo do importe da indemnización que o relativo ao dereito vulnerado, como reparación do dano moral que se invoca, e a aplicación das regras da LISOS”. Termos que, con todo, se estiman suficientes, non sendo relevantes “as posibles matizacións que puideron terse producido na doutrina da Sala”. Tal conclusión susténtase en xurisprudencia previa. Así, en primeiro lugar, na STS do 25 de xaneiro de 2018 (Rec. 30/2017), segundo a que “entendéndose probada a violación do dereito de liberdade sindical, debe decretarse a reparación das súas consecuencias ilícitas (ex art. 15 LOLS), dispoñendo o restablecemento do Sindicato demandante na integridade do seu dereito. Tal integridade comporta, entre outros extremos, a reparación das consecuencias derivadas da acción ou omisión do suxeito responsable, incluída a indemnización que proceda (ex art. 182.1.d LRXS) (...). Habendo vulneración da liberdade sindical, é claro que a solicitude de que o órgano xudicial compense o dano moral debe estimarse”.

A mesma resolución aborda, por outra banda, a cuestión do importe da indemnización: “tratándose de danos morais, a proba do seu importe exacto resulta demasiado difícil ou custosa, flexibilizando, no necesario, as esixencias normais para a determinación da indemnización, e tendo que ser a indemnización fixada suficiente para resarcir á vítima e para restablecer a esta, na medida do posible, na integridade da situación anterior á lesión, así como para contribuír á finalidade de evitar o dano” –en termos similares, véxase, así mesmo, a STS do 8 de febreiro de 2018 (Rec. 274/2016), tamén citada pola resolución obxecto de análise-. De modo que, tratándose de danos morais, o órgano xudicial de instancia goza, ao sinalar o importe indemnizatorio, de certa discrecionalidade, sendo, con todo, revisable o seu criterio, en vía de recurso, cando resulte desorbitado, inxusto ou desproporcionado.



Finalmente, respecto da consideración da evolución da doutrina do TS na materia, o Alto Tribunal destaca as diferenzas respecto da sentenza alegada pola recorrente – do 3 de febreiro de 2017 (Rec. 39/2018)-, ditada respecto duns feitos producidos en 2014, nun tempo, por tanto, no que os criterios xurisprudenciais eran outros, distintos aos actuais. Pois a revisión da doutrina, aínda hoxe vixente, tivo lugar, como xa se indicou, por STS do 18 de xullo de 2014 (Rec. 91/2013). Por contra, no contexto da resolución analizada, “xa hai un corpo de doutrina claro e reiterado na materia de forma que a empresa non estaba condicionada por criterios xurisprudenciais que podan levar a xustificar a súa conducta”. Non procede, xa que logo, a revisión do importe da indemnización recoñecida en instancia.

1.3. CONFLICTO COLECTIVO. OBJECTO DA NEGOCIACIÓN EX ART. 37 EBEP: MATERIAS REFERIDAS NO APARTADO 1 DO ART. 37 E DECISIONS DAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON REPERCUSIÓN EN CONDICIÓN DE TRABAJO EXPRESAMENTE SINALADAS POLO CITADO APARTADO 1.

Comentario á STS do 11 de marzo de 2020, Rec. 203/2018.

**Normas aplicadas:**

- art. 37 EBEP

A demanda de conflito colectivo formulada pola Central Unitaria de Traballadores (CUT) fronte á Corporación de Radio e Televisión de Galicia (CRTVG), outras organización sindicais e o comité intercentros de CRTVG, no marco do proceso de aprobación do cadro de persoal da referida entidade, deu lugar, en última instancia, a unha resolución na que o TS identifica, nunha nova interpretación do art. 37 EBEP, as materias obxecto de negociación. Tal doutrina, estimada de particular interese, é a continuación obxecto de breve resumo, quedando ao marxe, por tanto, os detalles do caso concreto.

Cómpre lembrar que, mentres o art. 37 inclúe, no seu apartado primeiro, unha relación de materias de preceptiva negociación, no apartado segundo –letra a)-, procede á exclusión das decisións das Administracións públicas que afecten as súas potestades de organización. Exclusión, por outra banda, obxecto do seguinte matiz: cando as consecuencias das decisións das Administracións públicas que afecten as súas potestades de organización teñan repercusión sobre condicións de traballo dos funcionarios públicos contempladas no referido apartado primeiro, será necesaria a negociación de tales condicións.

Sobre o particular, xa se ten pronunciado a Sala do Contencioso-administrativo do TS en sentenza do 9 de abril de 2014 (Rec. 514/2013), tamén referenciada pola resolución analizada: “o determinante para considerar preceptiva a negociación previa é, pois, que a concreta actuación da Administración afecte ou teña repercusión nas condicións de traballo dos funcionarios públicos; isto é, que teña un contido substantivo e unha incidencia na ordenación das condicións de traballo”. E non se considera tal “a mera referencia a aspectos relativos a esas condicións de traballo, sen entrar na súa regulación, nin na súa modificación”. Pois, “mencionalos non significa entrar no seu réxime xurídico, nin variar o seu contido” –SSTS do 9 de febreiro de 2004 e do 22 de maio de 2006-. De modo que a negociación demandada só se considera esixible se, de conformidade co art. 37.2.a) do EBEP, se acredita que a aprobación do cadro de persoal ten, de facto, repercusión nas condicións de traballo sinaladas polo art. 37.1 do EBEP. Acreditación que, segundo o TS, non efectúa a organización sindical recorrente, ao non identificar as concretas materias do referido precepto, ao seu entender, afectadas pola aprobación do cadro de persoal.

No caso concreto, por outra banda, a Sala estima acreditado que o cadro de persoal constitúe, por disposición legal, unha ferramenta para a organización das entidades públicas instrumentais, conformando a súa aprobación unha competencia “exclusiva” do Consello de Administración de

CRTVG –consonte o previsto nos arts. 58 e 110.a) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia-. Proceso, por certo, precisado de autorización dos órganos competentes, no que a entidade só resulta cominada a oír á representación legal dos traballadores para a creación ou amortización de prazas. Pois, así se desprende do art. 15 do convenio colectivo de CRTVG, o cal sinala: “O cadro de persoal da empresa está composto polo número de prazas autorizadas polo órgano previsto na Lei de medios públicos de comunicación de Galicia e polos órganos competentes da Xunta de Galicia. A aprobación ou modificación do cadro de persoal corresponde ao Consello de Administración da Compañía de Radio-Televisión de Galicia. A Dirección acordará, oídos os representantes legais dos/as traballadores/as, a creación ou a amortización das prazas que se poden producir no cadro persoal, para o que precisará da autorización dos referidos órganos competentes”. O que non resulta desvirtuado polo sinalado na Disposición Transitoria 4ª da norma convencional: “Durante a vixencia deste convenio (...), a empresa e o comité intercentros ou a representación sindical negociarán unha proposta de actualización do cadro de persoal, e tamén negociarán a dimensión do cadro de persoal dos distintos centros de traballo para detectar as vacantes existentes e proceder, de ser o caso, á súa cobertura polos procedementos adecuados, dentro do marco legal existente e os prazos que se acorden”.

Por iso, acreditado este último proceso de negociación –ao manterse ao longo do ano 2017, segundo a incontrovertida relación de feitos probados, diversas reunións nas que se aborda e é obxecto de discusión o cadro de persoal- a súa aprobación “cumpriu escrupulosamente as esixencias legais e convencionais”. O recurso de casación, consecuentemente, é desestimado.

## **2. DOUTRINA XUDICIAL DO TSX DE GALICIA**

LIBERDADE SINDICAL. DEREITO Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA E MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIÓNS DE TRABALLO: É LICITA A NEGOCIACIÓN PREVIA, A NIVEL COLECTIVO, DO RECURSO AO CRITERIO DA VOLUNTARIEDADE A EFECTOS DE IMPLANTACIÓN DA MODIFICACIÓN PRETENDIDA POLA EMPRESA.

Comentario á STSX de Galicia do 11 de maio de 2020, Rec. 57/2020

**Normas aplicadas:**

- art. 28.1 CE
- art. 14 CE
- art. 41 ET

A resolución seleccionada resolve o recurso de suplicación formulado por unha organización sindical –Central Unitaria de Traballadores- fronte a sentenza do Xulgado do Social núm. 2 de Vigo, do 8 de outubro de 2019 (núm. 521/2019), ditada en procedemento de conflito colectivo. O litixio ten a súa orixe na modificación substancial de condicións de traballo, de carácter colectivo, operada pola empresa Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. Rematado o período de consultas e materializada a modificación, a agora recorrente formulou demanda, ademais de fronte á empregadora, fronte ás organizacións sindicais Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, Unión General de Trabajadores de Galicia, Confederación Intersindical Galega, Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën SIT-FSI.

En clave substantiva, a recorrente denuncia, ante a Sala Galega, infracción dos arts. 28, 37 e 14 CE, así como do art. 41.5 ET, ao estimar que o proceder empresarial determinou, por unha banda, a vulneración dos dereitos de liberdade sindical, negociación colectiva e non discriminación, así como, por outra banda, do procedemento de modificación substancial de condicións de traballo referido no sinalado precepto estatutario. Iso, en concreto, deriva, a xuízo do sindicato recorrente, de tres circunstancias obxecto de análise polo Tribunal Superior de Xustiza de Galicia: a

negociación das modificacións a nivel individual; o establecemento de distintas condicións retributivas aos traballadores afectados; así como a non comunicación pola empresa do resultado das negociacións á representación legal dos traballadores.

Para resolver, alegando o sindicato vulneración do dereito á negociación colectiva e, así mesmo, da liberdade sindical, a Sala lembra a doutrina, sinaladamente constitucional, na materia. Así, a interpretación ampla do art. 28 CE, que non pode considerarse exhaustivo ou limitativo, senón meramente exemplificativo, polo que a enumeración expresa dos dereitos que integran a xenérica liberdade sindical non esgota, en absoluto, o contido global ou total da dita liberdade, de modo que, xunto ao seu contido esencial, que inclúe o dereito á acción sindical (folga, negociación colectiva conflitos colectivos), concorre, así mesmo, un contido adicional –SSTC 127/1989 e 13/1997-. A negociación colectiva, configurada como “medio para o exercicio da acción sindical que recoñecen os arts. 7 e 28 CE”, queda, xa que logo, integrada na liberdade sindical, de modo que negar, obstaculizar ou desvirtuar o exercicio da dita facultade negociadora dos sindicatos implica unha violación do dereito á liberdade sindical –STC 98/1985-. Polo que, non sendo o dereito á negociación colectiva, por si e illadamente considerado, un dereito fundamental susceptible de tutela en amparo, de tratarse do dereito de negociación colectiva dos sindicatos, queda integrado no de liberdade sindical. Xa respecto do alcance do deber de negociar, a Sala lembra, por unha banda, que o mesmo “non se confunde coa obriga de pactar, nin coa de manter indefinidamente unha negociación que non produce acordos” –STS do 14 de decembro de 2020-. Por outra banda, respecto da obriga de negociación “de boa fe” – expresión, segundo recoñece a xurisprudencia, de “innegable xeneralidade” (STS do 27 de maio de 2013)-, a Sala lembra a necesidade de análise, en cada caso, da posición empresarial e da “maneira na que discorreron as

negociacións” –SSTS do 20 de marzo de 2013 e do 18 de febreiro de 2014-.

A aplicación desta doutrina ao caso de Autos permite á Sala concluír que non concorreu no mesmo “mala fe empresarial negociadora en fraude do dereito fundamental de liberdade sindical” –a diferenza, por certo, do concluído, en igual causa litixiosa, na STSX do 25 de outubro de 2019-. Lembra o Tribunal, con cita da referida resolución, que, tamén neste suposto, tratándose dunha modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo, a empresa queda obrigada “ao cumprimento dos requisitos que esixe o art. 41 ET, sen que caiba ou se xustifique o recurso á negociación ou comunicación individual que afecte a varios traballadores sen a participación da representación dos traballadores, de maneira que non se axusta á norma que a empresa entre en contacto individualmente con todos e cada un dos empregados aos que afecte a medida en cuestión sen efectuar os períodos de consulta nos termos formais e co alcance a que se refire o meritado precepto, pois aínda cando a decisión que individualmente poda tomar cada un dos traballadores afectados non estivese viciada nin se vexa alterada a vontade individual daqueles, non cabe que se eluda ou obvie a negociación colectiva e que se leven a cabo acordos individuais que obstaculicen ou impidan o exercicio das facultades que, no ámbito colectivo, ten a representación dos traballadores”. Pero isto non se produciu no suposto axuizado. Pois, neste caso, a empregadora propuxo aos negociadores, coa única oposición da organización sindical recorrente, acudir ao criterio da voluntariedade dos traballadores para os efectos de implantación da medida de reorganización pretendida. Polo que, mediando tal negociación previa a nivel colectivo –aínda sen acordo co citado sindicato-, os pactos individuais entre a empresa e algúns dos seus traballadores non vulneran o deber de negociación da empresa, nin a liberdade sindical do sindicato demandante. Pois tales pactos non conforman acordos individuais en masa coa finalidade de eludir a negociación colectiva e substituíla pola

vontade individual, o que si vulneraría o dereito fundamental de liberdade sindical.

Especial mención merece, por outra banda, a invocación ante a Sala da vulneración do art. 14 CE, ao apreciar o recorrente trato desigual inxustificado: pois, mentres os traballadores que, por mor da reorganización, acceden voluntariamente a traballar todas as fins de semana completas perciben 50€ por cada fin de semana, os non voluntarios, que non traballan todas as fins de semana, en cambio, só perciben 32€ por cada fin de semana traballada. Para resolver o Tribunal Superior de Xustiza de Galiza lembra a doutrina constitucional sobre o particular. Así, fundamentalmente, que o art. 14 CE non impón no ámbito das relacións laborais unha igualdade de trato en sentido absoluto, pois a eficacia, nese eido, do principio de autonomía da vontade deixa unha marxe na que o acordo privado ou a decisión unilateral do empresario, no exercicio dos seus poderes de organización da empresa, pode libremente dispoñer das condicións laborais, respectando os mínimos legais ou convencionais. Na medida, por tanto, en que esa diferenza non teña carácter discriminatorio por fundamentarse nalgunha das causas prohibidas pola CE ou polo ET, non pode considerarse vulneradora do principio de igualdade. E lembra, así mesmo, a Sala que o principio de igualdade non se quebranta polo simple feito de dar un trato diferenciado a dous supostos distintos, pois o que garanten os arts. 14 CE e 17 ET é un trato igual a situacións substancialmente iguais. E non concorre, no caso de Autos, segundo o parecer da Sala, un válido termo de comparación, contando, ademais, a diferenza retributiva cunha xustificación obxectiva e razoable. Pois, en canto ao primeiro, destaca o Tribunal a diversa prolongación da actividade laboral –nuns casos, todas as fins de semana, e, noutros, só algunhas–, e, respecto ao segundo, porque a oferta empresarial é obxecto de aceptación libre e voluntaria por parte dos traballadores, o que, por outra banda, facilita a adopción da medida pretendida pola empresa, excluindo non só problemas de selección, senón

tamén a formulación de eventuais litixios. Non se aprecia, consecuentemente, vulneración do art. 14 CE.

Finalmente, non se estima, así mesmo, vulneración do art. 41.5 –segundo o cal, como se lembrará, “A decisión sobre a modificación colectiva das condicións de traballo será notificada polo empresario aos traballadores unha vez finalizado o período de consultas sen acordo e terá efectos no prazo de sete días seguintes á súa notificación”-. Pois, aínda que non se produciu, en sentido estrito, a comunicación dos resultados da negociación á representación legal dos traballadores, si houbo comunicación á comisión negociadora e aos traballadores – por certo, segundo a literalidade da norma, destinatarios exclusivos da mesma-. Non procede, xa que logo, a nulidade pretendida polo sindicato recorrente, ao non conformar, por outra banda, tal falta de notificación unha causa de nulidade ex art. 138.7 LRXS.