

DEREITO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Vigo
mfprieto@uvigo.es

Palabras chave: liberdade sindical; negociación colectiva; conflito colectivo.

Palabras clave: libertad sindical; negociación colectiva; conflicto colectivo.

Keywords: freedom of association; collective bargaining; collective conflict.

LIBERDADE SINDICAL. Liberdade de autoorganización. Sección sindical mixta laborais-funcionarios a nivel provincial. Sindicato con representación legal inferior ao 10% en xunta de persoal e sen representación en comité de empresa. Garantías delegado sindical. Crédito horario.

STS (Sala do Social) do 31 de marzo de 2022. Recurso de casación 101/2020. ECLI:ECLI:ES:TS:2022:1352

Normas aplicadas:

Art. 10.3 Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical

Arts. 68.e) Estatuto dos traballadores e 41 Estatuto Básico do Empregado Público

Apartado d. 4) Acordo Marco sobre relacións laborais da Entidade Empresarial de Correos e Telégrafos

A CGT presenta demanda de tutela de dereitos fundamentais por vulneración do dereito de liberdade sindical fronte á empresa Sociedade Estatal Correos e Telégrafos, SA. Tras realizarse as eleccións sindicais no ámbito da provincia de Pontevedra, de forma separada para laborais e funcionarios, o sindicato non obtivo representación entre os 21 membros do comité de empresa elixidos por os 887 electores do persoal laboral e obtivo un delegado para a xunta de persoal de 13 membros entre os 332 electores do persoal funcionario, que equivale ao 7,69%.

O sindicato ten sección sindical de ámbito provincial, igual que os órganos de representación, e por decisión dos seus afiliados é mixta, para incluír a laborais e funcionarios afiliados ao sindicato. Designouse un delegado sindical ao que a empresa recoñeceu un crédito horario de 30 horas mensuais. A demanda solicita para o delegado sindical 40 horas mensuais, que corresponderían ex arts. 10.3 LOLS, 68 e) ET e 41 EBEP se se computa todo o cadro de persoal, fronte ás 30 horas que a entidade lle recoñece, ao computar só ao persoal funcionario, con fundamento no Acordo Marco sobre relacións laborais da Entidade Empresarial de Correos e Telégrafos. O sindicato insta o cese da conducta que considera antisindical e a reparación dos danos e prexuízos. O TSX de Galicia desestima a demanda e, en casación, o TS confirma a sentenza recorrida.

A Sala de instancia basea a súa desestimación na doutrina do TS que recoñece o dereito das organizacións sindicais á autoorganización, que lles permite organizar libremente a estrutura representativa que desexan implantar na empresa, elixindo o nivel de referencia no que pretenden actuar -centro de traballo, empresa no seu conxunto, nivel provincial...- Agora ben, o ámbito que lexitima a creación da sección sindical pola presenza do sindicato nos órganos de representación unitaria, conforme o art. 10.1 LOLS, ten que ser o mesmo que ha de tomarse en conta para determinar o número de delegados sindicais e o seu crédito horario.

Trasladada esta doutrina ao caso de autos, admítase a posibilidade de constituír unha sección sindical mixta de ámbito provincial única para toda a empresa, pero nin o número de delegados da sección sindical nin as horas do seu

crédito horario se poden obter da suma do conxunto de persoal funcionario e laboral cando só se conseguiu representación na xunta de persoal e non no comité de empresa. A liberdade do sindicato para elixir o delegado sindical e que represente a laborais e funcionarios, pese a realizarse as eleccións separadamente, entra dentro da súa facultade de autoorganización, pero non lle dá dereito a sumar os electores laborais e funcionarios para determinar o crédito horario. O ámbito no que se mide a audiencia electoral ha de ser o mesmo que o tomado en conta para determinar o tamaño do cadro de persoal.

O TS lembra así mesmo a doutrina que distingue dualidade de delegados sindicais. O sindicato ten dereito a nomear delegados sindicais cos dereitos e prerrogativas que lle confire a LOLS cando se cumpran os requisitos legalmente exixidos para iso. Pero iso non obsta a que o sindicato pode igualmente nomear representantes da súa sección sindical cando non se cumpran eses requisitos, aínda que, neste caso, sen os dereitos, garantías e prerrogativas da LOLS.

No caso axuízado, non resulta controvertida a facultade de organización do sindicato para crear unha sección sindical mixta provincial que integre persoal laboral e funcionario. Agora ben, ao no ter representación legal no comité de empresa e ostentar só un membro na xunta de persoal, que representa nese ámbito unha porcentaxe inferior ao 10%, o delegado sindical designado ex art. 10.2 LOLS só poderá xerar crédito horario atendendo ao número de electores funcionarios, pois foron os que posibilitaron a representación do sindicato na xunta de persoal e, por tanto, conforme o art. 10.1 LOLS, a designación do delegado sindical. É, pois, delegado sindical pola súa presenza na xunta de persoal, pese a que asuma tamén a representación do persoal laboral integrado na sección sindical mixta provincial.

Polo demais, tampouco se implantou por vía da negociación colectiva, no apartado d.4 do Acordo Marco de Relacións laborais na Entidade Pública, sobre a “bolsa provincial”, un crédito horario que atenda ao conxunto de persoal laboral e funcionario, á marxe da presenza do sindicato en cada un de os órganos de representación.

LIBERDADE SINDICAL. Dereitos de información e consulta.
SAN (Sala do Social) do 7 de xaneiro de 2022.
Procedemento 496/2020. ECLI:ES: AN:2022:23

Normas aplicadas:

Art. 2 Lei orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical.

Arts. 64 Estatuto dos traballadores.

A AN resolve a demanda por vulneración do dereito fundamental de liberdade sindical presentada por Alternativa Sindical de Traballadores de Seguridade Privada contra Securitas Seguridad España, SA. El sindicato demandante entende vulnerado o seu dereito de liberdade sindical pola conducta antisindical da empresa, que impide o exercicio da actividade e acción sindical da organización e insta a nulidade e o cese da conducta e o pago dunha indemnización por danos morais.

Nunha primeira sentenza, do 21 de novembro de 2018, proc. 219/2018, anulada en casación pola STS do 14 de outubro de 2020, rec.40/2019, a AN estimara a excepción por falta de acción alegada pola empresa demandada. O sindicato demandante, con ámbito competencial en todo o territorio nacional, conta ao menos con 9 representantes unitarios a nivel estatal e con seccións sindicais en distintas cidades, entre as que se atopa Pontevedra (así como Valencia, Alicante, Badajoz, Madrid) e a empresa de seguridade privada demandada despreza a súa actividade en todo o territorio nacional, contando con uns 8.000 traballadores. No centro de traballo de Pontevedra, de entre 150 e 250 traballadores, o sindicato obtivo máis de un 10% dos votos e obtivo 2 dos 9 membros do comité de empresa. Designou, ademais, un delegado sindical, cuxo nomeamento coas garantías do art. 10 LOLS foi rexeitado pola empresa, como tamén o seu crédito horario, ao non cumprirse o requisito dos 250 traballadores exixidos pola norma. Delegado sindical e sindicato reclaman ante o TSX de Galicia, que considera o comportamento antisindical e condena á empresa a cesar nel e a pagar unha indemnización de danos e prexuízos, interpoñendo a demandada recurso de casación pendente de fallo. Posteriormente, delegado sindical e sindicato presentan

demanda ante os Xulgados do Social de Pontevedra por vulneración do dereito á liberdade sindical na súa vertente á actividade sindical e acción sindical por lesión do seu dereito a ser informado en todo o relativo aos cuadrantes e ás horas dos traballadores da empresa en Pontevedra, estando a demanda pendente de resolución.

Unha situación similar en canto ao rexeitamento do delegado sindical e a demanda e estimación polo TSX da Comunidade Valenciana reproducíuse en Alicante, se ben a empresa concedeu o crédito horario solicitado de forma transitoria e condicionado á súa devolución en caso de revogación da sentenza en casación.

Na sección sindical de Madrid, o crédito sindical da delegada sindical acumúlase ao dos dous membros do comité de empresa para o seu uso indistinto por eles. A delegada e o sindicato interpoñen demanda contra a empresa por conducta antisindical consistente en computar só oito horas de xornada cando se solicitan horas sindicais un día que segundo o cuadrante tería que traballar doce horas e indemnización por danos morais, que é estimada en instancia e confirmada en suplicación polo TSX de Madrid. Posteriormente, tras un procedemento sancionador da Inspección de Traballo por falta de entrega á representación legal dos traballadores dos cuadrantes horarios, delegada sindical e sindicato presentan demanda ante os Xulgados do Social de Madrid por vulneración do dereito á liberdade sindical na súa vertente de dereito á información e danos e prexuízos. A demanda é estimada en instancia e está pendente de resolución en suplicación. Tras a realización de novas eleccións en 2016, a empresa non rexeitou a designación de delegado da sección sindical, recoñecéndolles o crédito horario. Non obstante, sindicato e delegado interpoñen demanda por vulneración da actividade e acción sindical por non ser informados respecto da documentación necesaria para a actividade sindical. A demanda é estimada en instancia e está pendente de resolución en suplicación.

O TS considera vulnerado o dereito de liberdade sindical do sindicato, declara a nulidade radical da conducta de Securitas que impedía a actividade e acción sindical, ordénalle o seu cese inmediato e condénala ao pago dunha indemnización.

En xullo de 2019 a organización sindical presenta nova demanda por vulneración de liberdade sindical instando a nulidade radical da conducta que impide a súa actividade e acción sindical, o seu cese e unha indemnización de danos morais. A principal diferenza co procedemento anterior deriva do feito de que, na data da súa interposición, xa gañaron firmeza algunhas das sentenzas ditadas nos procedementos individuais. Con todo, nun segundo pronunciamento do 11 de novembro de 2019, a AN estima en instancia a excepción de litispendencia do proceso anterior ao estar aínda pendente de casación, sen entrar nas demais excepcións nin no fondo do asunto, sendo desestimado polo TS o recurso de casación interposto polo sindicato contra esa sentenza xa que a litispendencia exige as mesmas identidades que a cosa xulgada (subjectiva, obxectiva e causal), sen que baste con que entre ambos os procesos exista unha mera conexión ou identidade de algún destes elementos.

Os feitos declarados probados en instancia eran similares aos do proceso previo, se ben o sindicato demandante conta cun número maior de representantes unitarios no ámbito estatal da empresa e con máis seccións sindicais. Engádense novos feitos acaecidos nas seccións sindicais de Pontevedra por falta de información pola empresa ao sindicato e denuncia ante a inspección de traballo de Madrid, ao estimarse integramente en instancia as demandas de vulneración do dereito á liberdade sindical, na súa vertente de actividade e acción sindical e ser confirmadas as sentenzas en suplicación polo TSX. Respecto da denuncia interposta ante a inspección e a acta de infracción, impugnada pola empresa, o TSX estima a demanda e entende que a empresa non incorreu na infracción sancionada. Tamén os acaecidos en Valencia, Cantabria, Navarra e Alicante por denuncias ante a inspección ou demandas xudiciais. Inadmítense, ademais, en casación outros recursos de Securititas e declárase a firmeza das sentenzas recorridas.

En paralelo ao anterior proceso xudicial, de novo o mesmo sindicato interpón unha terceira demanda de tutela da liberdade sindical en decembro de 2020 coa mesma pretensión por vulneración da liberdade sindical durante todo o ano 2020, por impedir a empresa o exercicio da actividade

e acción sindical da organización sindical. A principal diferenza deriva de novo da firmeza das sentenzas ditadas en procedementos individuais. Algunhas das demandas por vulneracións ocorridas, demandadas e axuizadas nas distintas seccións sindicais foron finalmente desestimadas na instancia o en suplicación. En concreto, de 12 procedementos incoados por membros do comité de empresa ou delegados sindicais do sindicato, só prosperaron as tres referidas á vulneración da liberdade sindical dos demandantes na súa vertente do dereito á información. Con todo, a AN afirma que “de conformidade á doutrina do Tribunal Supremo, o dereito de información no ten como titular ou suxeito activo aos sindicatos” nin ex art. 64 ET nin en virtude do xenérico dereito de actividade sindical contido no art. 2 da LOLS, sen prexuízo de que si se estenda o dereito aos delegados sindicais, pero non ao sindicato. Cita, a estes efectos, a doutrina contida na STS do 19 de setembro de 2006.

A empresa alega as excepcións de acumulación indebida de accións, incompetencia funcional da Sala, falta de acción e prescrición, que son desestimadas pola sentenza obxecto de comentario. A AN parte da pretensión ou *petitum* da demanda e entende que se solicita a nulidade radical da conducta empresarial continuada de impedir o exercicio da actividade e a acción sindical da organización sindical, o cese da conducta e ao pago da indemnización máis que unha mera suma de accións concretas que derivan de lesións do dereito de liberdade sindical, aínda que a demanda se sustenta na existencia de múltiples procedementos xudiciais de carácter individual formulados. Estímase, non obstante, a excepción de cosa xulgada invocada polo Ministerio Fiscal, en relación cos procedementos previos resoltos polas SSTs do 14 de outubro de 2020 e 3 de novembro de 2021 e desestima a demanda sobre vulneración do dereito de liberdade sindical.

DEREITO DE FOLGA. Liberdade sindical de sindicatos no convocantes e prohibición acceso ao centro de traballo aos membros do comité de folga. Indemnización.

STSX de Galicia (Sala do Social) do 12 de xaneiro de 2022. Recurso de Suplicación 3752/2021. ECLI:ES:TSXGAL:2022:380

Normas aplicadas:

Arts. 7 e 28 Constitución Española.

Art. 2.2 Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

Art. 4.1.e) Estatuto dos traballadores.

Arts. 1141 e 1142 Código civil.

Art. 7.10, 8.10 e 39 Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

Arts. 183.1 e 2 Lei reguladora da xurisdición social.

O primeiro día de folga indefinida convocada polo comité de empresa para todo o cadro de persoal, a dirección da empresa ALU IBÉRICA LC SL da instrucións expresas aos vixilantes de seguridade da empresa para impedir o acceso ás instalacións aos membros do comité de folga. A Inspección de Traballo, tras dúas visitas ao centro de traballo acompañadas do requirimento á empresa e a negativa desta a permitir a entrada ao dito comité, con indicación da súa motivación vía correo electrónico, levanta acta de infracción grave por lesión do dereito de folga dos traballadores, de acordo co art. 7.10 LISOS e impón a sanción no seu grao máximo de 6.250 euros.

Os sindicatos CCOO, UGT GALICIA, CIG, e o comité de folga integrado por nove membros presentan demanda contra ALU IBÉRICA sobre tutela do dereito fundamental de folga e indemnización de danos e prexuízos. En instancia, o Xulgado do Social núm. 1 da Coruña declara vulnerado o dereito de folga, ordena o cese da conducta antisindical e condena á empresa a pagar a cada un dos sindicatos demandantes e a cada un dos membros do comité de folga unha indemnización de 6.250 euros en concepto de resarcimento polos danos e prexuízos derivados da inxerencia nos seus dereitos fundamentais á liberdade sindical e á folga. En suplicación, a Sala confirma a violación do dereito á liberdade sindical dos sindicatos accionantes e dos dereitos á liberdade sindical e á folga dos traballadores membros do comité de folga. A empresa interesa tamén no seu recurso a redución das indemnizacións que constituíron a condena con imposición dunha única indemnización conxunta, de 6.250 euros, non individualizable. Argumenta ao efecto que non cabe

individualizar o dano colectivo causado entre sindicatos e membros do comité de folga, acredores solidarios, debendo o debedor saldar a súa obriga de pago facéndoa efectiva en calquera deles, de acordo cos arts. 1141 e 1142 do Código civil.

A sentenza recoñece, de acordo coa xurisprudencia constitucional, a titularidade de cada unha das organizacións sindicais, separadamente, do seu dereito á liberdade sindical no contido esencial de acción sindical a través do exercicio do dereito de folga. Estase, pois, ante un dano individual por atinxir a un interese propio e singular de cada un dos sindicatos, en virtude do seu dereito fundamental á liberdade sindical. Entende, así, a Sala que a prohibición de acceso dos membros do comité de folga ás instalacións da empresa dunha forma continuada supuxo unha inxerencia indirecta na liberdade sindical dos sindicatos accionantes, que, a través dos membros do comité a eles afiliados, sufriron a perda de eficacia da medida de conflito utilizada no marco da súa acción sindical con grave desprestixio da súa imaxe e da súa función xeral de representación e de defensa dos dereitos e intereses no colectivo de traballadores da empresa.

Non obstante, ex arts. 183.1 e 2 LRXS, entende que o pronunciamento prudente exixido ao xulgador en torno á contía da indemnización, cando a proba do seu importe exacto resulte demasiado difícil ou custosa, exige unha valoración axustada da conducta empresarial, grave en relación aos sindicatos accionantes e moi grave con respecto aos membros do comité de folga. En consecuencia, utilizando como módulo de cálculo da indemnización os arts. 7.10, 8.10 e 39 LISOS, a Sala resolve fixar en 1.500 euros a contía a pagar a cada sindicato, que sufriron unha inxerencia grave na súa liberdade sindical a través dos membros do comité afiliados, pese a non ser os convocantes da folga e con 3.000 euros a cada un dos nove membros do comité de folga, privados por completo das súas funcións e do exercicio mesmo do dereito de folga. Non se xustifica de forma minuciosa, máis aló de valoración prudente do xulgador en torno á contía da indemnización, a diferenza no importe da indemnización.

REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES. Mandato. Revogación. Límites. Validez.

STX de Galicia (Sala do Social) do 10 marzo de 2022.

Recurso de Suplicación 4890/2021.

ECLI:ES:TSXGAL:2022:1740

Normas aplicadas:

Arts. 67.3 e 89 Estatuto dos traballadores.

Art. 66.3 Lei reguladora da xurisdición social.

A Sala confirma o pronunciamento da instancia, que desestima unha demanda de impugnación da revogación parcial das dúas delegadas de UGT do comité de empresa. Discuten as demandantes e recorrentes a validez da revogación dos cargos que ostentan como membros electos do comité de empresa de DomusVi Bembrive. Fundan as súas alegacións na existencia dunha mera manifestación da vontade de revogalas dos seus cargos no comité de empresa, sen a convocatoria dunha asemblea ao efecto e sen que puidera inferirse a vontade de celebrar tal asemblea cando a listaxe de firmas anexa á comunicación remitida á autoridade laboral non menciona momento e lugar da convocatoria, nin a data na que cada asinante manifestou o seu parecer. Ademais, entenden que o carácter individual do cargo impide someter a decisión de revogación dos cargos de forma conxunta, con papeletas de votación que só permitían expresar o voto favorable o desfavorable á revogación de ambas as delegadas, por máis que forme parte dun órgano colexiado. E consideran infrinxidos os arts. 67.3 e 89 ET, dado que no momento da revogación fora xa denunciado o convenio colectivo de residencias privadas da 3ª idade de Galicia e instárase xa o inicio de xestións para a constitución da mesa negociadora do novo convenio.

Non cuestiona a Sala a posibilidade dos traballadores que os elixisen de remover, durante o seu mandato, os representantes que non responden ás súas expectativas ou intereses, nos termos previstos no art. 67.3 ET, que exige a celebración de asemblea convocada ao efecto a instancia dun terzo, como mínimo, dos electores e a adopción da decisión por maioría absoluta, mediante sufraxio persoal, libre, directo e secreto. E considera que non concorren as irregularidades

formais denunciadas polas recorrentes. O escrito promovendo a celebración da asemblea co obxecto da revogación das delegadas de UGT comunicouse á Consellería de Economía, Emprego e Industria, achegando a listaxe de traballadores que subscribían a súa revogación, con independencia de que non fose do todo exacto e pareceuse reflectir a vontade anticipada de revogación. Con todo, a decisión adoptouse en asemblea, anunciada e publicada con un punto da orde do día referido á revogación, con asistencia dun amplo quorum e cunha ampla maioría, que deixaría sen base a denuncia de irregularidades no censo de votantes con respecto a catro electores mal encadrados, que, polo demais, non se concretan na demanda. Tamén aclara a sentenza que a norma non exige que a revogación sexa dun en un dos membros do comité, nin impide, por tanto, unha revogación conxunta para ambas as delegadas.

Finamente, en relación á prohibición de revogación durante a tramitación de un convenio, lembra a Sala, conforme o art. 89 ET, que o proceso se inicia cando unha das partes, social o empresarial, comunica á outra a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. No caso de autos unicamente existía a solicitude dun sindicato minoritario á autoridade laboral instando a convocatoria das asociacións patronais para constituír a mesa negociadora do convenio, sen que poida afirmarse que exista unha negociación colectiva en trámite. Por outra parte, o motivo debería en todo caso descartarse ao no acreditarse que as demandantes formen parte de comisión negociadora ningunha.

DEREITO A LIBERDADE SINDICAL. Promoción de eleccións e mandato electoral. Principio de igualdade. Fontes do dereito e xerarquía normativa.

STSX de Galicia (Sala do Social) do 30 marzo de 2022.

Recurso de Suplicación 6455/2021.

ECLI:ES:TSXGAL:2022: 2295

Normas aplicadas:

Arts. 14, 24 e 28 Constitución.

Art. 1.6 Código civil.

Art. 67.3 Estatuto dos traballadores.

Fronte á revogación do mandato como representante legal dos traballadores efectuada pola asemblea de traballadores por 21 votos a favor da revogación e un voto en branco, o demandante, representante do Sindicato FS-TES, presenta demanda de impugnación da revogación contra a empresa e os traballadores reunidos en asemblea. Invoca vulneración de dereitos fundamentais, do principio de igualdade, da garantía de indemnidade e da liberdade sindical e solicita indemnización por dano moral. Desestimada a pretensión na instancia, álzase en suplicación denunciando infracción dos arts. 14, 24 e 28 CE. Opón o demandante á falta de indicios de vulneración dos dereitos fundamentais na revogación invocada na sentenza de instancia, o seu despedimento na data en que lle correspondía asumir a representación dos traballadores tras a dimisión do representante de UGT como feito constatado que cualifica de grave, evidente e probado. Tamén a súa inclusión en diferentes procedementos xunto con outros afiliados do FS-TSE que se opoñían á rebaixa salarial.

A Sala desestima o recurso e argumenta fronte á vulneración do dereito á liberdade sindical, igualdade e garantía de indemnidade, que a revogación acordouse por asemblea, ao amparo do art. 67.3 ET, sendo rotundo o resultado da votación a favor da revogación, froito da libre vontade manifestada polos traballadores, sen que se acreditasen presións da empresa u outra intervención no proceso de convocatoria e asemblea. Responde ao modelo do mandato representativo e non do mandato imperativo. O art. 67.3 ET, para garantir a independencia dos representantes no exercicio das súas funcións impide a súa revogación “durante a tramitación dun convenio colectivo”, pero como contrapeso recoñece a potestade dos representados de revogar *ante tempus* o mandato encargado, se se estima ineficaz ou insatisfactoria a súa actividade de defensa dos intereses e interlocución do persoal representado.

Afirma o tribunal que non se acreditou inxerencia empresarial ningunha na asemblea ou na vontade dos traballadores, sen que o feito de que o demandante exercea a súa actividade

sindical realizando diversas denuncias e reclamacións constituía indicio de vulneración de dereitos fundamentais e sen que exista tampouco indicio ningún de presión empresarial que poida acreditar que o dereito exercido polos traballadores na asemblea revogatoria non responde ao seu propio interese.

CONFLITO COLECTIVO. Tempo de traballo e descansos. Fórmula mixta de compensación das horas extraordinarias. Sector comercio de alimentación.

STX de Galicia (Sala do Social) do 19 de maio de 2022.

Procedemento 14/2022. ECLI:ES:TSXGAL:2022: 3737

Normas aplicadas:

Arts. 3.1, 1281 e ss. Código civil.

Arts. 82.1 e 91.3 e 4 Estatuto dos traballadores.

Art. 15 do convenio colectivo de comercio de alimentación da provincia da Coruña.

Preséntase demanda de conflito colectivo pola CIG contra o acordo da comisión paritaria do convenio colectivo de comercio de alimentación da provincia da Coruña ao obxecto de que se declare que o art. 15 do convenio só admite que as horas extraordinarias se paguen con recarga do 50% (100% para as realizadas en domingos e festivos) ou ben se compensen, se hai acordo entre empresa e traballador, en descanso coa mesma porcentaxe de recarga. Entende o sindicato que non poden ter base no convenio outras fórmulas mixtas de pago e compensación. E iso fronte á práctica de importantes empresas do sector de compensar horas extraordinarias mediante o valor da hora ordinaria, compensando non economicamente senón en descanso o 50% da recarga, salvo respecto das horas extras realizadas en domingos e festivos que se pagan na súa integridade coa recarga do 100%.

Previamente, o sindicato insta resolución interpretativa á comisión mixta do convenio sobre o art. 15 do convenio, para aclarar si só admite que as horas extras se paguen coa recarga do 50%, ou ben, se hai acordo entre as partes, se compensen en descanso coa mesma recarga, sen que poidan fundarse no convenio fórmulas mixtas de pago ou

compensación. O teor literal do art. 15 afirma que "...as horas extraordinarias se pagarán cunha recarga do 50% do seu valor. As horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos, pagaranse cunha recarga do 100% do seu valor dende a sinatura do convenio. Por común acordo entre empresa e persoa traballadora poderase substituír a compensación económica destas horas extras, por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recarga en que están retribuídas". A solicitude do sindicato parece acorde co informe da Inspección de Traballo que, ante o silencio do convenio en relación con fórmulas mixtas, afirma que se trata "dunha cuestión de interpretación do convenio, de dirimir, en definitiva, se unha fórmula de compensación como a empregada pola empresa ten encaixe dentro do dito precepto ou non, o cal só pode ser dirimido pola comisión Paritaria do convenio ou pola xurisdición social".

En interpretación da comisión, o convenio prima o acordo entre empresa e traballador na compensación das horas, polo que resulta viable unha fórmula híbrida de compensación en diñeiro e en descanso, se hai acordo das partes e sempre que se cumpra coa recarga do 50%. CIG entende que esta interpretación excede das funcións da comisión ao habilitar unha terceira vía de compensación non negociada nin regulada no convenio e demanda a ASAC, USO, UGT e CC.OO.

Para as partes demandadas, en cambio, a práctica empresarial é acorde co espírito e a letra do convenio, inalterada neste extremo dende 1998, que prioriza a compensación económica, pero permite substituíla de común acordo das partes por descanso coa mesma porcentaxe de recarga, sen que se impida un acordo mixto, sempre que se respecte a porcentaxe do recarga.

En relación coa interpretación dos convenios colectivos, lembra a Sala doutrina reiterada que parte de que o convenio colectivo é froito da autonomía da vontade e da negociación colectiva, aínda que pola súa categoría de norma e a súa incorporación ao sistema de fontes do Dereito do Traballo, obriga, ex art. 82.1 ET "a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do ámbito da súa aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia". Esta natureza mixta

de norma e contrato exige escrutar a vontade dos negociadores e interpretar o seu contido, combinando regras de interpretación das normas e dos contratos. Ha de terse en conta o teor literal e a intención conforme os arts. 3.1 e 1281 e seguintes do Código civil. Neste sentido, a STS do 7 de novembro de 2018 reitera doutrina anterior e afirma que “a interpretación das normas contidas nos convenios colectivos ha de combinar os criterios de orde lóxica, finalística, gramatical e histórica, xunto co principal de atender á intención dos contratantes, pois a prevalencia do compoñente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- da vontade das partes, ha de ceder ante interpretacións lóxicas que poñan de manifesto a discordancia entre a literalidade e a presumible vontade dos pactantes”.

A Sala desestima a demanda. O teor do art. 15 do convenio non prohibe fórmulas mixtas de compensación das horas extraordinarias como a cuestionada. Enténdese que, conforme a ese teor, por común acordo entre as partes, a compensación económica das horas extras pode substituírse por descanso compensatorio, e non só totalmente, como pretende a parte demandante. Neste sentido, non descarta a posibilidade de substitución parcial. É máis, considera o acordo froito da función interpretativa de administración do convenio, conforme aos arts. 91.3 do ET e 30 do convenio colectivo o acordo da comisión paritaria e conforme os criterios hermenéuticos dos arts. 3 e 1281 a 1283 do CC, que tamén recoñece o informe da Inspección. Non se está realizando, a xuízo da Sala unha integración extensiva, nin, por tanto, funcións negociadoras. A Sala rexeita atribuír ao acordo a forza de convenio estatutario que pretende a demandada, ao no acreditarse os trámites previstos no art. 91.4 ET e concordantes, que obrigarían a utilizar o procedemento de impugnación de convenios para cuestionar o acordo por ilegalidade ou lesividade.

LIBERDADE SINDICAL. Conducta antisindical. Denegación ao delegado sindical da información solicitada.

STSX de Galicia (Sala do Social) do 24 de maio de 2022.

Recurso de suplicación 5850/2021.

ECLI:ES:TSXGAL:2022: 3687

Normas aplicadas:

Art. 28.2 Constitución.

Art.10.3 da Lei orgánica de liberdade sindical.

Arts. 8, 34.9, 35.5 e 64 Estatuto dos traballadores.

Arts. 204.4 e 235.1 Lei reguladora da xurisdición social.

Ante a falta de resposta pola empresa Prosegur á solicitude de información solicitada por un delegado sindical de CIG para coñecer as horas extras realizadas e poder negociar coa empresa a súa diminución e a conversión en traballadores a tempo completo de traballadores a tempo parcial, o sindicato e o representante presentan demanda de tutela de dereitos fundamentais. A información solicitada (listas de traballadores a tempo parcial, de traballadores nocturnos, de horas extras e excesos de xornada, de accidentes de traballo...) non constaba tampouco nin podía derivarse doutra información posta en coñecemento do comité de empresa ou de outro delegado sindical. O xulgador de instancia estima a demanda e condena á empresa a cesar na súa conducta antisindical e entregar a información solicitada e ao pago dunha indemnización de danos morais.

A empresa funda o seu recurso de suplicación na falta de vulneración do dereito fundamental de liberdade sindical e centra a cuestión debatida na interpretación dos arts. 10.3.1º LOLS e 64 ET e lexislación estatal e convencional concordante. Neste sentido, argumenta que a pretensión de obrigar á empresa a entregar un informe individual por traballador que detalle a súa man de obra (lugar de prestación de servizos, xornada diaria, horas extras etc.) comporta unha carga exaxerada para a empresa, carente de fundamento legal e considera que só se recoñece de xeito expreso con respecto ao resumen mensual de horas extras. Iso sen prexuízo de que a empresa deba acceder á petición de visualización e consulta nas oficinas da empresa do contido do rexistro diario de xornada, conforme á Guía sobre rexistro de xornada do Ministerio de Traballo (apartado C2) e ao criterio técnico 101-2019.

A Sala, en cambio, recolle doutrina xudicial e constitucional que estende, sen discusión, o dereito á información dos arts. 8 e 64 ET aos delegados sindicais que non formen parte do

comité de empresa, ex art. 10.3.1 LOLS e considérao parte do contido funcional o de actividade do dereito de liberdade sindical, dirixido á defensa dos intereses dos traballadores. Para esa defensa precisará -e poderá empregar- medios que lle permitan tanto fiscalizar as actividades empresariais, como axudar aos empregados no respecto aos seus dereitos lexítimos e, entre eles, as liberdades de expresión e información respecto de calquera asunto que poida repercutir directa ou indirectamente nas relacións laborais. Un comportamento contrario a ese dereito, u obstaculizador, como recoñece a Sala-, supón unha acción antisindical que infrinxe un dereito fundamental do delegado, concretado na información á que ten dereito, por unha decisión empresarial. Pondera tamén o tribunal os límites do dereito de información que recoñece o art. 10.3 LOLS aos representantes sindicais, en canto non supón un dereito absoluto a calquera tipo de información e en calquera forma, senón á mesma información que reciba ou poida recibir o comité de empresa. Debe, pois, terse en conta o art. 64.7.a) ET e, en relación coa solicitude de listas de horas extraordinarias, excesos de xornada e de traballo, e os arts. 34.9 e 35.5 ET, sobre rexistro diario de xornada. Neste sentido, a Sala considera que a información solicitada polo delegado sindical non só é relevante para coñecer a realización de horas extras senón tamén se se respectan os límites legais e valorar a posibilidade de reducir a súa realización e instar a conversión de traballadores a tempo parcial en traballadores a tempo completo. Así pois, esa información forma parte do contido da liberdade sindical na súa vertente funcional nos termos sinalados.

Non entra o tribunal a valorar a forma de facilitar a empresa o acceso á información solicitada (en soporte papel, pendrive, telemático, en arquivo informático ou mesmo permitindo a súa consulta na sede da empresa), pero entende que a conducta da empresa, que obvia as solicitudes do delegado sindical é antisindical e vulnera a liberdade sindical. Procede, pois, á desestimación do recurso con imposición de condena en costas.

CONVENIOS E NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LIBERDADE SINDICAL. Delegados de Prevención. Elección. Convenio colectivo

STSX de Galicia (Sala do Social) do 31 de maio de 2022.

Procedemento 12/2022. ECLI:ES:TSXGAL:2022: 3956

Normas aplicadas:

Art. 28.1 Constitución

Arts. 35 e 38 Lei de prevención de riscos laborais

Art. 190.a) do II convenio de empresas vinculadas

Arts. 182 e 183 Lei reguladora da xurisdición social

A sentenza estima a demanda sobre dereitos fundamentais presentada por CIG contra a empresa Telefónica de España, SA, CCOO, UGT e o comité de empresa de Telefónica en Pontevedra, no que o sindicato demandante, que ten a condición de máis representativo, posúe 1 representante dos 9 que o integran.

Reunido o comité de empresa para a designación de cinco delegados de prevención para o comité de seguridade e saúde laboral. Pese á petición do representante de CIG de designación de forma proporcional aos electos por cada unha das candidaturas, foron elixidos por maioría de votos os cinco delegados de prevención propostos por CCOO. CIG denuncia ao Comité Provincial de Seguridade e Saúde Laboral a vulneración da regra de designación proporcional ao resultado das eleccións sindicais do artigo 190.a) do II convenio de empresas vinculadas, que supoñería a designación dun delegado de prevención por CIG, alegando vulneración do seu dereito á liberdade sindical, que non é recoñecida polo comité.

A Sala considera, á luz da doutrina constitucional, que pode existir unha vulneración do dereito fundamental á liberdade sindical do sindicato accionante, cando a forma de designar os delegados de prevención fose elixida polo comité de empresa de forma ilegal, arbitraria ou inxustificada sobre a base da súa representatividade, e sen que sexa posible que a dita vulneración sexa alegada polo comité de empresa, pois carece de lexitimación para iso.

Os arts. 35 e 38 LPRL, sobre delegados de prevención, non tratan o tema da proporcionalidade na designación de representantes dos traballadores. Segundo o art. 35, serán

designados por e entre os representantes do persoal, no ámbito dos órganos de representación. E a teor do art. 38 o comité de seguridade e saúde é un órgano paritario e colexiado, formado polos delegados de prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual, da outra.

Con todo, o art. 35.4 autoriza que pola vía do convenio colectivo poidan establecerse outros sistemas de designación dos delegados de prevención. E, en concreto, o art 190 do II convenio colectivo da empresa e vinculadas de 2019, outorga ao comité de empresa a competencia para a designación dos traballadores que formarán parte, “na proporción correspondente”, dos comités provinciais de Seguridade e Saúde. Aínda que a norma non é clara e a Sala recoñece que pode dar lugar a diferentes interpretacións e que motivou pronunciamentos diferentes, en casos referidos á mesma cuestión e á mesma empresa, asume a tese sustentada polo Tribunal Superior de Xustiza de Castela e León, con sede en Valladolid, en pronunciamentos do 6 de xullo de 2004, 27 de outubro de 2013 e 16 de novembro de 2020, que estiman as demandas dos sindicatos entendendo que na elección dos membros do comité de seguridade e saúde debe seguirse o criterio de proporcionalidade establecido na norma convencional. Interpreta para iso que, para formar e integrar o dito Comité ha de atenderse ao número de representantes que se teñen no comité de empresa, establecendo sobre eles a oportuna proporcionalidade. De outro modo, non se comprende a que proporción se pode referir o convenio colectivo.

Polo tanto, ao seguir o comité de empresa o criterio maioritario para a designación dos delegados de prevención de riscos, impediuse que existan representantes electos nas candidaturas presentadas polos sindicatos CIG e UGT. En cambio, a estes sindicatos lles correspondería 1 delegado, se se seguise o criterio proporcional. En consecuencia, a Sala considera vulnerada a liberdade sindical do sindicato recorrente, ao non existir razón xustificada para a súa exclusión.

En consecuencia, a sentenza declara a nulidade radical da actuación antisindical, ordena o cese desta, así como o pago

da indemnización reclamada polo sindicato accionante, que estima conforme ao art. 183 LRXS, tendo en conta que a actuación atentatoria contra a liberdade sindical, si fose cometida polo empresario, tería encaixe no artigo 8.8 LISOS, como falta moi grave.