

DERECHO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidade de Vigo
mfrieto@uvigo.es

Palabras clave: convenio colectivo; sindicatos; acuerdos.

Palabras chave: convenio colectivo; sindicatos; acordos.

Keywords: collective agreement; trade unions; agreements.

LIBERTAD SINDICAL. Contenido. Vertiente colectiva (derechos de las asociaciones sindicales). Actividad sindical. Derecho de información. Fijación de carteles en muro exterior de la empresa

STSJ de Galicia (Sala do Social) de 15 de febrero de 2023. Recurso de Suplicación núm. 7197/2022. ECLI:ES: TSJGAL: 2023:967

Normas aplicadas:

Art. 8.2.a) Ley Orgánica de Libertad Sindical

El Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT interpone demanda de tutela de derechos fundamentales por vulneración del derecho de libertad sindical frente a la empresa Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. Considera vulnerado el derecho de expresión y el derecho a la libertad sindical por la retirada de carteles por el sindicato reclamante por la empresa y la negativa a que se pongan nuevas pancartas en las rejillas que cierran uno de los centros de la empresa. Existe sobre esas instalaciones una concesión administrativa por parte de Renfe Adif, de cuya custodia, mantenimiento y conservación es responsable Correos. El

Sindicato demandante venía efectuando denuncias y reivindicaciones por el volumen de trabajo y la sobrecarga del personal en las distintas unidades de la empresa demandada. Entiende que la retirada de los carteles infringe su libertad sindical, al haber sido colocados en un contexto de conflictividad laboral, con conexión y relevancia, pública y notoria, en el ámbito empresarial, en el centro de trabajo en donde se localiza el conflicto y se prestan los servicios objeto del conflicto. Considera asimismo vulneradas la libertad de expresión y de información, que son instrumentos de la acción sindical. El Juzgado núm. 2 de Ourense desestima la demanda y declara que el sindicato debía de haber efectuado la información en el tablón de anuncios habilitado por la empresa a tal fin y no en la valla del edificio público.

Frente a la sentencia de instancia, el sindicato demandante recurre en suplicación. Sin cuestionar la declaración de hechos probados, denuncia la infracción de los arts. 7, 20 y 28.1 CE y de los arts. 2.1.d) y 2.2.d) LOLS, así como de doctrina constitucional sobre la materia.

El TSJ centra la cuestión litigiosa en determinar si la retirada de las pancartas ordenada por la empresa constituye una conducta contraria al ejercicio del derecho de libertad de expresión y sindical o si, por el contrario, como declara la sentencia recurrida, el sindicato debía de haber utilizado el tablón de anuncios habilitado a tal fin por la empresa para efectuar la información, absteniéndose de utilizar la valla del edificio público. Y confirma la sentencia de instancia compartiendo los argumentos de la sentencia recurrida.

Entiende la Sala que no se produce vulneración de los derechos fundamentales a la libertad de expresión y libertad sindical, al no haber impedido la empresa el ejercicio de estos derechos por el sindicato, ni su crítica a la gestión del centro en el que se prestan los servicios, pese a la no autorización de la colocación de pancartas en la valla del edificio público. Por un lado, en relación con esa instalación, hace referencia a la Ordenanza sobre civismo, reguladora del uso y limpieza de la vía pública (BOP de 19-1-2019) y de protección del paisaje urbanístico, mencionada en la sentencia recurrida, que impide colocar pancartas en lugares públicos sin autorización expresa, de la que no disponía el sindicato.

También recoge el Acuerdo Marco de RRL en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, que establece expresamente que la acción sindical debe ejercerse desde los tablones de anuncios que deben tener los centros, evitando en todo momento su ubicación en sitios de atención al público y similares.

Y, por otro lado, afirma que la empresa dispone de un tablón de anuncios, que, conforme al art. 81 ET, es el lugar adecuado para que los sindicatos puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con los trabajadores. Es, además, un lugar visible, por lo que el contenido de los carteles podía ser conocido por las personas, clientes de Correos, que acudiesen a la Oficina.

De hecho, la sentencia, con amparo tanto en la doctrina constitucional -(SSTC 115/1996, de 25 de junio; 11/1995, de 16 de enero, 154/1994, de 23 de mayo, 171/2002, de 30 de septiembre)- como del TEDH -SSTEDH 21 de enero de 1999, asunto García Ruiz contra España, 19 de diciembre de 1997, asunto Helle contra Finlandia, 27 de septiembre de 2001, asunto Hirvisaari contra Finlandia y 27 de enero de 2004, asunto H. A. L. contra Finlandia-, recurre a la motivación por remisión a la sentencia de instancia impugnada. Se considera suficiente que el tribunal de apelación se adhiera a la decisión del órgano de menor rango sin aportar razonamientos propios, salvo que la causa de apelación sea el defecto de motivación.

No obstante, invoca también de forma expresa la STS de 14 de julio de 2016, que recoge doctrina jurisprudencial que avala el criterio de la sentencia de instancia. Se centra en la interpretación del art. 8.2 letra a) LOLS y el derecho de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, a salvo de lo que, en su caso, se establezca mediante convenio colectivo. De acuerdo con esta doctrina, al no

desprenderse del relato fáctico, en el supuesto de autos, que exista previsión específica distinta en convenio, entiende la Sala que el derecho de información reclamado en la demanda tiene que sustentarse exclusivamente en lo dispuesto en la norma citada y conforme a la interpretación que se hace por la resolución recurrida. En tanto que la actividad sindical se podía ejercer a través de los tableros de anuncios destinados a este fin, la negativa a la colocación de los carteles en el lugar pretendido por el sindicato recurrente, justificada convenientemente por la empresa, no comporta a juicio del TSJ lesión o menoscabo alguno a la libertad de expresión ni a la libertad sindical.

CONVENIO COLECTIVO. Determinación del convenio aplicable. Actividad principal y preponderante en la empresa.
STSJ (Sala do Social) de 3 de marzo de 2023. Recurso de Suplicación 6539/2021.
ECLI:ECLI:ES:TSJGAL:2023:1688

Normas aplicadas:

Arts. 3 y 82.3 Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La actora presta servicios en un centro de atención a personas con discapacidad intelectual y rehabilitación sin ánimo de lucro. La entidad ofrece una atención integral a personas con discapacidad intelectual, para fomentar su desarrollo personal, social y laboral con servicios específicos de las áreas educativa, ocupacional y de residencia. Aplica el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. También presta, aunque con carácter marginal respecto de la actividad principal, asistencia rehabilitadora y de promoción de la salud aplicando el tratamiento terapéutico prescrito. En virtud de un concierto con el SERGAS el área de rehabilitación atiende servicios de atención temprana y de rehabilitación o logopedia infantil para niños de 0 a 6 años con trastornos de desenvolvimiento y de 6 a 15 años que, de forma secundaria a alguna patología, padecen un atraso o trastorno psicomotor. Los ingresos percibidos por la empresa en esta segunda actividad representan solo el 5,58 % de sus ingresos totales. Posee una autorización administrativa que le habilita a prestar

servicios sanitarios de Enfermería General, Fisioterapia, Terapia Ocupacional y Logopedia en una organización no sanitaria. La empresa aplica a esta segunda actividad el Convenio colectivo para el sector de hospitalización e internamiento de la provincia de Pontevedra. La actora, integrada como psicomotricista en esa área de rehabilitación, presenta demanda en materia de reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad al entender aplicable también a su actividad el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Frente a la sentencia de instancia, que estima parcialmente la demanda, se alza en suplicación la empresa. Defiende esta la autonomía del área de rehabilitación, que califica de sanitaria y considera dotada de su propia plantilla y organización, frente al resto de actividades desarrolladas. Sobre este argumento justifica su postura de quiebra del principio de unidad de empresa y unidad de convenio y la aplicación misma de convenios diferentes a las dos actividades realizadas.

La Sala confirma la sentencia de instancia. Comienza su fundamentación recordando el criterio jurisprudencial habitual en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos. Al ser preciso combinar las reglas de interpretación de las normas con las de interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes, salvo que esa interpretación no supere un juicio de razonabilidad.

Por otra parte, tiene presente también que, para determinar el convenio aplicable a una empresa se debe atender, como criterio general y con respeto también al principio de unidad de empresa, a la actividad real preponderante. La unidad de empresa pretende evitar tratos laborales distintos en una misma unidad productiva que no tengan causas que los justifique. Es cierto, no obstante, que existen excepciones, amparadas en la propia libertad sindical -como la posibilidad de negociar y aprobar convenios de centro o de franja- o en la ley -como sucede en caso de sucesión de empresas

durante el intervalo temporal entre convenios-. La jurisprudencia admite, además, cuando falta homogeneidad productiva y no existe actividad preponderante o las actividades pueden incluirse en ámbitos funcionales de convenios distintos y se prestan de forma diferenciada y con especificidad propia, en circunstancias determinadas, que puedan aplicarse convenios diferentes a actividades profesionales diversas desarrolladas con organización distinta y en diferente centro de trabajo, aun dentro de la misma empresa. En tales casos, considera objetivamente justificado el trato diferenciado y la preferencia del principio de especificidad de la actividad efectivamente realizada sobre la unidad de empresa. Tal es el criterio utilizado en el caso de empresas multiservicios, ante la ausencia de convenio de empresa propio. En cambio, si se realizan las actividades de forma indiferenciada, se aplica el convenio correspondiente a la actividad principal.

El TSJ no encuentra objeción a la interpretación realizada por el magistrado de instancia. Ni respecto a la existencia de una clara actividad real preponderante en la empresa demandada, subsumible en el ámbito funcional del Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Ni tampoco respecto de la no aplicación del Convenio del sector de hospitalización e internamiento al área de rehabilitación. En primer lugar, por su carácter marginal. En segundo lugar, por no constituir una actividad diferenciada y plenamente autónoma de las restantes desarrolladas por la empresa, sino integrada en una organización no sanitaria y prestada en el mismo centro de trabajo, sin que se haya acreditado suficientemente que se desarrolla de forma independiente. Y, finalmente, porque el propio ámbito funcional del Convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad incluye, entre otras, la actividad de rehabilitación.

La sentencia no solo desestima el recurso sino que condena en costas a la parte recurrente.

HUELGA. Límites. Establecimiento unilateral de servicios mínimos por el empresario. Lesión del derecho. Reparación. Indemnización.

**TSJ de Galicia (Sala do Social) de 27 de marzo de 2023.
Procedimiento 7/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:2015
Normas aplicadas:**

Arts. 28.2, 28.1, 10 y 15 Constitución Española

Arts. 8.10 y 40.1.c) Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Art. 183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Convocada huelga en CC.OO. de Galicia, con inicio el 23 de enero de 2023, el sindicato instó a las personas integrantes de los servicios jurídicos (abogados o abogadas, graduados o graduadas sociales), con fecha 20 de enero, a solicitar las suspensiones de los señalamientos previstos. Y ello, tras intentar reunir al comité de huelga y ante su negativa de asistir a la reunión al entender que no había necesidad de mantener servicios, lo que lleva al sindicato a instar servicios mínimos para salvaguardar el derecho a la tutela judicial efectiva de los usuarios de los servicios jurídicos. Los trabajadores afectados no solicitaron la suspensión y se limitaron a remitir a CC.OO. listados de asuntos pendientes o en trámite y a comunicar que secundarían la huelga, debiendo instar la suspensión de los asuntos el propio sindicato. Ante tal solicitud, se produjeron incidencias en cuatro juzgados de instancia -dos entendieron que no concurría causa de suspensión, el tercero dio traslado al resto de las partes para alegaciones y el cuarto concedió un plazo de 5 días para designar nuevo letrado-. El sindicato remitió el día 24 requerimiento por burofax a los actores, en el que les ordenaba solicitar de forma urgente la suspensión del trámite procesal que correspondiese llevar a cabo ante el respectivo órgano judicial e informar a los clientes o personas afectadas. Y, en caso de que no se suspendiera el trámite, les exigía su comparecencia personal y la realización de las actuaciones inaplazables indispensables para la defensa del asunto. También les ordenaba la reanudación de su trabajo en relación con los asuntos afectados por plazos procesales o administrativos que ya tuvieran asignados. E indicaba que, en caso de no atender el requerimiento, incurrirían en responsabilidad profesional, exigible en el ámbito colegial, en responsabilidad laboral, por incumplimiento de las

obligaciones inherentes a su puesto, y en responsabilidad civil, por los perjuicios causados. Pese a la huelga, los actores se reincorporaron tras el requerimiento a sus puestos y tuvieron incluso que asumir tareas auxiliares de otros compañeros que permanecían en huelga. El 2 de marzo se comunicó la suspensión de la huelga tras un preacuerdo que permitía seguir negociando el Convenio.

Las personas integrantes de los servicios jurídicos requeridos por el sindicato presentaron solicitud de medidas cautelares, resueltas mediante auto de 9 de febrero, que dejó sin efecto el requerimiento, si bien bajo la responsabilidad de los demandantes de presentar la correspondiente demanda en el plazo de 20 días que señala el art. 730.2 LEC. Transcurrido el plazo, sin presentación de la demanda, quedaría sin efecto la medida cautelar adoptada. Seguidamente, las personas afectadas interpusieron demanda por vulneración del derecho fundamental de huelga en relación con su derecho a la libertad sindical, a la dignidad y a la integridad moral. Instaron, en concreto, la nulidad radical del requerimiento del sindicato, la declaración y el cese de la vulneración, la reposición al momento anterior a la lesión y el abono de una indemnización de daños morales por importe de 120.005,00 € a cada uno de los actores.

El sindicato demandado solicita, por su parte, la suspensión del procedimiento por prejudicialidad, al estar sustanciándose en el orden contencioso-administrativo la fijación de servicios mínimos y el carácter de servicio esencial de la actividad realizada por los actores. Señala, además, como cuestión de fondo, el derecho a la tutela judicial efectiva de los usuarios de los servicios jurídicos. La suspensión fue desestimada en la vista, al considerarse que las cuestiones debatidas en ambos órdenes jurisdiccionales eran distintas, debiendo valorarse en el orden social la existencia o no de vulneración del derecho de huelga. Invoca el sindicato también falta de acción, al haberse alcanzado ya un preacuerdo con los trabajadores afectados, y falta de legitimación activa, al tratarse de una demanda plural no planteada por el comité de huelga. Y, en cuanto al fondo, considera que los servicios de seguridad y mantenimiento pueden modular o limitar legítimamente el ejercicio del

derecho de huelga. Entiende que el requerimiento efectuado fue una medida proporcionada y razonable, en cuanto trataba de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva de terceras personas afectadas. Y, en relación con la indemnización exigida, señala que puede conocerse, respecto de cada actor, el tiempo de duración de su prestación de servicios para atender cuestiones necesarias e inaplazables y que algunos de los demandantes había prestado servicios prácticamente con normalidad, sin que, por ello, procediera el pago de indemnización.

El Ministerio Fiscal y la contestación de los demandantes coinciden en que no concurre prejudicialidad, por diversidad de materias y peticiones planteadas, ni las excepciones planteadas. El preacuerdo afecta a condiciones de trabajo, pero no hace desaparecer el objeto del proceso, que es la vulneración del derecho de huelga, el cese de la conducta y su reparación. Tampoco hay falta de legitimación, pues la vulneración se produjo por el requerimiento a cada uno de los demandantes, que dejaron de ejercer su derecho a la huelga.

En conclusiones, los actores hacen hincapié en que no se acredita vulneración alguna de la tutela judicial efectiva de los afiliados, entendiéndose que las cuatro incidencias producidas no provocaron daño en sí mismas y que tal tutela corresponde a los Tribunales y no a los sindicatos, cuya actividad principal es la sindical y no la prestación de servicios jurídicos. Y señalan que la huelga, en cuanto paralización de la actividad empresarial, hace inevitables daños a terceros. Entienden que el requerimiento del sindicato, premeditado y en tono amenazante e intimidatorio, para evitar que los actores ejercieran su derecho a la huelga, no es razonable y proporcionado y evidencia su mala fe, sin que quepa una vulneración a medias del derecho de huelga, en función del tiempo que estuvieran trabajando como consecuencia del requerimiento. Solo estuvieron en huelga efectiva dos días, hasta el requerimiento, habiéndose vulnerado el derecho desde el requerimiento hasta el auto de medidas cautelares. Y pese a la negación de la Administración de fijación de servicios mínimos estos quedaron de facto fijados unilateralmente y de modo intimidatorio por el sindicato, que

ni siquiera retiró el requerimiento, una vez conocido el auto. Producida la vulneración, procede la fijación de la indemnización en un *quantum* preventivo y disuasorio, que cuantifican en el grado medio de la sanción, teniendo en cuenta los arts. 8.10 y 40.1.c) LISOS y la STS 11 febrero 2015, rec. 95/2014, así como la existencia ya de anteriores sentencias contra el sindicato por vulneración de derechos fundamentales de sus empleados. E insisten en la existencia también de vulneración de los derechos al honor, la integridad moral e incluso la libertad sindical, por la condición de los actores de afiliados al sindicato demandado, lo que les priva de la protección que el sindicato dispensa.

Por su parte, el Ministerio fiscal considera vulnerado el derecho de huelga. Entiende que el requerimiento cubre íntegramente los servicios y supone la fijación de unos servicios mínimos abusivos por excesivos que, en su caso, deberían ser impuestos por la Autoridad laboral, no por el sindicato. Conforme al art. 10 DLRT son los servicios de seguridad y mantenimiento los que es posible pactar. Pero, además, entiende agravada la vulneración al haber sido externalizados parte de los servicios. No obstante, considera excesivas las cantidades reclamadas como indemnización.

Desestimada ya en el acto del juicio la suspensión por prejudicialidad, la sentencia argumenta frente a las excepciones de falta de acción y falta de legitimación activa, que también desestima. Si bien, ciertamente, una vez alcanzado el preacuerdo, la huelga queda sin motivación y es desconvocada, ello no elimina la posible vulneración del derecho de huelga provocada por el requerimiento hecho por el sindicato empleador. Tampoco aprecia falta de legitimación activa, al tratarse de una demanda plural, no colectiva, basada en una posible vulneración del ejercicio individual del derecho de huelga de cada uno de los trabajadores que recibieron el requerimiento.

Ya en relación al fondo, la Sala centra el objeto del debate en la vulneración o no por el citado requerimiento del derecho de huelga de los actores y, en su caso, la determinación de la indemnización que proceda. Acota, a continuación, el tiempo de la posible vulneración, que será, en cada caso, el transcurrido entre la recepción del requerimiento por cada uno

de los actores y la adopción con fecha 9 de febrero de medidas cautelares, que resolvieron dejar sin efecto el requerimiento. Por tanto, frente a la postura de los actores que entienden que la vulneración continuó, al no retirar el sindicato el requerimiento, la Sala considera que a partir de entonces los actores pudieron ejercer con plenitud su derecho de huelga.

Definido el objeto del proceso, el Tribunal concluye apreciando vulneración del derecho fundamental. En efecto, considera que el requerimiento no se limita a exigir unos servicios mínimos, que no fueron fijados ni podía imponer la entidad unilateralmente, sino que exige la reanudación de la totalidad de las funciones laborales de los actores -todas ellas sometidas a plazos y señalamientos- y, por tanto, la reincorporación taxativa e incondicional al trabajo de los huelguistas y su renuncia misma al derecho de huelga. Todo ello bajo amenaza de represalia por el ejercicio del derecho, sin perjuicio de que, más allá de la responsabilidad laboral que se le pudiera imponer, la responsabilidad deontológica compete al ámbito colegial y la responsabilidad civil a los Tribunales, convirtiéndose la advertencia en una intimidación. Los actores se vieron obligados a asumir tareas que, en ejercicio legítimo de su derecho de huelga, podrían no haber sido realizadas.

No aprecia la Sala colisión entre derechos fundamentales, al no ser titular el sindicato demandado del derecho a la tutela judicial efectiva de los terceros afectados. Y ello sin perjuicio de la calificación de los servicios jurídicos prestados por el sindicato como esenciales y la correspondiente fijación de servicios mínimos *sub iudice* ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Argumenta que, por hipótesis, toda huelga, en cuanto paraliza la actividad laboral como medida de presión al empresario, produce daño a terceros, en especial con respecto a aquellos frente a los que existan obligaciones contractuales de la empresa, sin que por ello la huelga sea ilícita ni la empresa pueda limitar o impedir su ejercicio.

En cuanto a los demás derechos fundamentales considerados también vulnerados por los actores, entiende el Tribunal que no cabe apreciar una lesión diferenciada de esos derechos

sino ínsita e inescindible de la propia conculcación del derecho de huelga.

Sí se aprecian, no obstante, dos vulneraciones diferenciadas del derecho de huelga. La primera, individual de cada uno de los actores a quienes se requirió al cese en el ejercicio de su derecho de huelga. Y la segunda, inescindible de la anterior, pero que comporta ya por sí sola una vulneración del derecho de huelga, como reconoce la STS de 17 de marzo de 2021, rec. 118/2019, derivada de la pretensión de fijar unos servicios -no mínimos- unilateralmente por el empresario.

Finalmente, en relación con la indemnización a imponer ex art. 183 LRJS, considera excesiva la cuantía solicitada por los actores y entiende que debe acotarse al período temporal de vulneración, teniendo, además, en cuenta que las consecuencias de la huelga, salvo en los cuatro juzgados en que se produjeron incidencias, estaban ya salvaguardadas en cuanto a los daños a terceros por propia iniciativa de los huelguistas, sin que se causase un daño moral elevado, más allá del impedimento del ejercicio del derecho de huelga. Tampoco aprecia la Sala el esquirolaje o sustitución de trabajadores en huelga por otros tipificado en el art. 8.10 LISOS, pese a la asunción por los actores de tareas auxiliares indispensables, ante la ausencia de trabajadores huelguistas. En consecuencia, rechaza utilizar como criterio orientativo la cuantía de la sanción por falta muy grave en el extremo máximo del nivel medio y considera más prudente fijarla en el grado mínimo -de 7.501 a 30.000 euros-. Teniendo en cuenta que la vulneración ha afectado a la fijación unilateral de servicios y no solo al ejercicio del derecho; que se ha producido reiteradamente -una vulneración por cada uno de los quince actores que recibieron el requerimiento-; que pretendió tener una proyección ejemplificadora frente al resto de trabajadores del sindicato, lo que le otorga un matiz agravante; que atenuó de forma notoria los efectos de la huelga y que la actuación de la empresa fue contumaz, a la vista del auto de 9 de febrero, la Sala fija la cuantía de la indemnización individualizada en 25.000 € -en el tercio superior del grado mínimo de la sanción- con la pretensión de que la indemnización sea no solo proporcionada sino también disuasoria.

DERECHO DE HUELGA. Uso abusivo de la potestad organizativa. Vulneración de servicios mínimos. Indemnización.

STSJ de Galicia (Sala do Social) de 15 de mayo de 2023.

Procedimiento 38/2022. ECLI:ES: TSJGAL: 2023:3504

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española (y arts. 1.1, 7, 9.2, 37, 53, 81 y 161).

Art. 20 Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Art. 183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

El Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo comunica a la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora convocatoria de huelga de 23 horas para los días 7 y 11 de noviembre de 2022 en las empresas del Grupo RENFE en todo el territorio nacional. La autoridad laboral competente emite resolución de servicios mínimos para asegurar la prestación de los servicios esenciales de transporte ferroviario durante la huelga. En concreto, por lo que se refiere a trenes de media distancia, que son los afectados en el supuesto de autos, se garantiza una media del 65% del servicio ordinario. En la resolución se afirma que de los 1143 trenes afectados por la huelga se propone la circulación en servicios mínimos 749, lo que supone el 65 %. En cuanto a los servicios mínimos para el 7 de noviembre en el trayecto A Coruña - Vigo (Guixar), se señalan 4 trenes para el trayecto A Coruña - Vigo (Guixar) -NUM007, 008, 009 y 010- y otros tantos con el trayecto inverso -NUM011, 012, 013 y 014-. Ello supuso la supresión de un convoy en cada trayecto -NUM015 y 016-. No obstante, los trenes NUM009 y NUM013 salieron en doble composición, acoplando dos trenes con un único maquinista, de modo que las plazas de viajeros ofertadas, en cada viaje, alcanzaron el doble. Y ello pese a que, en los referidos trayectos A Coruña - Vigo (Guixar) y Vigo (Guixar) - A Coruña, los trenes no salen, habitualmente, en meses ordinarios, los lunes en doble composición sino en un tren de composición sencilla. Solo excepcionalmente, en lunes festivo (25 de julio y 15 de agosto) se puso en

circulación en 2022 un convoy de doble composición en alguno de los trenes del mencionado trayecto. El sindicato interpone demanda por vulneración del derecho de huelga y libertad sindical por los servicios que realizaron esos dos trenes el 7 de noviembre solicitando la declaración de la vulneración, el cese en la conducta y el abono de una indemnización por daños y perjuicios al sindicato.

Las empresas demandadas solicitan la desestimación de la demanda. Entienden que las plazas puestas a la venta respetaron el 65% del total de plazas de un día ordinario, que la ampliación de plazas en doble composición no alteró ese límite y que no se justifica por el sindicato el alcance ni el daño para el pago de la indemnización.

Con fundamento en jurisprudencia reiterada del TS y el TC, la Sala recuerda que el derecho fundamental de huelga es un derecho constitucional coherente con la consagración de España como Estado social y democrático de derecho (art. 1.1 CE), con la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales propios de los sindicatos (art. 7 CE) y con la promoción de la libertad e igualdad real y efectiva de los individuos y grupos (art. 9.2 CE). Es, además, un derecho fundamental con una triple garantía reforzada, que resulta de los arts. 53, 81 y 161 CE, frente a la protección del derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo consagrada en el art. 37 CE. La paralización del proceso productivo se convierte en una medida de presión frente a la empresa, que permite equilibrar posiciones desiguales entre la clase trabajadora y la empresa. Como derecho fundamental, aunque puede ser modulado por el poder directivo del empresario, no debe ser restringido más de lo necesario, garantizando en todo caso el contenido esencial del derecho como medio de presión constitucionalmente garantizado.

Precisamente, con amparo en esa doctrina, el TSJ considera que, durante la huelga, el ejercicio de las facultades de organización del empresario no puede amparar actuaciones que minimizan los efectos de la huelga. En concreto, se cuestiona el aumento de la capacidad de los trenes mediante la doble composición, que permite compensar la eliminación de trenes en horarios próximos, por aplicación de los servicios

mínimos esenciales establecidos por la autoridad laboral. Se minorra el impacto del derecho de huelga en la ciudadanía y se restringe más allá de la estricta fijación de servicios mínimos, de forma no proporcionada. Invoca la reciente sentencia del TS de 13 de abril de 2023 que, con cita de jurisprudencia anterior, afirma "que vulnera el derecho de huelga, no solo la sustitución de los huelguistas por otros trabajadores, sino también la utilización abusiva del poder de dirección empresarial cuando se está ejerciendo aquel derecho". Entiende, pues, que se produjo un abuso de la potestad organizativa de la empleadora para atender los servicios mínimo y, en consecuencia, considera vulnerado el derecho fundamental a la huelga y libertad sindical del artículo 28 CE. Y, con fundamento en el art. 183 LRJS y 40 LISOS y en la doctrina jurisprudencial también recogida, entre otras, en la sentencia citada, acoge la pretensión de la parte actora, que cifra la indemnización por resarcimiento y prevención del daño, en el grado mínimo de la sanción que impone la LISOS.

CONVENIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Acuerdo individual de teletrabajo. Vulneración del derecho de libertad sindical. Indemnización.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 30 de mayo de 2023. Recurso de Suplicación 1036/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:3840

Normas aplicadas:

Arts. 28.1 y 37.1 Constitución española.

Arts. 6.2 y 19.2 Ley de Trabajo a distancia

Arts. 8.12 y 40.c) Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Arts. 183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

El TSJ estima en parte el recurso de suplicación interpuesto por la Central Unitaria de Trabajadores y cuatro delegados sindicales frente a la sentencia de instancia, desestimatoria de la demanda. Peugeot Citroén Automóviles España SA. puso en marcha el sistema de trabajo a distancia mediante la aprobación unilateral de un modelo de acuerdo individual, que regula las condiciones de trabajo, y su formalización

masiva y adhesiva. Entiende la central sindical que tal modelo excluye la posibilidad de negociación individual y encubre una actuación antisindical e interpone demanda por vulneración de la libertad sindical en relación con el derecho a la negociación colectiva. Interesa, en consecuencia, la nulidad integral del modelo de acuerdo, o, subsidiariamente, la nulidad de las cláusulas con trascendencia colectiva.

La empresa demandada no considera necesaria la negociación colectiva para la adaptación a la normativa de los acuerdos de teletrabajo, al no haberse modificado ni el salario ni la jornada. Indica que el sistema de teletrabajo se mantiene en los mismos términos que existía, con cambios para adaptarlo al nuevo marco legal. El nuevo acuerdo, del que se entregó copia a la representación legal de los trabajadores antes de su aplicación, respeta los elementos esenciales del contrato y lo dispuesto en convenio colectivo. La Sala considera vulnerada la libertad sindical de la CUT, en relación con el derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE. Sobre la base de la SAN de 22 de marzo de 2022 (rec. 33/2022) considera que el acuerdo aprobado supone un contrato de adhesión elaborado unilateralmente por la empresa. Y utiliza doctrina constitucional reiterada para recordar el contenido del derecho de libertad sindical, que incluye el derecho a la actividad sindical, cuyo ejercicio comprende el derecho a la negociación colectiva, conforme a los arts. 28 CE y 2.1.d) y 2.2.d) LOLS.

Entiende que, aunque en principio no se aprecia una conducta antisindical, en la medida en que ni la voluntad empresarial ni la individual de los trabajadores manifestada en la aceptación voluntaria de la oferta formulada por la empresa modifican lo pactado en convenio colectivo, no puede eludirse la presencia de los representantes sindicales en la función negociadora mediante la regulación de las condiciones de trabajo, atendiendo a la relevancia o trascendencia de las mismas. Y considera que, en el caso de autos, concurren indicios de esa vulneración. Menciona, en concreto, la elaboración unilateral del modelo de acuerdo individual de teletrabajo; la afectación de condiciones laborales de manera relevante (al ser una empresa de notorio tamaño, limitar la posibilidad de negociación individual del contenido del

acuerdo y fijar condiciones de trabajo tan relevantes como el tiempo de prestación y su distribución, el equipamiento a cargo de la empresa y de la persona trabajadora, la compensación del teletrabajo mediante el salario anual global, las excepciones al derecho a la desconexión digital, las condiciones y formas de reversibilidad del acuerdo...); la afectación de derechos de conciliación, que tienen dimensión de derecho fundamental; la aplicación del acuerdo a todas las personas trabajadoras que pretendan acceder al trabajo a distancia; las cláusulas concretas incluidas en el modelo y contrarias a la regulación legal (por ejemplo, en relación con las condiciones de equipamiento a cargo de la persona trabajadora, como la línea de internet, la compensación del teletrabajo mediante el salario global o los límites a la desconexión digital); la falta de respuesta por la empresa a las objeciones de los representantes de los trabajadores, una vez conocido el modelo de acuerdo; así como la falta de instrumentos que garanticen a los representantes de los trabajadores que puedan seguir desarrollando su actividad - arts. 6.2 y 19.2 LTD -. Estos indicios de vulneración, a juicio de la Sala, no han sido desvirtuados por la empresa. En consecuencia, la sentencia declara nulo el modelo de acuerdo individual de teletrabajo.

El Tribunal también declara que la empresa demandada ha vulnerado la libertad sindical de la parte demandante, en relación tanto con el art. 6.2 LTD, por el incumplimiento del plazo legal de diez días para la entrega de la copia de los acuerdos de trabajo a distancia, como con el art. 19.2 LTD, al no dar cumplimiento a las obligaciones impuestas en tal precepto y obstaculizar así la actividad sindical. En particular, la empresa debió facilitar los elementos precisos para ejercer la actividad representativa en los casos de trabajo a distancia, y, por tanto, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, así como la implantación de un tablón virtual. En este punto, se condena a la empresa demandada a dar cumplimiento a esas obligaciones.

Finalmente, también considera proporcionada la indemnización solicitada por el sindicato para reparar tanto el daño moral unido a la vulneración del derecho

fundamental, como los daños y perjuicios adicionales derivados. CUT cuantifica esos daños en diez mil euros por cada una de las tres lesiones del derecho a la libertad sindical, importe algo superior al mínimo previsto en el art. 40.1 c) en relación con el art. 8.12 LISOS, para las sanciones por infracciones muy graves (cuyo importe mínimo es de 7501 euros). El TSJ tiene en cuenta en su fundamentación los arts. 183 LRJS y 8.12 y 40.c) LISOS y la doctrina jurisprudencial y condena a la empresa demandada a abonar la indemnización total de treinta mil euros al sindicato CUT.

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL. SINDICATOS Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. Locales y tablón de anuncios.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 31 de mayo de 2023. Procedimiento 10/2023. ECLI:ES:TSJGAL:2023:4195

Normas aplicadas:

Arts. 28.1 y 20.1.a) Constitución Española.

Art. 81 Estatuto de los Trabajadores

Art. 181.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

La sentencia desestima la demanda sobre derechos fundamentales, por vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical y libertad de expresión, interpuesta frente a la Corporación Radio y Televisión de Galicia, S.A. a instancia de la Confederación Intersindical Galega, la Central Unitaria de Trabajadores, la Unión General de Trabajadores de Galicia, el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, el comité intercentros de la CRTVG y la Unión Sindical Obrera. Se emite, no obstante, un voto particular que aprecia indicios sólidos de vulneración de la libertad sindical y de la libertad de expresión de los sindicatos demandantes y de la libertad de expresión del comité de empresa y considera que la empresa no ha desvirtuado ni ha ofrecido justificación, objetiva y razonable, en relación a la repentina decisión de trasladar de ubicación el tablón que antes estaba en la redacción de Radio Galega.

La cuestión litigiosa se centra en determinar si la decisión de la CRTVG de reubicar el tablón de anuncios que estaba en la redacción de Radio Galega constituye una acción de represalia en el marco del conflicto laboral existente en la empresa y dificulta el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical que corresponde a los sindicatos y de la libertad de expresión que ampara tanto a los sindicatos como a los órganos de representación unitaria. En la demanda se solicita la declaración de vulneración de los derechos fundamentales, la nulidad de la decisión de mover el tablón, el cese en la actuación que se considera antisindical y el pago a las demandantes de una indemnización de 7.500 € en concepto de daños morales.

En relación a la vulneración y como consideración previa, razona la Sala, con apoyo en la reciente STC 22/2023, de 27 de marzo, que el derecho a la libertad de expresión debe ser incluido en el núcleo fundamental del derecho de libertad sindical, que tiene un contenido plural, con una vertiente organizativa y una vertiente funcional, y debe considerarse inherente a la actividad sindical. Ello no significa que las libertades de expresión e información ejercidas en el marco de la acción sindical sean derechos ilimitados y absolutos, como tampoco lo es ninguno de los derechos fundamentales, que deben conciliarse, conforme a un juicio de ponderación, con la protección lícita de los intereses empresariales. Con todo, el respeto al contenido esencial del derecho fundamental impide dificultar su ejercicio injustificada o arbitrariamente, más allá de lo razonable, también por parte del empresario, cuando la actividad sindical se desarrolle en el seno de su organización productiva. Lógicamente, se perjudica la información sindical si se obstruyen los medios materiales que pueden favorecerla.

Ahora bien, el derecho de las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus funciones representativas se justifica solo para transmitir información sindical y laboral, debiendo, además, ponderarse en las condiciones de su ejercicio los intereses empresariales en presencia. En este sentido, y sin perjuicio de las circunstancias específicas de cada caso, la comunicación no puede perturbar la actividad normal de la empresa, no debe tampoco perjudicar el uso empresarial que

pueda darse, por ejemplo, a un medio de comunicación electrónico y no puede ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, que supongan la asunción significativa de mayores costes.

Para facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, el art. 81 ET impone a la empresa poner a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa uno o varios tablones de anuncios. El tablón deberá situarse en el centro de trabajo, siempre que sus características lo permitan y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

La Sala entiende que la reubicación del tablón de anuncios no constituye en sí una vulneración de los derechos fundamentales a la libertad de expresión y libertad sindical, si la actuación empresarial se adecúa a los límites del ejercicio de tales derechos. No aprecia vulneración en el caso de autos. La empresa no establece una limitación al contenido del tablón, sino un cambio de ubicación, que los demandantes consideran una represalia empresarial al situarlo en un lugar con menos visibilidad.

No comparte la sentencia la argumentación de los demandantes. Por un lado, en relación con la consideración de la reubicación del tablón como una represalia, no se han aportado indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de tal afirmación, a fin de trasladar a la empresa, conforme al art. 181.2 LRJS, el *onus probandi*, es decir, "la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Y, por otro lado, considera que la ubicación de origen resultaba inadecuada, al situarse en una zona de trabajo y perturbar la actividad normal de la empresa. La empresa había comunicado ya la necesidad de mantener la redacción razonablemente en silencio meses antes e incluso había ofrecido varias ubicaciones alternativas, sin respuesta por los demandantes. Aunque el cambio de ubicación viene motivado por incidentes producidos a consecuencia del reparto de panfletos y la colocación de pancarta no destinada inicialmente al tablón de anuncios, aunque fue finalmente incorporada al mismo, tales

incidentes ponen de manifiesto su inadecuada ubicación. De acuerdo con el criterio de la Sala, el lugar al que se traslada el tablón es un lugar habitual de emplazamiento de los mismos, visible y de fácil acceso y permanencia, que no impide ni dificulta el acceso de los trabajadores, incluso sin necesidad de entrar en la redacción. Por lo demás, aunque el art. 81 ET remite la resolución de las discrepancias a la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, la Sala considera que, en su caso, quien ha incumplido el mandato legal es la parte demandante.