

## **DEREITO COLECTIVO**

Francisca Fernández Prol

Prof.<sup>a</sup> Contratada Doutora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade de Vigo

**Palabras chave:** delegado sindical, comité intercentros, comisión paritaria, pacto de fin de folga

**Keywords:** trade union representative, inter-establishment committee, joint commission, strike-ending deal

**XURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL SUPREMO:  
LIBERDADE SINDICAL: DESIGNACIÓN DE DELEGADO  
SINDICAL "LOLS" A NIVEL DE EMPRESA  
(A propósito da STS, Sala do Social, de 23 de setembro  
de 2015 – Recurso núm. 253/2014)**

**Normas aplicadas:**

Art. 28 CE

Arts. 8 e 10 LOLS

Art. 68 ET

Dirime a sentenza obxecto de comentario un litixio arredor da liberdade sindical, dereito fundamental recoñecido no art. 28 CE e obxecto de desenvolvemento por LO 11/1985, de 2 agosto, de Liberdade Sindical (en adiante, LOLS). Liberdade que comprende, ex art. 2 da referida Lei, o dereito á actividade sindical, sinaladamente, no eido da empresa, a través dos chamados delegados sindicais. Respecto destes últimos, como se recordará, o art. 10 da Lei de 1985 sinala: "nas empresas ou, no seu caso, nos centros de traballo que ocupen máis de 250 traballadores, calquera que sexa a clase de contrato, as seccións sindicais que poidan constituirse polos traballadores afiliados aos sindicatos con presenza nos comités de empresa ou nos órganos de representación que se constitúan nas Administracións Públicas estarán

representadas, a todos os efectos, por delegados sindicais eleixidos por e entre os seus afiliados na empresa ou no centro de traballo". O número de delegados sindicais por sección –daqueles sindicatos que acadaran un 10 por 100 dos votos na elección aos órganos de representación dos traballadores- determinarase "atendendo á plantilla da empresa ou, no seu caso, dos centros de traballo" (art. 10.2 LOLS). Así, a falta de acordo ou regulación convencional máis favorable, tal número será de: un delegado, no caso de plantillas de 250 a 750 traballadores; dous delegados, no caso de plantillas de 751 a 2.000 traballadores; tres delegados, no caso de plantillas de 2.001 a 5.000 traballadores; e de 4 delegados, no caso de plantillas de 5.001 traballadores ou máis. Con todo, as seccións sindicais de sindicatos que non acadaran o referido 10 por 100 dos votos estarán en todo caso representadas por un único delegado sindical.

Xa dende unha perspectiva substantiva completa a regulación legal dos delegados sindicais a previsión contida no apartado 3º do analizado art. 10 LOLS: segundo éste, os delegados sindicais que non formen parte do comité de empresa, ademáis dos dereitos expresamente consignados – resumidamente, de información, consulta e asistencia ás reunións dos órganos de representación, con voz pero sen voto-, "terán as mesmas garantías que as establecidas legalmente para os membros dos comités de empresa ou dos órganos de representación constituídos nas Administracións Públicas". Remisión que se entende efectuada ao art. 68 ET que expresamente contempla, entre outros, o dereito, no presente litixio controvertido, a dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio, neste caso, das funcións sindicais.

No caso de autos, ostentando a "Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos" a condición de demandada, o sindicato actor –o "Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la Confederación General del Trabajo"- acredita presenza no comité de empresa e, así mesmo, na Xunta de Persoal – respectivamente, con un e dous membros dos citados órganos de representación-. Solicitada a liberación do suxeito designado delegado sindical do persoal funcionario –que non

ostenta a condición de membro da xunta de persoal-, a demandada resposta que non se recoñece ao suxeito citado a condición de delegado nos termos do art. 10.3 LOLS -non sendo, xa que logo, titular dos dereitos e garantías recoñecidos aos mesmos-, por non existir na provincia de Pontevedra centros de traballo con máis de 250 traballadores. Por elo, e dado que sí se acada tal umbral sumados os censos de todos eles, o sindicato máis arriba citado presenta, ante a Sala do Social do TSX de Galicia, demanda de tutela de dereitos fundamentais e liberdades públicas, alegando vulneración do dereito á liberdade sindical por ter rexeitado a empregadora recoñecer, nos termos do art. 10.3 LOLS, ao delegado sindical elixido pola sección sindical e por negarlle, consecuentemente, o dereito ao crédito horario legalmente establecido. Solicita, xa que logo, a parte actora o cese da referida actuación empresarial e a reparación dos danos e perxuízos sufridos.

Debe precisarse, con todo, que non é obxecto de discusión o dereito do sindicato a constituir seccións sindicais ou a designar delegado no eido interno. Pois, debe recordarse, segundo ten sinalado o TC, a "dobre vertente e dualidade de planos na que actúan as seccións sindicais; dun lado, como 'instancias organizativas internas do sindicato' e, doutro, como 'representacións ás que a lei confire determinadas vantaxas e prerrogativas, que supoñen correlativamente cargas e custos para a empresa". Configurada a constitución da sección sindical con carácter alternativo, na empresa ou no centro de traballo -art. 8.1 LOLS-, a opción corresponde ao sindicato no exercicio da súa liberdade de organización interna (entre outras, STS de 30 de abril de 2012, núm. de recurso 47/2011, con cita da STC 84/1989, de 10 de maio). A súa vez, tales seccións -de centro de traballo ou empresa- poden, de conformidade cos estatutos do sindicato, nomear delegados, condicionándose unicamente a aplicación do réxime privilexiado configurado polo art. 10.3 LOLS -non así o nomeamento-, á concurrencia dos requisitos esixidos ex apartado 1 do mesmo precepto. Non se cuestiona, pois, no litixio en análise, a condición de "delegado *ad intra*", senón "*ad extra*" (SSTC 61/1989, de 3 de abril e 84/1989, de 10 de maio) ou "delegado LOLS" (STS 18 de xullo de 2014, núm.

de recurso 91/2013), titular, de reunirse os citados requisitos, de dereitos e garantías con virtualidade suprasindical, determinantes, entre outras prerrogativas, do recoñecemento dun crédito de horas retribuídas, precisamente discutido no caso de autos.

Fronte á estimación parcial da demanda pola Sala galega – que só non atende á pretensión indemnizatoria do sindicato-, a empresa interpón recurso de casación ordinario. O Alto Tribunal, a súa vez, resolve na mesma línea mantida polo TSX de Galicia, ao sustentarse esencialmente a resolución deste último na STS de 18 de xullo de 2014 (núm. de recurso 91/2013), froito dunha evolución xurisprudencial “en tres pasos”, segundo expresa a propia Sala.

Inicialmente, en efecto, a Sala Cuarta avalou a posibilidade de efectuar o cómputo dos 250 traballadores -umbral mínimo esixido ex art. 10.1 LOLS- no conxunto da empresa (STS de 28 de novembro de 1997, núm. de recurso 1092/1997): sendo o sindicato “quen libremente adecúa a súa acción e presenza en cada empresa á táctica que entende ser máis favorable [...], pode establecer a sección sindical a nivel de empresa, globalmente, e non a nivel de centro de traballo”.

Con todo, posteriormente, o TS mudou de criterio, referindo o citado requisito ao centro de traballo exclusivamente (SSTS de 10 de novembro de 1998, núm. de recurso 2123/1998, e de 10 de abril de 2001, núm. de recurso 1548/2000). Pois, segundo sinalaba, “para obviar que os centros de traballo diferenciados e con Comité de Empresa propio, non acadan os 250 traballadores, acúde[se] ao artificio de contabilizar unitariamente todos os traballadores da empresa [...], pero é claro que a posibilidade de acudir á empresa ou ao centro de traballo non é algo que quede ao arbitrio do sindicato, senón que elo está en función dos órganos de representación dos traballadores para exercer o seu dereito de representación na empresa; art. 4.1.g) e 61 do ET, é dicir, que hai que aterse ao disposto no art. 63 deste texto legal, [polo que, se consonte o mesmo] os traballadores participan na empresa mediante Comités de Empresa no seu centro de traballo [...], a esixencia de 250 traballadores do art. 10.1 da LOLS debe referirse a cada centro de traballo e non ao conxunto da

empresa" (STS de 10 de novembro de 1998, núm. de recurso 2123/1998).

A STS de 30 de abril de 2012 (núm. de recurso 47/2011) - pola que se coñece dun litixio tamén suscitado en Galicia entre as mesmas partes- protagoniza a seguinte etapa da evolución xurisprudencial brevemente glosada. Resolución que, aínda sen apartarse da doutrina unificada da citada resolución de 10 de novembro de 1998, precisa que "o determinante non é tanto que a esixencia de 250 traballadores do art. 10.1 LOLS se refira ou non a cada centro de traballo ou ao conxunto da empresa", "o decisivo é a necesidade de vincular os dereitos que se derivan dese precepto da LOLS aos criterios e modos de participación dos traballadores na empresa". Polo que, concurrindo no litixio coñecido polo Alto Tribunal en 2012 unha peculiar circunstancia -a constitución dun comité de empresa conxunto ex art. 63.2 ET-, resolve como segue: "tendo en conta que o modo de participación dos traballadores de Correos no ámbito provincial de referencia neste proceso consiste nun só Comité de empresa composto por 21 membros, é dicir, un Comité conxunto [...], parece claro que, neste concreto suposto, a esixencia de 250 traballadores que sinala o art. 10.1 LOLS debe referirse a tal concreto ámbito provincial, non a cada unha das dependencias ou oficinas de Correos".

Finalmente, a STS de 18 de xullo de 2014 (núm. de recurso 91/2013) estima -de xeito novidoso e operando un cambio de doutrina sobre o particular- que "a opción que se ofrece no art. 10.1 LOLS entre nomear delegados sindicais a nivel de empresa ou de centro de traballo pertence ao sindicato en cuestión como titular do dereito de liberdade sindical". Fronte ao "paralelismo", ata entón defendido, entre a representación unitaria e a representación sindical -consonte ao que, como se indicou, "se a representación unitaria toma como referencia o centro de traballo, a Sección Sindical de empresa e os seus Delegados Sindicais tamén deben tomar esa referencia e non o conxunto da empresa"- abógase agora, no marco da vixente xurisprudencia, pola configuración autónoma da representación sindical, en modo algún vinculada pola concepción legal da representación

unitaria. Mentras para esta última o centro de traballo eríxese en elemento nuclear, só desplazado de constituírse un comité de empresa conxunto ex art. 63.2 ET, a representación sindical –mediante elección de delegado sindical– poderá en todo caso configurarse, como expresamente sinala a LOLS, “a nivel de empresa ou de centro de traballo”, non supeditándose a opción do sindicato á excepcional concurrencia do citado comité conxunto –como sí sucedía con anterioridade (STS de 30 de abril de 2012, núm. de recurso 47/2011)–. Pois, “a diferenza co comité é clara: para o comité a referencia é o centro de traballo; e só en certos casos poderá constituírse un comité de empresa conxunto [...] ou o comité intercentros [...]. Polo contrario, para os delegados sindicais, a referencia que aparece en primeiro lugar é a empresa e só 'no seu caso' aparece o centro de traballo. E a razón do lexislador é perfectamente razoable: ¿cántos centros de traballo de máis de 250 traballadores hai no noso país? Moi poucos. Tan poucos que se a esixencia desa cifra para poder contar con delegados sindicais cos dereitos e garantías establecidos no art. 10.1 LOLS aparece en relación a cada centro, iso suporía adicar nada menos que un art. da LOLS a un suposto de feito realmente marxinal”.

En aplicación desta última doutrina –que, por certo suscitou a división da Sala, emitíndose un voto particular–, o TS, no suposto en análise, desestima o recurso de casación ordinario interposto pola empregadora, confirmándose a resolución do TSX de Galicia de 21 de abril de 2014. Nesta, conforme a máis recente xurisprudencia do TS, recoñécese o dereito do sindicato a nomear un delegado sindical, coas atribucións sinaladas polo art. 10.3 LOLS –“delegado LOLS”– de acadarse o umbral dos 250 traballadores a nivel de empresa –e non no eido de cada centro de traballo–.

**LEXITIMACIÓN NEGOCIAL DO COMITÉ INTERCENTROS:  
NOVACIÓN PARCIAL DE CONVENIO COLECTIVO  
VIXENTE NON DENUNCIADO****(A propósito da STS, Sala do Social, de 24 de setembro  
de 2015 – Recurso núm. 54/2014)****Normas aplicadas:**

Arts. 63, 86, 87 e 88 ET

O TS estima o recurso de casación interposto pola Xunta de Galicia, CIG e CCOO de Galicia contra a STSX de Galicia de 12 de novembro de 2013, xa que logo, casada e anulada.

Os feitos que orixinan a resolución en análise poden glosarse como segue. O 10 de outubro de 2008 representantes da Administración Autonómica, por unha banda, e UGT e CIG, por outra, suscribiron o V Convenio Colectivo Único para o Persoal Laboral da Xunta de Galicia (DOG de 3 de novembro de 2008). A citada norma entrou en vigor ao día seguinte da súa publicación, prevéndose a súa expiración o 31 de decembro de 2009, agás prórroga automática –de non producirse denuncia escrita por calquera das partes nos tres meses anteriores á referida data-. Non constando denuncia algunha e vixente, xa que logo, o citado Convenio, o 25 de xuño de 2013, a Xunta de Galicia acada un acordo co comité intercentros para estender ao persoal laboral da Administración Autonómica o réxime xurídico, que, no relativo a vacacións, permisos e licencias, é de aplicación aos funcionarios. Segundo o citado acordo (DOG de 19 de xullo de 2013), en efecto, “ao persoal laboral da Xunta de Galicia aplicaráselle o réxime de vacacións, permisos e licencias establecido para o persoal funcionario no vixente texto do Decreto-lexislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da Función Pública de Galicia”, quedando correlativamente sen efecto o disposto sobre o particular no V Convenio Colectivo Único para o Persoal Laboral da Xunta de Galicia.

UGT, con tres votos no comité intercentros, non apoia a decisión de suscripción do citado acordo, sí respaldada polas restantes centrais sindicais con presenza no devandito órgano de suprarepresentación –CIG e CCOO, sumando, xa que logo, 10 votos-. O acordo –publicado como modificación

do citado V Convenio Colectivo- é consecuentemente impugnado polo sindicato discrepante mediante demanda de conflito colectivo. Nesta última, o sindicato demandante sustenta, en esencia, que, vixente o Convenio, inclusive durante a súa prórroga, só as partes que o negociaron e asinaron poden acordar, coas maiorías entón existentes, a súa novación, non estando lexitimado quen, *ab initio*, non negociou. Por elo, suplica se dicte sentenza pola que se declare que, na citadas materias de vacacións, permisos e licencias, o réxime aplicable ao persoal laboral da Xunta de Galicia é o previsto no controvertido V Convenio Colectivo Único.

Estimada a referida demanda polo TSX de Galicia, os suscriptores do Acordo novatorio recurren en casación, fundamentando o TS o fallo estimatorio –que casa e anula a resolución galega- nos argumentos que pasan a sintetizarse. En primeiro termo, recorda o Alto Tribunal que o art. 86.1, párrafo 2º, do ET permite negociar a revisión do convenio colectivo, durante a súa vixencia, aos suxeitos lexitimados consonte os arts. 87 e 88 do mesmo texto legal. O art. 87.1, en particular, lexitima para negociar aos representantes dos traballadores, lexitimación que se concede a quen é representante no momento no que se negocia o cambio, e non a quen o foi. Pois “é ilóxico pensar que os arts. 87 e 88 se refiren aos que foron representantes e non aos que o son no momento da negociación e representan aos afectados por ela”. Argumentación que se sustenta nunha interpretación teleolóxica e finalística da norma –ao amparo do art. 3.1 do Código Civil-, que persegue impulsar e facilitar a negociación. Por outra banda, reforza o exposto o axioma xurídico consonte o que, onde a lei non distingue, tampouco debe facelo o intérprete: non é pois de recibo a alegación de que a lexitimación negocial non é a mesma en caso de convenio previamente denunciado e no suposto, por certo frecuente, de modificación parcial do mesmo durante a súa vixencia.

En segundo termo, fronte a consideración de que o comité intercentros, habilitado para negociar un convenio novo, non o está para acordar a súa modificación parcial, o TS sinala que, aínda ostentando o citado comité exclusivamente aquelas funcións convencionalmente atribuídas –segundo o



disposto polo art. 63.3 ET-, procede no presente suposto aplicar o principio do dereito segundo o cal, "*qui potest plus, potest minus*". Polo que, quen está facultado para negociar un convenio colectivo, tamén pode pactar unha modificación parcial do mesmo.

No eido procesual, pronúnciase o TS sobre a estimación da demanda polo TSX de Galicia, declarando a nulidade do acordo impugnado, con base en fundamentos non alegados polo sindicato actor. Proceder que, ao modificar a *causa petendi*, altera a acción exercitada, resultando vulnerado o principio de igualdade de partes e o dereito á tutela xudicial efectiva dos demandados, que non puideron opoñerse aos argumentos creados *ex novo* polo Tribunal. Recorda a tal efecto o TS a doutrina sentada polo TC no relativo a incongruencia por exceso o *extra petitum*, da que di "é aquela pola que o órgano xudicial concede algo non pedido ou se pronuncia sobre unha pretensión que non foi oportunamente deducida polos litigantes e implica un desaxuste ou inadecuación entre o fallo ou a parte dispositiva da resolución xudicial e os termos nos que as partes formularon as súas pretensións. A incongruencia *extra petitum* constitúe sempre unha infracción do principio dispositivo e de aportación das partes que impide ao órgano xudicial, nos procesos presididos por ditos principios, pronunciarse sobre aquelas pretensións que non foron exercitadas polas partes, ao ser éstas as que, na súa calidade de verdadeiros *domini litis*, definen o obxecto do debate ou *thema decidendi* e o alcance do pronunciamento xudicial. Este deberá adecuarse ao que foi obxecto do proceso, delimitado, a tales efectos, polos suxeitos do mesmo (partes), polo pedido (*petitum*) e polos feitos ou realidade histórica que lle sirve como razón ou causa de pedir (*causa petendi*)" (STC 41/2007, de 26 de febrero).

Así mesmo, segundo precisa o Alto Tribunal, concorre a denominada "incongruencia por erro", cando por "erro de calqueira xénero sufrido polo órgano xudicial, non se resolve sobre a pretensión ou pretensións formuladas polas partes na demanda ou sobre os motivos do recurso, senón que equivocadamente se razona sobre outra pretensión absolutamente allea ao debate procesual, deixando ao

mesmo tempo aquela/s sen resposta” (STC 40/2006, de 13 de febreiro). En aplicación da anterior doutrina, e dado que a sentenza recurrida se vale dunha cuestión non suscitada polas partes, con base na que, finalmente, estima a demanda –o que é contrario ao disposto polos arts. 97.2 LRXS e 218 LEC- procede á estimación da incongruencia da sentenza alegada polos recurrentes.

**DOCTRINA XUDICIAL DO TSX DE GALICIA:  
PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO – INTERVENCIÓN  
PREVIA DA COMISIÓN PARITARIA  
(A propósito da STSX de Galicia, Sala do Social, de 8 de xullo de 2015 – RECURSO NÚM. 842/2015)**

**Normas aplicadas:**

Art. 91 ET

No marco dun proceso de conflito colectivo, o TSX de Galicia pronúnciase sobre a esixencia de previo coñecemento pola correspondente Comisión Paritaria nun peculiar suposto no que a mesma non se atopa aínda constituída.

No caso de autos, sinalando o convenio colectivo o sometemento da interpretación e aplicación do pacto convencional á comisión paritaria, e remitindo así mesmo aos procedementos de mediación e arbitraje para a resolución dos conflitos, a Sala galega, con cita da STS de 14 de marzo de 1994, recorda: a función da comisión paritaria é a de solucionar, de xeito negociado, as diferencias que houberse en canto á interpretación e aplicación do establecido no Convenio, conformando unha vía preprocesal pactada por todos os negociadores, cuxa eficacia deriva da propia vontade das partes. Erixida a comisión paritaria en “administrador ordinario” do convenio obxecto de interpretación, o incumprimento do trámite “obligatorio” en análise implica unha vulneración dos arts. 37 CE, 3.b) ET e 1256 e 1258 do Código Civil. Tal sometemento previo conforma un “requisito de necesaria observancia para a válida sustanciación do proceso”. Pois, como se recordará, segundo sinala o art. 91.1 ET, “sen perxuízo das competencias legalmente atribuídas á xurisdición competente, o coñecemento e resolución das cuestións

derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos corresponderá á comisión paritaria dos mesmos”, indicando ademáis o apartado 3º do citado precepto que “nos supostos de conflito colectivo relativo á interpretación ou aplicación do convenio, deberá intervir a comisión paritaria do mesmo con carácter previo ao plantexamento formal do conflito no ámbito dos procedementos non xudiciais [...] ou ante o órgano xudicial competente”.

Por outra banda, tal previo coñecemento pola comisión paritaria non se estima contrario ao dereito á tutela xudicial efectiva –art. 24 CE-, tampouco no concreto litixio obxecto de coñecemento, no que, como se indicou, a comisión paritaria non fora aínda constituída. Pois, non consta como acreditado que tal feito fose imputable á parte demandada – a empregadora-, non acadando a parte actora, como lle correspondía, desvirtuar tal consideración.

**LIBERDADE SINDICAL: DESIGNACIÓN DE DELEGADO SINDICAL “LOLS” A NIVEL DE EMPRESA  
(A propósito da STX de Galicia, Sala do Social, de 16 de novembro de 2015 - Recurso Núm. 3741/2015)**

**Normas aplicadas:**

Art. 28 CE

Arts. 8 e 10 LOLS

Art. 68 ET

En autos promovidos sobre tutela de dereitos fundamentais, o TSX de Galicia, en sentenza de 16 de novembro de 2015, estima o recurso de suplicación interposto pola empregadora demandada, contra a resolución do Xulgado do Social núm. 1 de Ourense de 4 de maio de 2015. Esta última, froito da demanda formulada pola “Confederación General del Trabajo” (CGT) contra a “Sociedad Estatal Correos y Telégrafos”, declaraba vulnerada a liberdade sindical polo non recoñecemento, ao delegado sindical elixido pola correspondente sección sindical na provincia de Ourense, das prerrogativas sinaladas polo art. 10.3 LOLS, particularmente do crédito de horas retribuídas (ex art. 68 ET ao que se remite o citado art. 10.3 LOLS).

A cuestión non é en absoluto novidosa ao terse abordado en reiteradas ocasións pola Sala galega e, así mesmo, polo TS, que procedeu a construción dunha rica xurisprudencia sobre o particular, sentada, en último extremo, por STS de 18 de xullo de 2014 (núm. de recurso 91/2013). Esta última resolución resume a evolución experimentada pola doutrina do Alto Tribunal, que recoñeceu, en primeiro termo, a opción sindical de constitución de seccións sindicais –e correlativa designación de delegados sindicais, inclusive delegados “LOLS”– no eido dos centros de traballo e, así mesmo, no marco da empresa, empregando esta última a efectos de cómputo do umbral, ex art. 10.1 LOLS, dos 250 traballadores (STS de 28 de novembro de 1997, recurso núm. 1092/1997). Criterio a posteriori corrixido –así, por STS de 10 de abril de 2001, recurso núm. 1548), ao vincular o TS a designación de delegados sindicais á configuración legal da representación unitaria, como é sabido, proxectada sobre o centro de traballo exclusivamente: así, participando os traballadores na empresa mediante comités de empresa constituídos a nivel de centro de traballo, a esixencia de 250 traballadores entendíase referida a cada centro de traballo e non ao conxunto da empresa. Doutrina a continuación matizada de concurrir comité de empresa conxunto, ao contemplarse, nese particular suposto exclusivamente e no marco da referida configuración simétrica das representacións legal e sindical, a posibilidade de computar a plantilla do conxunto da empresa (STS 30 de abril 2012, recurso núm. 47/2011). En último termo, na máis arriba citada STS de 18 de xullo de 2014 (recurso núm. 91/2013), o Alto Tribunal rectifica o anterior criterio sentando que “a opción que se ofrece no art. 10.1 LOLS entre nomear os delegados sindicais a nivel de empresa ou de centro de traballo pertence ao sindicato en cuestión como titular do dereito de liberdade sindical”.

Pese a reproducir a evolución xurisprudencial sinalada, a STSX de Galicia de 16 de novembro de 2015 falla, dun xeito un tanto sorprendente, estimando o recurso de suplicación da empregadora. Dúas circunstancias deben, a tal efecto, considerarse. Por unha banda e dende unha perspectiva substantiva, a alegación pola empresa dun Acordo Marco

vixente entre as partes –o denominado “Acuerdo Marco de Relaciones Laborales en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos”–, consonte o que, “a efectos do crédito de horas mensuais para o desenvolvemento da acción sindical, a escala que determinará o número de delegados sindicais en cada centro de máis de 250 traballadores será a seguinte: de 250 a 500 traballadores, un delegado [...]. O centro de traballo, aos efectos dos arts. 8 e 10 LOLS, enténdese equiparado ao centro físico de traballo; é decir, ás dependencias e oficinas de Correos e Telégrafos, que teñan ubicación independente, calquera que sexa o seu rango, sempre que teña máis de 250 traballadores”, (apartado III, punto d.4 do citado Acordo).

Por outra banda, aínda que a Sala galega expresamente alega a “doutrina unificada” sentada na resolución de xullo de 2014, non aplica propiamente esta última, senón á fixada –e superada– no ano 2012 –por STS de 30 de abril de 2012, núm. de recurso 47/2011)–, certamente citada pola sentenza de 2014, pero só co obxecto de sintetizar a evolución xurisprudencial sobre o particular. Deste xeito, a STSX de Galicia obxecto da presente análise apártase da doutrina fixada polo TS, na decisiva STS de 18 de xullo de 2014 e, máis recentemente, na STS, máis arriba comentada, de 23 de setembro de 2015.

**PACTO POLO QUE SE PON FIN Á FOLGA  
(A propósito da STSX de Galicia, Sala do Social, de 30  
de novembro de 2015 – Recurso Núm. 3916/2015)**

**Normas aplicadas:**

Art. 37.1 CE

Art. 8.2 DLRT

O TSX de Galicia desestima o recurso de suplicación formulado polo sindicato, no seu momento demandante e agora recorrente, fronte a sentenza núm. 441/2015 dictada polo Xulgado do Social núm. 4 de Vigo en procedemento de conflito colectivo.

Os feitos que suscitaron o referido conflito foron, en síntese, os seguintes. Convocada, no marco dun proceso de reestructuración, folga indefinida por diversas organizacións

sindicais, entre as que se atopa a recorrente, as mobilizacións conclúen mediante acordo nos termos que pasan a relacionarse. As partes, en primeiro termo, pactaron reducir a plantilla do departamento afectado –a Unidade de Reparto 1 de Vigo da empregadora “Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos”- de 53 a 40 traballadores. A tal efecto, acordouse unha reorganización da unidade –que pasaría a integrarse por 40 seccións- e, xa nunha segunda fase de implementación do pacto, a realización dunha “análise previa para buscar mecanismos de adaptación a situacións singulares nun prazo razoable”. Así mesmo, “de non atoparse ou ser insuficientes ditos mecanismos, procederase a convocar novamente ás organizacións sindicais convocantes para ver outras opcións de aplicación coa finalidade de acadar o obxectivo marcado. No caso de que tivese lugar algún repunte nos volumes de correo e por conseguinte uns incrementos na carga de traballo, realizarase un novo estudio para proceder ao incremento das seccións”. En cumprimento do citado acordo, conformando feitos probados como tales consignados na resolución de instancia e así mesmo na sentenza obxecto do presente análise, “a UR 1 Vigo pasou a funcionar con 40 seccións formalmente constituídas”. Por outra banda, nos meses sucesivos, amortizáronse postos xa vacantes por xubilacións previas -4-, e producíronse novas xubilacións -3-, traslados voluntarios -4- e incapacidades permanentes -2-.

CGT, sindicato asinante do pacto glosado, formula demanda de conflito colectivo ao entender que a empresa continuou aplicando, á marxe do acordado, medidas de reestructuración da unidade de reparto 1 de Vigo, atribuíndose, por outra banda, competencia exclusiva na confección do citado estudio para a atención de situacións singulares. Desestimada a demanda polo Xulgado do Social, o sindicato recorre ante a Sala galega, alegando, no eido do Dereito substantivo, vulneración do art. 8.2 do RD-lei 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relacións de Traballo, así como dos arts. 1284 e 1288 do Código Civil.

En suplicación, o fallo desestimatorio susténtase no fundamentos que pasan a glosarse. En primeiro termo, recorda o Tribunal que a garantía constitucional da forza

vinculante dos Convenios Colectivos, ex art. 37.1 CE, implica a atribución aos mesmos dunha eficacia xurídica *erga omnes*, impoñéndose o seu contido normativo, de xeito directo, ás relacións de traballo incluídas no seu ámbito de aplicación.

En segundo lugar, reitera o TSX a coñecida, pero non por elo menos relevante, doutrina relativa á interpretación das cláusulas de convenios e acordos colectivos, para a que, como é sabido, é preciso o emprego non só das regras de interpretación das normas, senón tamén dos contratos. Para esta tarefa, por outra banda, "debe atribuírse unha ampla marxe de apreciación aos órganos xurisdiccionais de instancia, ante os que se desenvolveu a actividade probatoria relativa á vontade das partes e aos feitos concomitantes". Tal interpretación conforma así unha "facultade privativa dos tribunais de instancia", pois sendo o seu criterio, "máis obxectivo", "debe prevalecer sobre o do recurrente".

En aplicación da citada doutrina e entendendo a Sala galega que sí se procedeu ao cumprimento dos termos, cando menos esenciais, do pacto, procede á confirmación da resolución de instancia.

## **DERECHO COLECTIVO**

Francisca Fernández Prol

Prof.<sup>a</sup> Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo

**Palabras clave:** delegado sindical, comité intercentros, comisión paritaria, pacto de fin de huelga

**Keywords:** trade union representative, inter-establishment committee, joint commission, strike-ending deal

**JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO:  
LIBERTAD SINDICAL: DESIGNACIÓN DE DELEGADO  
SINDICAL "LOLS" A NIVEL DE EMPRESA  
(A propósito de la STS, Sala del Social, de 23 de  
septiembre de 2015 - Recurso núm. 253/2014)**

**Normas aplicadas:**

Art. 28 CE

Arts. 8 y 10 LOLS

Art. 68 ET

Dirime la sentencia objeto de comentario un litigio alrededor de la libertad sindical, derecho fundamental reconocido en el art. 28 CE y objeto de desarrollo por EL 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS). Libertad que comprende, ex. art 2 de la referida Ley, el derecho a la actividad sindical, señaladamente, en el terreno de la empresa, a través de los llamados delegados sindicales. Respecto de estos últimos, como se recordará, el art. 10 de la Ley de 1985 señala: "en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se



constituyan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo". El número de delegados sindicales por sección -de aquellos sindicatos que habían conseguido un 10 por 100 de los votos en la elección a los órganos de representación de los trabajadores- se determinará "atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo" (art. 10.2 LOLS). Así, a falta de acuerdo o regulación convencional más favorable, tal número será de: un delegado, en el caso de plantillas de 250 a 750 trabajadores; dos delegados, en el caso de plantillas de 751 a 2.000 trabajadores; tres delegados, en el caso de plantillas de 2.001 a 5.000 trabajadores; y de 4 delegados, en el caso de plantillas de 5.001 trabajadores o más. Con todo, las secciones sindicales de sindicatos que no habían conseguido el referido 10 por 100 de los votos estarán en todo caso representadas por un único delegado sindical.

Ya desde una perspectiva sustantiva completa la regulación legal de los delegados sindicales la previsión contenida en el apartado 3º del analizado art. 10 LOLS: según éste, los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa, además de los derechos expresamente consignados -resumidamente, de información, consulta y asistencia a las reuniones de los órganos de representación, con voz pero sin voto-, "tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación constituidos en las Administraciones Públicas". Remisión que se entiende efectuada al art. 68 ET que expresamente contempla, entre otros, el derecho, en el presente litigio controvertido, a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio, en este caso, de las funciones sindicales.

En el caso de autos, ostentando la "Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos" la condición de demandada, el sindicato actor -el "Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la Confederación General del Trabajo"- acredita presencia en el comité de empresa y, asimismo, en la Junta de Personal -respectivamente, con uno y dos miembros de los citados órganos de representación. Solicitada la liberación del

sujeto designado delegado sindical del personal funcionario - que no ostenta a condición de miembro de la junta de personal-, la demandada respuesta que no se reconoce al sujeto citado la condición de delegado en los términos del art. 10.3 LOLS -no siendo, por lo tanto, titular de los derechos y garantías reconocidos a los mismos-, por no existir en la provincia de Pontevedra centros de trabajo con más de 250 trabajadores. Por ello, y dado que si se consigue tal umbral sumados los censos de todos ellos, el sindicato más arriba citado presenta, ante la Sala del Social del TSX de Galicia, demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, alegando vulneración del derecho a la libertad sindical por haber rechazado la empleadora reconocer, en los términos del art. 10.3 LOLS, al delegado sindical elegido por la sección sindical y por negarlo, consecuentemente, el derecho al crédito horario legalmente establecido. Solicita, por lo tanto, la parte actora el cese de la referida actuación empresarial y la reparación de los daños y perjuicios sufridos.

Debe precisarse, con todo, que no es objeto de discusión el derecho del sindicato a constituir secciones sindicales o a designar delegado en el terreno interno. Pues, debe recordarse, según ha señalado el TC, la "doble vertiente y dualidad de planos en la que actúan las secciones sindicales; de un lado, como 'instancias organizativas internas del sindicato' y, de otro, como 'representaciones a las que la ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas, que suponen correlativamente cargas y costes para la empresa.' Configurada la constitución de la sección sindical con carácter alternativo, en la empresa o en el centro de trabajo -art. 8.1 LOLS-, la opción corresponde al sindicato en el ejercicio de su libertad de organización interna (entre otras, STS de 30 de abril de 2012, núm. de recurso 47/2011, con cita de la STC 84/1989, de 10 de mayo). A su vez, tales secciones -de centro de trabajo o empresa- pueden, de conformidad con los estatutos del sindicato, nombrar delegados, condicionándose únicamente la aplicación del régimen privilegiado configurado por el art. 10.3 LOLS -no así el nombramiento-, a la concurrencia de los requisitos exigidos ex apartado 1 del mismo precepto. No se cuestiona, pues, en

el litigio en análisis, a condición de "delegado *ad intra*", sino "*ad extra*" (SSTC 61/1989, de 3 de abril y 84/1989, de 10 de mayo) el "delegado LOLS" (STS 18 de julio de 2014, núm. de recurso 91/2013), titular, de que se reúnan los citados requisitos, de derechos y garantías con virtualidad suprasindical, determinantes, entre otras prerrogativas, del reconocimiento de un crédito de horas retribuidas, precisamente discutido en el caso de autos.

Frente a la estimación parcial de la demanda por la Sala gallega -que sólo no atiende a la pretensión indemnizatoria del sindicato-, la empresa interpone recurso de casación ordinario. El Alto Tribunal, a su vez, resuelve en la misma línea mantenida por el TSX de Galicia, al sustentarse esencialmente la resolución de este último en la STS de 18 de julio de 2014 (núm. de recurso 91/2013), fruto de una evolución jurisprudencial "en tres pasos", según expresa la propia Sala.

Inicialmente, en efecto, la Sala Cuarta avaló la posibilidad de efectuar el cómputo de los 250 trabajadores -umbral mínimo exigido ex. art 10.1 LOLS- en el conjunto de la empresa (STS de 28 de noviembre de 1997, núm. de recurso 1092/1997): siendo el sindicato "quien libremente adecúa su acción y presencia en cada empresa a la táctica que entiende ser más favorable [...], puede establecer la sección sindical a nivel de empresa, globalmente, y no a nivel de centro de trabajo".

Con todo, posteriormente, el TS mudó de criterio, refiriendo el citado requisito al centro de trabajo exclusivamente (SSTS de 10 de noviembre de 1998, núm. de recurso 2123/1998, y de 10 de abril de 2001, núm. de recurso 1548/2000). Pues, según señalaba, "para obviar que los centros de trabajo diferenciados y con Comité de Empresa propio, no consiguen a los 250 trabajadores, acude [si] al artificio de contabilizar unitariamente a todos los trabajadores de la empresa [...], pero es claro que la posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo no es algo que quede al arbitrio del sindicato, sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de representación en la empresa; art. 4.1.g) y 61 del ET, es decir, que hay que atenerse a lo dispuesto en el art. 63 de

este texto legal [por lo que, si consiente el mismo] los trabajadores participan en la empresa mediante Comités de Empresa en su centro de trabajo [...], la exigencia de 250 trabajadores del art. 10.1 de la LOLS debe referirse a cada centro de trabajo y no al conjunto de la empresa" (STS de 10 de noviembre de 1998, núm. de recurso 2123/1998).

La STS de 30 de abril de 2012 (núm. de recurso 47/2011) - por la que se conoce de un litigio también suscitado en Galicia entre las mismas partes- protagoniza la siguiente etapa de la evolución jurisprudencial brevemente glosada. Resolución que, aún sin apartarse de la doctrina unificada de la citada resolución de 10 de noviembre de 1998, precisa que "el determinante no es tanto que la exigencia de 250 trabajadores del art. 10.1 LOLS se refiera o no a cada centro de trabajo o al conjunto de la empresa, lo decisivo es la necesidad de vincular los derechos que se derivan de ese precepto de la LOLS a los criterios y modos de participación de los trabajadores en la empresa". Por lo que, concurriendo en el litigio conocido por el Alto Tribunal en 2012 una peculiar circunstancia -la constitución de un *comité* de empresa conjunto ex. art 63.2 ET-, resuelve como sigue: "teniendo en cuenta que el modo de participación de los trabajadores de Correos en el ámbito provincial de referencia en este proceso consiste en un solo Comité de empresa compuesto por 21 miembros, es decir, un Comité conjunto [...], parece claro que, en este concreto supuesto, la exigencia de 250 trabajadores que señala el art. 10.1 LOLS debe referirse a tal concreto ámbito provincial, no a cada una de las dependencias u oficinas de Correos".

Finalmente, la STS de 18 de julio de 2014 (núm. de recurso 91/2013) estima -de manera novedosa y operando un cambio de doctrina sobre el particular- que "la opción que se ofrece en el art. 10.1 LOLS entre nombrar delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical". Frente al "paralelismo", hasta entonces defendido, entre la representación unitaria y la representación sindical -conforme a lo que, como se indicó, "si la representación unitaria toma como referencia el centro

de trabajo, la Sección Sindical de empresa y sus Delegados Sindicales también deben tomar esa referencia y no el conjunto de la empresa" – se aboga ahora, en el marco de la vigente jurisprudencia, por la configuración autónoma de la representación sindical, en modo alguno vinculada por la concepción legal de la representación unitaria. Mientras para esta última el centro de trabajo se erige en elemento nuclear, sólo desplazado de constituirse un comité de empresa *conjunto* ex. art 63.2 ET, la representación sindical -mediante elección de delegado sindical- podrá configurarse en todo caso, como expresamente señala la LOLS, "a nivel de empresa o de centro de trabajo", no supeditándose la opción del sindicato a la excepcional concurrencia del citado comité conjunto -como sí sucedía con anterioridad (STS de 30 de abril de 2012, núm. de recurso 47/2011). Pues, la diferencia con el comité es clara: para el comité la referencia es el centro de trabajo; y sólo en cierto casos podrá constituirse un comité de empresa conjunto [...] o el comité intercentros [...]. Por el contrario, para los delegados sindicales, la referencia que aparece en primer lugar es la empresa y sólo 'en su caso' aparece el centro de trabajo. Y a razón del legislador es perfectamente razonable: cuántos centros de trabajo de más de 250 trabajadores hay en nuestro país? Muy pocos. Tan pocos que si la exigencia de esa cifra para poder contar con delegados sindicales con los derechos y garantías establecidos en el art. 10.1 LOLS apareciera en relación a cada centro, eso supondría dedicar nada menos que un art. de la LOLS a un supuesto de hecho realmente marginal".

En aplicación de esta última doctrina -que, por cierto suscitó la división de la Sala, emitiéndose un voto particular-, el TS, en el supuesto en análisis, desestima el recurso de casación ordinario interpuesto por la empleadora, confirmándose la resolución del TSX de Galicia de 21 de abril de 2014. En esta, conforme a la más reciente jurisprudencia del TS, se reconoce el derecho del sindicato a nombrar a un delegado sindical, con las atribuciones señaladas por el art. 10.3 LOLS - delegado LOLS"- de que se consiga el umbral de los 250 trabajadores a nivel de empresa -y no en el terreno de cada centro de trabajo-.

**LEGITIMACIÓN NEGOCIAL DEL COMITÉ INTERCENTROS: NOVACIÓN PARCIAL DE CONVENIO COLECTIVO VIGENTE NO DENUNCIADO**

**(A propósito de la STS, Sala del Social, de 24 de septiembre de 2015 - Recurso núm. 54/2014)**

**Normas aplicadas:**

Arts. 63, 86, 87 y 88 ET

El **TS** estima el recurso de casación interpuesto por la **Xunta** de Galicia, **CIG** y **CCOO** de Galicia contra la **STSX** de Galicia de 12 de noviembre de 2013, ya que luego, casada y anulada.

Los hechos que originan la resolución en análisis pueden glosarse como sigue. El 10 de octubre de 2008 representantes de la Administración Autonómica, por una parte, y UGT y CIG, por otra, suscribieron el V Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Xunta de Galicia (DOG de 3 de noviembre de 2008). La citada norma entró en vigor al día siguiente de su publicación, previéndose su espiración el 31 de diciembre de 2009, excepto prórroga automática -de no producirse denuncia escrita por cualquiera de las partes en los tres meses anteriores a la referida fecha. No constando denuncia alguna y vigente, por lo tanto, el citado Convenio, el 25 de junio de 2013, la Xunta de Galicia consigue un acuerdo con el comité intercentros para extender al personal laboral de la Administración Autonómica el régimen jurídico, que, en lo relativo a vacaciones, permisos y licencias, es de aplicación a los funcionarios. Según el citado acuerdo (DOG de 19 de julio de 2013), en efecto, "al personal laboral de la Xunta de Galicia se le aplicará el régimen de vacaciones, permisos y licencias establecido para el personal funcionario en el vigente texto del Decreto-legislativo 1/2008, del 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia", quedando correlativamente sin efecto el dispuesto sobre el particular en el V Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Xunta de Galicia.

UGT, con tres votos en el comité intercentros, no apoya la decisión de suscripción del citado acuerdo, sí respaldada por

las restantes centrales sindicales con presencia en dicho órgano de suprarrepresentación -CIG y CCOO, sumando, por lo tanto, 10 votos. El acuerdo -publicado como modificación del citado V Convenio Colectivo- es impugnado consecuentemente por el sindicato discrepante mediante demanda de conflicto colectivo. En esta última, el sindicato demandante sustenta, en esencia, que, vigente el Convenio, inclusive durante su prórroga, sólo las partes que lo negociaron y firmaron pueden acordar, con las mayorías entonces existentes, su novación, no estando legitimado quien, *ab initio*, no negoció. Por ello, suplica se dicte sentencia por la que se declare que, en la citadas materias de vacaciones, permisos y licencias, el régimen aplicable al personal laboral de la Xunta de Galicia es el previsto en el controvertido V Convenio Colectivo Único.

Estimada la referida demanda por el TSX de Galicia, los suscriptores del Acuerdo novatorio recurren en casación, fundamentando el TS el fallo estimatorio -que casa y anula la resolución gallega- en los argumentos que pasan a sintetizarse. En primer término, recuerda el Alto Tribunal que el art. 86.1, párrafo 2º, del ET permite negociar la revisión del convenio colectivo, durante su vigencia, a los sujetos legitimados consonte los arts. 87 y 88 del mismo texto legal. El art. 87.1, en particular, legitima para negociar a los representantes de los trabajadores, legitimación que se concede a quien es representante en el momento en el que se negocia el cambio, y no a quien lo fue. Pues "es ilógico pensar que los arts. 87 y 88 se refieren a los que fueron representantes y no a los que lo son en el momento de la negociación y representan a los afectados por ella". Argumentación que se sustenta en una interpretación teleológica y finalística de la norma -al amparo del art. 3.1 del Código Civil-, que persigue impulsar y facilitar la negociación. Por otra parte, refuerza el expuesto el axioma jurídico consonte lo que, donde la ley no distingue, tampoco debe hacerlo el intérprete: no es pues de recibo la alegación de que la legitimación negocial no es la misma en caso de convenio previamente denunciado y en el supuesto, por cierto frecuente, de modificación parcial de este durante su vigencia.

En segundo término, frente a la consideración de que el comité intercentros, habilitado para negociar un convenio nuevo, no lo está para acordar su modificación parcial, el TS señala que, aún ostentando el citado comité exclusivamente aquellas funciones convencionalmente atribuidas -según lo dispuesto por el art. 63.3 ET-, procede en el presente supuesto aplicar el principio del derecho según el cual, "*qui potest plus, potest minus*". Por lo que, quien está facultado para negociar un convenio colectivo, también puede pactar una modificación parcial del mismo.

En el terreno procesal, se pronuncia el TS sobre la estimación de la demanda por el TSX de Galicia, declarando la nulidad del acuerdo impugnado, con base en fundamentos no alegados por el sindicato actor. Proceder que, al modificar la *causa petendi*, altera la acción ejercitada, resultando vulnerado el principio de igualdad de partes y el derecho a la tutela judicial efectiva de los demandados, que no pudieron oponerse a los argumentos creados *ex novo* por el Tribunal. Recuerda a tal efecto el TS la doctrina sentada por el TC en lo relativo a la incongruencia por exceso el *extra petitum*, de la que dice "es aquella por la que el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue deducida oportunamente por los litigantes e implica un desajuste o inadecuación entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones. La incongruencia *extra petitum* constituye siempre una infracción del principio dispositivo y de aportación de las partes que impide al órgano judicial, en los procesos presididos por dichos principios, pronunciarse sobre aquellas pretensiones que no fueron ejercitadas por las partes, al ser éstas las que, en su calidad de verdaderos *domini litis*, definen el objeto del debate o *thema decidendi* y el alcance del pronunciamiento judicial. Este deberá adecuarse al que fue objeto del proceso, delimitado, a tales efectos, por los sujetos del mismo (partes), por lo pedido (*petitum*) y por los hechos o realidad histórica que le sirve como razón o causa de pedir (*causa petendi*) "(STC 41/2007, de 26 de febrero).

Asimismo, según precisa el Alto Tribunal, concurre la denominada "incongruencia por error", cuando por "error de



cualquier género sufrido por el órgano judicial, no se resuelve sobre la pretensión o pretensiones formuladas por las partes en la demanda o sobre los motivos del recurso, sino que equivocadamente si razona sobre otra pretensión absolutamente ajena al debate procesal, dejando al mismo tiempo aquella/s sin respuesta" (STC 40/2006, de 13 de febrero). En aplicación de la anterior doctrina, y dado que la sentencia recurrida se vale de una cuestión no suscitada por las partes, con base en la que, finalmente, estima la demanda -lo que es contrario a lo dispuesto por los arts. 97.2 LRXS y 218 LEC- procede a la estimación de la incongruencia de la sentencia alegada por los recurrentes.

**DOCTRINA JUDICIAL DEL TSX DE GALICIA:  
PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO - INTERVENCIÓN  
PREVIA DE LA COMISIÓN PARITARIA  
(A propósito de la STSX de Galicia, Sala del Social, de 8  
de julio de 2015 - RECURSO NÚM. 842/2015)**

**Normas aplicadas:**

Art. 91 ET

En el marco de un proceso de conflicto colectivo, el TSX de Galicia se pronuncia sobre la exigencia de previo conocimiento por la correspondiente Comisión Paritaria en un peculiar supuesto en el que la misma no se encuentra aún constituída.

En el caso de autos, señalando el convenio colectivo el sometimiento de la interpretación y aplicación del pacto convencional a la comisión paritaria, y remitiendo asimismo a los procedimientos de mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos, la Sala gallega, con cita de la STS de 14 de marzo de 1994, recuerda: la función de la comisión paritaria es la de solucionar, de manera negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio, conformando una vía preprocesal pactada por todos los negociadores, cuya eficacia deriva de la propia voluntad de las partes. Erigida la comisión paritaria en "administrador ordinario" del convenio objeto de interpretación, el incumplimiento del trámite "obligatorio" en análisis implica una vulneración de los arts.

37 CE, 3.b) ET y 1256 y 1258 del Código Civil. Tal sometimiento previo conforma un "requisito de necesaria observancia para la válida sustanciación del proceso". Pues, como se recordará, según señala el art. 91.1 ET, "sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos", indicando además el apartado 3º del citado precepto que "en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales [...] o ante el órgano judicial competente".

Por otra parte, tal previo conocimiento por la comisión paritaria no se estima contrario al derecho a la tutela judicial efectiva -art. 24 CE-, tampoco en el concreto litigio objeto de conocimiento, en el que, como se indicó, la comisión paritaria no había sido aún constituida. Pues, no consta como acreditado que tal hecho fuera imputable a la parte demandada -la empleadora-, no consiguiendo la parte actora, como le correspondía, desvirtuar tal consideración.

### **LIBERTAD SINDICAL: DESIGNACIÓN DE DELEGADO SINDICAL "LOLS" A NIVEL DE EMPRESA**

**(A propósito de la STX de Galicia, Sala del Social, de 16 de noviembre de 2015 - Recurso Núm. 3741/2015)**

#### **Normas aplicadas:**

Art. 28 CE

Arts. 8 y 10 LOLS

Art. 68 ET

En autos promovidos sobre tutela de derechos fundamentales, el TSX de Galicia, en sentencia de 16 de noviembre de 2015, estima el recurso de suplicación interpuesto por la empleadora demandada, contra la resolución del Juzgado del Social núm. 1 de Ourense de 4 de mayo de 2015. Esta última, fruto de la demanda formulada por la "Confederación General del Trabajo" (CGT) contra la

"Sociedad Estatal Correos y Telégrafos", declaraba vulnerada la libertad sindical por el no reconocimiento, al delegado sindical elegido por la correspondiente sección sindical en la provincia de Ourense, de las prerrogativas señaladas por el art. 10.3 LOLS, particularmente del crédito de horas retribuidas (ex. *art* 68 ET al que se remite el citado art. 10.3 LOLS).

La cuestión no es en absoluto novedosa al haberse abordado en reiteradas ocasiones por la Sala gallega y, asimismo, por el TS, que procedió a construcción de una rica jurisprudencia sobre el particular, sentada, en último extremo, por STS de 18 de julio de 2014 (núm. de recurso 91/2013). Esta última resolución resume la evolución experimentada por la doctrina del Alto Tribunal, que reconoció, en primer término, la opción sindical de constitución de secciones sindicales -y correlativa designación de delegados sindicales, inclusive delegados "LOLS"- en el terreno de los centros de trabajo y, asimismo, en el marco de la empresa, empleando esta última a efectos *de cómputo del umbral*, ex. art 10.1 LOLS, de los 250 trabajadores (STS de 28 de noviembre de 1997, recurso núm. 1092/1997). Criterio a posteriori corregido -así, por STS de 10 de abril de 2001, recurso núm. 1548), al vincular el TS la designación de delegados sindicales a la configuración legal de la representación unitaria, como es sabido, proyectada sobre el centro de trabajo exclusivamente: así, participando los trabajadores en la empresa mediante comités de empresa constituidos a nivel de centro de trabajo, la exigencia de 250 trabajadores se entendía referida a cada centro de trabajo y no al conjunto de la empresa. Doctrina a continuación matizada de concurrir comité de empresa conjunto, al contemplarse, en ese particular supuesto exclusivamente y en el marco de la referida configuración simétrica de las representaciones legal y sindical, la posibilidad de computar la plantilla del conjunto de la empresa (STS 30 de abril 2012, recurso núm. 47/2011). En último término, en la más arriba citada STS de 18 de julio de 2014 (recurso núm. 91/2013), el Alto Tribunal rectifica el anterior criterio sentando que "la opción que se ofrece en el art. 10.1 LOLS entre nombrar a los delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo

pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical".

Pese a reproducir la evolución jurisprudencial señalada, la STSX de Galicia de 16 de noviembre de 2015 falla, de una manera un tanto sorprendente, estimando el recurso de suplicación de la empleadora. Dos circunstancias deben considerarse, a tal efecto. Por una parte y desde una perspectiva sustantiva, la alegación por la empresa de un Acuerdo Marco vigente entre las partes -lo denominado "Acuerdo Marco de Relaciones Laborales en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos" -, conforme a lo que, "a efectos del crédito de horas mensuales para el desarrollo de la acción sindical, la escala que determinará el número de delegados sindicales en cada centro de más de 250 trabajadores será la siguiente: de 250 a 500 trabajadores, un delegado [...]. El centro de trabajo, a los efectos de los arts. 8 y 10 LOLS, se entiende equiparado al centro físico de trabajo; es decir, a las dependencias y oficinas de Correos y Telégrafos, que tengan ubicación independiente, cualquiera que sea su rango, siempre que tenga más de 250 trabajadores", (apartado III, punto d.4 del citado Acuerdo).

Por otra parte, aunque la Sala gallega expresamente alega la "doctrina unificada" sentada en la resolución de julio de 2014, no aplica propiamente esta última, sino a la fijada -y superada- en el año 2012 -por STS de 30 de abril de 2012, núm. de recurso 47/2011)-, ciertamente citada por la sentencia de 2014, pero sólo con el objeto de sintetizar la evolución jurisprudencial sobre el particular. De esta manera, la STSX de Galicia objeto del presente análisis se aparta de la doctrina fijada por el TS, en la decisiva STS de 18 de julio de 2014 y, más recientemente, en la STS, más arriba comentada, de 23 de septiembre de 2015.

**PACTO POR EL QUE SE PONE FIN A LA HUELGA  
(A propósito de la STSX de Galicia, Sala del Social, de  
30 de noviembre de 2015 - Recurso Núm. 3916/2015)  
Normas aplicadas:**

Art. 37.1 CE

Art. 8.2 DLRT

El TSX de Galicia desestima el recurso de suplicación formulado por el sindicato, en su momento demandante y ahora recurrente, frente a la sentencia núm. 441/2015 dictada por el Juzgado del Social núm. 4 de Vigo en procedimiento de conflicto colectivo.

Los hechos que suscitaron el referido conflicto fueron, en síntesis, los siguientes. Convocada, en el marco de un proceso de reestructuración, huelga indefinida por diversas organizaciones sindicales, entre las cuales si encuentra recurrente, las movilizaciones concluyen mediante acuerdo en los términos que pasan a relacionarse. Las partes, en primer término, pactaron reducir la plantilla del departamento afectado -la Unidad de Reparto 1 de Vigo de la empleadora "Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos" - de 53 a 40 trabajadores. A tal efecto, se acordó una reorganización de la unidad -que pasaría a integrarse por 40 secciones- y, ya en una segunda fase de implementación del pacto, la realización de un "análisis previo para buscar mecanismos de adaptación a situaciones singulares en un plazo razonable". Asimismo, "de no encontrarse o que sean insuficientes dichos mecanismos, se procederá a convocar nuevamente las organizaciones sindicales convocantes para ver otras opciones de aplicación con la finalidad de conseguir el objetivo marcado. En el caso de que tuviera lugar algún repunte en los volúmenes de correo y por consiguiente unos incrementos en la carga de trabajo, se realizará un nuevo estudio para proceder al incremento de las secciones". En cumplimiento del citado acuerdo, conformando hechos probados como tales consignados en la resolución de instancia y asimismo en la sentencia objeto del presente análisis, "la UR 1 Vigo pasó a funcionar con 40 secciones formalmente constituidas". Por otra parte, en los meses sucesivos, se amortizaron puestos ya vacantes por jubilaciones previas -4-, y se produjeron nuevas jubilaciones -3-, traslados voluntarios -4- e incapacidades permanentes -2-.

CGT, sindicato firmante del pacto glosado, formula demanda de conflicto colectivo al entender que la empresa continuó aplicando, al margen de lo acordado, medidas de reestructuración de la unidad de reparto 1 de Vigo,

atribuyéndose, por otra parte, competencia exclusiva en la confección del citado estudio para la atención de situaciones singulares. Desestimada la demanda por el Juzgado del Social, el sindicato recurre ante la Sala gallega, alegando, en el terreno del Derecho sustantivo, vulneración del art. 8.2 del RD-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de trabajo, así como de los arts. 1284 y 1288 del Código Civil.

En suplicación, el fallo desestimatorio se sustenta en los fundamentos que pasan a glosarse. En primer término, recuerda el Tribunal que la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los Convenios *Colectivos*, ex. art 37.1 CE, implica la atribución a los mismos de una eficacia jurídica *erga omnes*, imponiéndose su contenido normativo, de manera directa, a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación.

En segundo lugar, reitera el TSX la conocida, pero no por ello menos relevante, doctrina relativa a la interpretación de las cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, para la cual, como es sabido, es preciso el empleo no sólo de las reglas de interpretación de las normas, sino también de los contratos. Para esta tarea, por otra parte, "debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los cuales se desarrolló la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes." Tal interpretación conforma así una "facultad privativa de los tribunales de instancia", pues siendo su criterio, "más objetivo", "debe prevalecer sobre lo del recurrente".

En aplicación de la citada doctrina y entendiendo la Sala gallega qué sí se procedió al cumplimiento de los términos, cuando menos esenciales, del pacto, procede a la confirmación de la resolución de instancia.