

DEREITO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

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

Palabras chave: convenio colectivo; sindicatos; acordos.

Keywords: collective agreement; trade unions; agreements.

Palabras clave: convenio colectivo; sindicatos; acuerdos,

LIBERDADE SINDICAL. Contido. Vertente colectiva (dereitos das asociacións sindicais). Actividade sindical. Dereito de información. Fixación de carteis en muro exterior da empresa

STX de Galicia (Sala do Social) do 15 de febreiro de 2023. Recurso de Suplicación núm. 7197/2022. ECLI:É: TSXGAL: 2023:967

Normas aplicadas:

Art. 8.2.a) Lei orgánica de liberdade sindical

O Sindicato Federal de Correos e Telégrafos da CGT interpón demanda de tutela de dereitos fundamentais por vulneración do dereito de liberdade sindical fronte á empresa Sociedade Estatal Correos e Telégrafos, SA. Considera vulnerado o dereito de expresión e o dereito á liberdade sindical pola retirada de carteis do sindicato reclamante pola empresa e a negativa a que se poñan novas pancartas nas reixas que pechan un dos centros da empresa. Existe sobre esas instalacións unha concesión administrativa por parte de Renfe Adif, de cuxa custodia, mantemento e conservación é responsable Correos. O Sindicato demandante viña efectuando denuncias e reivindicacións polo volume de traballo e a sobrecarga do persoal nas distintas unidades da

empresa demandada. Entende que a retirada dos carteis infrinxe a súa liberdade sindical, ao ser colocados nun contexto de conflictividade laboral, con conexión e relevancia, pública e notoria, no ámbito empresarial, no centro de traballo onde se localiza o conflito e se prestan os servizos obxecto do conflito. Considera así mesmo vulneradas a liberdade de expresión e de información, que son instrumentos da acción sindical. O Xulgado núm. 2 de Ourense desestima a demanda e declara que o sindicato debía de efectuar a información no taboleiro de anuncios habilitado pola empresa a tal fin e non no valo do edificio público.

Fronte á sentenza de instancia, o sindicato demandante recorre en suplicación. Sen cuestionar a declaración de feitos probados, denuncia a infracción dos arts. 7, 20 e 28.1 CE e dos arts. 2.1.d) e 2.2.d) LOLS, así como de doutrina constitucional sobre a materia.

O TSX centra a cuestión litixiosa en determinar se a retirada das pancartas ordenada pola empresa constitúe unha conduta contraria ao exercicio do dereito de liberdade de expresión e sindical ou se, pola contra, como declara a sentenza recorrida, o sindicato debía de utilizar o taboleiro de anuncios habilitado a tal fin pola empresa para efectuar a información, absténdose de utilizar o valo do edificio público. E confirma a sentenza de instancia compartindo os argumentos da sentenza recorrida.

Entende a Sala que non se produce vulneración dos dereitos fundamentais á liberdade de expresión e liberdade sindical, ao non impedir a empresa o exercicio destes dereitos polo sindicato, nin a súa crítica á xestión do centro no que se prestan os servizos, a pesar da non autorización da colocación de pancartas no valo do edificio público.

Por unha banda, en relación con esa instalación, fai referencia á Ordenanza sobre civismo, reguladora do uso e limpeza da vía pública (BOP de 19-1-2019) e de protección da paisaxe urbanística, mencionada na sentenza recorrida, que impide colocar pancartas en lugares públicos sen autorización expresa, da que non dispuña o sindicato. Tamén recolle o Acordo Marco de RR.LL. na Entidade Pública Empresarial Correos e Telégrafos, que establece expresamente que a

acción sindical ten que exercerse dende os taboleiros de anuncios que deben ter os centros, evitando en todo momento a súa localización en sitios de atención ao público e similares.

E, doutra banda, afirma que a empresa dispón dun taboleiro de anuncios, que, conforme ao art. 81 ET, é o lugar adecuado para que os sindicatos poidan desenvolver as súas actividades sindicais e comunicarse cos traballadores. É, ademais, un lugar visible, polo que o contido dos carteis podía ser coñecido polas persoas, clientes de Correos, que acudisen á Oficina.

De feito, a sentenza, con amparo tanto na doutrina constitucional -(SSTC 115/1996, do 25 de xuño; 11/1995, do 16 de xaneiro, 154/1994, do 23 de maio, 171/2002, do 30 de setembro)- como do TEDH -SSTEDH 21 do xaneiro de 1999, asunto García Ruiz contra España, 19 de decembro de 1997, asunto Helle contra Finlandia, 27 de setembro de 2001, asunto Hirvisaari contra Finlandia e 27 de xaneiro de 2004, asunto H. A. L. contra Finlandia-, recorre á motivación por remisión á sentenza de instancia impugnada. Considérase suficiente que o tribunal de apelación se adhira á decisión do órgano de menor rango sen achegar razoamentos propios, salvo que a causa de apelación sexa o defecto de motivación. Non obstante, invoca tamén de forma expresa a STS de 14 de xullo de 2016, que recolle doutrina xurisprudencial que avala o criterio da sentenza de instancia. Céntrase na interpretación do art. 8.2 letra a) LOLS e o dereito das seccións sindicais dos sindicatos máis representativos e dos que teñan representación nos comités de empresa ou contén con delegados de persoal a que a empresa poña á súa disposición un taboleiro de anuncios, que deberá situarse no centro de traballo e nun lugar onde se garanta o adecuado acceso a el dos traballadores, coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar os afiliados ao sindicato e os traballadores en xeral, a salvo do que, no seu caso, se estableza mediante convenio colectivo. De acordo con esta doutrina, ao non desprenderse do relato fáctico, no suposto de autos, que exista previsión específica distinta en convenio, entende a Sala que o dereito de información reclamado na demanda ten que sustentarse exclusivamente

no disposto na norma citada e conforme á interpretación que se fai pola resolución recorrida. Dado que a actividade sindical podía exercerse a través dos taboleiros de anuncios destinados a este fin, a negativa á colocación dos carteis no lugar pretendido polo sindicato recorrente, xustificada convenientemente pola empresa, non comporta a xuízo do TSX lesión ou menoscabo ningún á liberdade de expresión nin á liberdade sindical.

CONVENIO COLECTIVO. Determinación do convenio aplicable. Actividade principal e preponderante na empresa.

STX (Sala do Social) do 3 de marzo de 2023. Recurso de Suplicación 6539/2021.

ECLI:ECLI:É:TSXGAL:2023:1688

Normas aplicadas:

Arts. 3 e 82.3 Lei do Estatuto dos traballadores

A demandante presta servizos nun centro de atención a persoas con discapacidade intelectual e rehabilitación sen ánimo de lucro. A entidade ofrece unha atención integral a persoas con discapacidade intelectual, para fomentar o seu desenvolvemento persoal, social e laboral con servizos específicos das áreas educativa, ocupacional e de residencia. Aplica o Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade. Tamén presta, aínda que con carácter marxinal respecto da actividade principal, asistencia rehabilitadora e de promoción da saúde aplicando o tratamento terapéutico prescrito. En virtude dun concerto co SERGAS a área de rehabilitación atende servizos de atención temperá e de rehabilitación ou logopedia infantil para nenos de 0 a 6 anos con trastornos de desenvolvemento e de 6 a 15 anos que, de forma secundaria a algunha patoloxía, padecen un atraso ou trastorno psicomotor. Os ingresos percibidos pola empresa nesta segunda actividade representan só o 5,58 % dos seus ingresos totais. Posee unha autorización administrativa que lle habilita a prestar servizos sanitarios de enfermaría xeral, fisioterapia, terapia ocupacional e logopedia nunha organización non sanitaria. A empresa aplica a esta segunda actividade o Convenio colectivo para o sector de hospitalización e internamento da

provincia de Pontevedra. A demandante, integrada como psicomotricista nesa área de rehabilitación, presenta demanda en materia de recoñecemento de dereito e reclamación de cantidade ao entender aplicable tamén á súa actividade o Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade.

Fronte á sentenza de instancia, que estima parcialmente a demanda, recorre en suplicación a empresa. Defende esta a autonomía da área de rehabilitación, que cualifica de sanitaria e a considera dotada do seu propio persoal e organización, fronte ao resto das actividades desenvolvidas. Sobre este argumento xustifica a súa postura de quebra do principio de unidade de empresa e unidade de convenio e a aplicación mesma de convenios diferentes ás dúas actividades realizadas.

A Sala confirma a sentenza de instancia. Comeza a súa fundamentación lembrando o criterio xurisprudencial habitual en materia de interpretación de cláusulas de convenios e acordos colectivos. Ao ser preciso combinar as regras de interpretación das normas coas de interpretación dos contratos, debe atribuírse unha ampla marxe de apreciación aos órganos xurisdicionais de instancia, ante os que se desenvolveu a actividade probatoria relativa á vontade das partes e aos feitos concomitantes, salvo que esa interpretación non supere un xuízo de razoabilidade.

Por outra banda, ten presente tamén que, para determinar o convenio aplicable a unha empresa, se debe atender, como criterio xeral e con respecto tamén ao principio de unidade de empresa, á actividade real preponderante. A unidade de empresa pretende evitar tratos laborais distintos nunha mesma unidade produtiva que non teñan causas que os xustifiquen. É certo, non obstante, que existen excepcións, amparadas na propia liberdade sindical -como a posibilidade de negociar e aprobar convenios de centro ou de franxa- ou na lei -como sucede en caso de sucesión de empresas durante o intervalo temporal entre convenios-. A xurisprudencia admite, ademais, cando falta homoxeneidade produtiva e non existe actividade preponderante ou as actividades poden incluírse en ámbitos funcionais de convenios distintos e se prestan de forma diferenciada e con

especificidade propia, en circunstancias determinadas, que poidan aplicarse convenios diferentes a actividades profesionais diversas desenvolvidas con organización distinta e en diferente centro de traballo, aínda dentro da mesma empresa. En tales casos, considera obxectivamente xustificado o trato diferenciado e a preferencia do principio de especificidade da actividade efectivamente realizada sobre a unidade de empresa. Tal é o criterio utilizado no caso de empresas multiservizos, ante a ausencia de convenio de empresa propio. En cambio, se se realizan as actividades de forma indiferenciada, aplícase o convenio correspondente á actividade principal.

O TSX non atopa obxección á interpretación realizada polo maxistrado de instancia. Nin respecto á existencia dunha clara actividade real preponderante na empresa demandada, subsumible no ámbito funcional do Convenio de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade. Nin tampouco respecto da non aplicación do Convenio do sector de hospitalización e internamento á área de rehabilitación. En primeiro lugar, polo seu carácter marxinal. En segundo lugar, por non constituír unha actividade diferenciada e plenamente autónoma das restantes desenvolvidas pola empresa, senón integrada nunha organización non sanitaria e prestada no mesmo centro de traballo, sen que se acredítase suficientemente que se desenvolve de forma independente. E, finalmente, porque o propio ámbito funcional do Convenio de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade inclúe, entre outras, a actividade de rehabilitación.

A sentenza non só desestima o recurso senón que condena en costas á parte recorrente.

FOLGA. Límites. Establecemento unilateral de servizos mínimos polo empresario. Lesión do dereito. Reparación. Indemnización.

TSX de Galicia (Sala do Social) do 27 de marzo de 2023. Procedemento 7/2023. ECLI:É:TSXGAL:2023:2015

Normas aplicadas:

Arts. 28.2, 28.1, 10 e 15 Constitución española

A rts.8.10 e 40.1.c) Lei sobre infraccións e sancións na orde social

Art. 183 lei reguladora da xurisdición social

Convocada folga en CC.OO. de Galicia, con inicio o 23 de xaneiro de 2023, o sindicato instou as persoas integrantes dos servizos xurídicos (avogados ou avogadas, graduados ou graduadas sociais), con data 20 de xaneiro, a solicitar as suspensións dos sinalamentos previstos. E iso, tras tentar reunir o comité de folga e ante a súa negativa de asistir á xuntanza ao entender que non había necesidade de manter servizos, o que leva ao sindicato a instar servizos mínimos para salvagardar o dereito á tutela xudicial efectiva dos usuarios dos servizos xurídicos. Os traballadores afectados non solicitaron a suspensión e limitáronse a remitir a CC.OO. listaxes de asuntos pendentes ou en trámite e a comunicar que secundarían a folga, debendo instar a suspensión dos asuntos o propio sindicato. Ante tal solicitude, producíronse incidencias en catro xulgados de instancia -dous entenderon que non concorría causa de suspensión, o terceiro deu traslado ao resto das partes para alegacións e o cuarto concedeu un prazo de 5 días para designar novo letrado-. O sindicato remitiu o día 24 requirimento por burofax aos demandantes, no que lles ordenaba solicitar de forma urxente a suspensión do trámite procesual que correspondese levar a cabo ante o respectivo órgano xudicial e informar os clientes ou persoas afectadas. E, no caso de que non se suspendese o trámite, exixíalles a súa comparecencia persoal e a realización das actuacións inaprazables indispensables para a defensa do asunto. Tamén lles ordenaba a continuación do seu traballo en relación cos asuntos afectados por prazos procesuais ou administrativos que xa tivesen asignados. E indicaba que, en caso de non atender o requirimento, incorrerían en responsabilidade profesional, esixible no ámbito colexial, en responsabilidade laboral, por incumprimento das obrigas inherentes ao seu posto, e en responsabilidade civil, polos prexuízos causados. A pesar da folga, os demandantes reincorporáronse tras o requirimento aos seus postos e tiveron mesmo que asumir tarefas auxiliares doutros

compañeiros que permanecían en folga. O 2 de marzo comunicouse a suspensión da folga tras un preacordo que permitía seguir negociando o convenio.

As persoas integrantes dos servizos xurídicos requiridos polo sindicato presentaron solicitude de medidas cautelares, resoltas mediante auto do 9 de febreiro, que deixou sen efecto o requirimento, aínda que baixo a responsabilidade dos demandantes de presentar a correspondente demanda no prazo de 20 días que sinala o art. 730.2 LEC. Transcorrido o prazo, sen presentación da demanda, quedaría sen efecto a medida cautelar adoptada. Seguidamente, as persoas afectadas interpuxeron demanda por vulneración do dereito fundamental de folga en relación co seu dereito á liberdade sindical, á dignidade e á integridade moral. Instaron, en concreto, a nulidade radical do requirimento do sindicato, a declaración e o cesamento da vulneración, a reposición ao momento anterior á lesión e o pago dunha indemnización de danos morais por importe de 120.005,00 € a cada un dos demandantes.

O sindicato demandado solicita, pola súa banda, a suspensión do procedemento por prexudicialidade, ao estar tramitándose na orde contenciosa-administrativa a fixación de servizos mínimos e o carácter de servizo esencial da actividade realizada polos demandantes. Sinala, ademais, como cuestión de fondo, o dereito á tutela xudicial efectiva dos usuarios dos servizos xurídicos. A suspensión foi desestimada na vista, ao considerarse que as cuestións debatidas en ambas as ordes xurisdicionais eran distintas, debendo valorarse na orde social a existencia ou non de vulneración do dereito de folga. Invoca o sindicato tamén falta de acción, ao alcanzarse xa un preacordo cos traballadores afectados, e falta de lexitimación activa, ao tratarse dunha demanda plural non formulada polo comité de folga. E, en canto ao fondo, considera que os servizos de seguridade e mantemento poden modular ou limitar lexitimamente o exercicio do dereito de folga. Entende que o requirimento efectuado foi unha medida proporcionada e razoable, en canto trataba de garantir o dereito á tutela xudicial efectiva de terceiras persoas afectadas. E, en relación coa indemnización esixida, sinala que pode coñecerse, respecto

de cada demandante, o tempo de duración da súa prestación de servizos para atender cuestións necesarias e inaprazables e que algúns dos demandantes prestara servizos practicamente con normalidade, sen que, por iso, procedese o pago de indemnización.

O Ministerio Fiscal e a contestación dos demandantes coinciden en que non concorre prexudicialidade, por diversidade de materias e peticións formuladas, nin as excepcións expostas. O preacordo afecta a condicións de traballo, pero non fai desaparecer o obxecto do proceso, que é a vulneración do dereito de folga, o cesamento da conduta e a súa reparación. Tampouco hai falta de lexitimación, pois a vulneración produciuse polo requirimento a cada un dos demandantes, que deixaron de exercer o seu dereito á folga. En conclusións, os demandantes fan fincapé en que non se acredita vulneración ninguna da tutela xudicial efectiva dos afiliados, entendéndose que as catro incidencias producidas non provocaron dano en si mesmas e que tal tutela corresponde aos Tribunais e non aos sindicatos, cuxa actividade principal é a sindical e non a prestación de servizos xurídicos. E sinalan que a folga, en canto paralización da actividade empresarial, fai inevitables danos a terceiros. Entenden que o requirimento do sindicato, premeditado e en ton ameazante e intimidatorio, para evitar que os demandantes exercesen o seu dereito á folga, non é razoable e proporcionado e evidencia a súa mala fe, sen que caiba unha vulneración a medias do dereito de folga, en función do tempo que estivesen a traballar como consecuencia do requirimento. Só estiveron en folga efectiva dous días, ata o requirimento, vulnerándose o dereito dende o requirimento ata o auto de medidas cautelares. E a pesar da negación da Administración de fixación de servizos mínimos estes quedaron *de facto* fixados unilateralmente e de modo intimidatorio polo sindicato, que nin sequera retirou o requirimento, unha vez coñecido o auto. Producida a vulneración, procede a fixación da indemnización nun *quantum* preventivo e disuasorio, que cuantifican no grao medio da sanción, tendo en conta os arts. 8.10 e 40.1.c) LISOS e a STS do 11 febreiro 2015, rec. 95/2014, así como a existencia xa de anteriores sentenzas contra o sindicato por

vulneración de dereitos fundamentais dos seus empregados. E insisten na existencia tamén de vulneración dos dereitos á honra, a integridade moral e mesmo a liberdade sindical, pola condición dos demandantes de afiliados ao sindicato demandado, o que lles priva da protección que o sindicato dispensa.

Pola súa banda, o Ministerio fiscal considera vulnerado o dereito de folga. Entende que o requirimento cobre integramente os servizos e supón a fixación duns servizos mínimos abusivos por excesivos que, no seu caso, deberían ser impostos pola Autoridade laboral, non polo sindicato. Conforme o art. 10 DLRT son os servizos de seguridade e mantemento os que é posible pactar. Pero, ademais, entende agravada a vulneración ao ser externalizados parte dos servizos. Non obstante, considera excesivas as cantidades reclamadas como indemnización.

Desestimada xa no acto do xuízo a suspensión por prexudicialidade, a sentenza argumenta fronte ás excepcións de falta de acción e falta de lexitimación activa, que tamén desestima. Aínda que, certamente, unha vez alcanzado o preacordo, a folga queda sen motivación e é desconvocada, iso non elimina a posible vulneración do dereito de folga provocada polo requirimento feito polo sindicato empregador. Tampouco aprecia falta de lexitimación activa, ao tratarse dunha demanda plural, non colectiva, baseada nunha posible vulneración do exercicio individual do dereito de folga de cada un dos traballadores que recibiron o requirimento.

Xa en relación ao fondo, a Sala centra o obxecto do debate na vulneración ou non polo citado requirimento do dereito de folga dos demandantes e, no seu caso, a determinación da indemnización que proceda. Acouta, a continuación, o tempo da posible vulneración, que será, en cada caso, o transcorrido entre a recepción do requirimento por cada un dos demandantes e a adopción con data 9 de febreiro de medidas cautelares, que resolveron deixar sen efecto o requirimento. Por tanto, fronte á postura dos demandantes que entenden que a vulneración continuou, ao non retirar o sindicato o requirimento, a Sala considera que a partir de entón os demandantes puideron exercer con plenitude o seu dereito de folga.

Definido o obxecto do proceso, o Tribunal conclúe apreciando vulneración do dereito fundamental. En efecto, considera que o requirimento non se limita a esixir uns servizos mínimos, que non foron fixados nin podía impor a entidade unilateralmente, senón que exige a continuación da totalidade das funcións laborais dos demandantes -todas elas sometidas a prazos e sinalamentos- e, por tanto, a reincorporación taxativa e incondicional ao traballo dos folguistas e a súa renuncia mesma ao dereito de folga. Todo iso baixo ameaza de represalia polo exercicio do dereito, sen prexuízo de que, máis aló da responsabilidade laboral que se lle puidese impor, a responsabilidade deontolóxica compete ao ámbito colexial e a responsabilidade civil aos Tribunais, converténdose a advertencia nunha intimidación. Os demandantes víronse obrigados a asumir tarefas que, en exercicio lexítimo do seu dereito de folga, poderían non ser realizadas.

Non aprecia a Sala colisión entre dereitos fundamentais, ao non ser titular o sindicato demandado do dereito á tutela xudicial efectiva dos terceiros afectados. E iso sen prexuízo da cualificación dos servizos xurídicos prestados polo sindicato como esenciais e a correspondente fixación de servizos mínimos *sub iudice* ante a xurisdición contencioso-administrativa. Argumenta que, por hipótese, toda folga, en canto paraliza a actividade laboral como medida de presión ao empresario, produce dano a terceiros, en especial con respecto a aqueles fronte aos que existan obrigas contractuais da empresa, sen que por iso a folga sexa ilícita nin a empresa poida limitar ou impedir o seu exercicio.

Canto aos demais dereitos fundamentais considerados tamén vulnerados polos demandantes, entende o Tribunal que non cabe apreciar unha lesión diferenciada deses dereitos senón connatural e inescindible da propia conculcación do dereito de folga.

Si se aprecian, no entanto, dúas vulneracións diferenciadas do dereito de folga. A primeira, individual de cada un dos demandantes a quen se requiriu o cesamento no exercicio do seu dereito de folga. E a segunda, inseparable da anterior, pero que comporta xa por si soa unha vulneración do dereito de folga, como recoñece a STS do 17 de marzo de 2021, rec.

118/2019, derivada da pretensión de fixar uns servizos -non mínimos- unilateralmente polo empresario.

Finalmente, en relación coa indemnización a impor ex art. 183 LRXS, considera excesiva a contía solicitada polos demandantes e entende que debe acoutarse ao período temporal de vulneración, tendo, ademais, en conta que as consecuencias da folga, salvo nos catro xulgados en que se produciron incidencias, estaban xa salvagardadas en canto aos danos a terceiros por propia iniciativa dos folguistas, sen que se causase un dano moral elevado, máis aló do impedimento do exercicio do dereito de folga. Tampouco aprecia a Sala a existencia de quebrafolgas ou substitución de traballadores en folga por outros tipificado na o art. 8.10 LISOS, a pesar da asunción polos demandantes de tarefas auxiliares indispensables, ante a ausencia de traballadores folguistas. En consecuencia, rexeita utilizar como criterio orientativo a contía da sanción por falta moi grave no extremo máximo do nivel medio e considera máis prudente fixala no grao mínimo -de 7.501 a 30.000 euros-. Tendo en conta que a vulneración afectou á fixación unilateral de servizos e non só ao exercicio do dereito; que se produciu reiteradamente -unha vulneración por cada un dos quince demandantes que recibiron o requirimento-; que pretendeu ter una proxección exemplar fronte ao resto de traballadores do sindicato, o que lle outorga un matiz agravante; que atenuou de forma notoria os efectos da folga e que a actuación da empresa foi contumaz, á vista do auto de 9 de febreiro, a Sala fixa a contía da indemnización individualizada en 25.000 € -no terzo superior do grao mínimo da sanción- coa pretensión de que a indemnización sexa non só proporcionada senón tamén disuasoria.

DEREITO DE FOLGA. Uso abusivo da potestade organizativa. Vulneración de servizos mínimos. Indemnización.

STX de Galicia (Sala do Social) do 15 de maio de 2023. Procedemento 38/2022. ECLI:É: TSXGAL: 2023:3504 Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución española (e arts. 1.1, 7, 9.2, 37, 53, 81 e 161)

Art. 20 Estatuto dos traballadores

Art. 40 Lei sobre infraccións e sancións na orde social

A rt.183 Ley reguladora da jurisdicción social

O Sindicato Federal Ferroviario da Confederación Xeral do Traballo comunica á Entidade Pública Empresarial Renfe Operadora convocatoria de folga de 23 horas para os días 7 e 11 de novembro de 2022 nas empresas do Grupo RENFE en todo o territorio nacional. A autoridade laboral competente emite resolución de servizos mínimos para asegurar a prestación dos servizos esenciais de transporte ferroviario durante a folga. En concreto, polo que se refire a trens de media distancia, que son os afectados no suposto de autos, garántese unha media do 65% do servizo ordinario. Na resolución afirmábase que dos 1143 trens afectados pola folga propónse a circulación en servizos mínimos de 749, o que supón o 65%.

En canto aos servizos mínimos para o 7 de novembro no traxecto A Coruña - Vigo (Guixar), sinálanse 4 trens para o traxecto A Coruña - Vigo (Guixar) -NUM007, 008, 009 e 010- e outros tantos co traxecto inverso -NUM011, 012, 013 e 014-. Iso supuxo a supresión dun convoi en cada traxecto - NUM015 e 016-. Non obstante, os trens NUM009 e NUM013 saíron en dobre composición, axustando dous trens cun único maquinista, de modo que as prazas de viaxeiros ofertadas, en cada viaxe, alcanzaron o dobre. E iso a pesar de que, nos referidos traxectos A Coruña - Vigo (Guixar) e Vigo (Guixar) - A Coruña, os trens non saen, habitualmente, en meses ordinarios, os luns en dobre composición senón nun tren de composición sinxela. Só excepcionalmente, en luns festivo (25 de xullo e 15 de agosto) púxose en circulación en 2022 un convoi de dobre composición nalgún dos trens do mencionado traxecto. O sindicato interpón demanda por vulneración do dereito de folga e liberdade sindical polos servizos que realizaron eses dous trens o 7 de novembro solicitando a declaración da vulneración, o cesamento na conduta e o pago dunha indemnización por danos e prexuízos ao sindicato.

As empresas demandadas solicitan a desestimación da demanda. Entenden que as prazas postas á venda

respectaron o 65% do total de prazas dun día ordinario, que a ampliación de prazas en dobre composición non alterou ese límite e que non se xustifica polo sindicato o alcance nin o dano para o pago da indemnización.

Con fundamento en xurisprudencia reiterada do TS e o TC, a Sala lembra que o dereito fundamental de folga é un dereito constitucional coherente coa consagración de España como Estado social e democrático de dereito (art. 1.1 CE), coa promoción e defensa dos intereses económicos e sociais propios dos sindicatos (art. 7 CE) e coa promoción da liberdade e igualdade real e efectiva dos individuos e grupos (art. 9.2 CE). É, ademais, un dereito fundamental cunha tripla garantía reforzada, que resulta dos arts. 53, 81 e 161 CE, fronte á protección do dereito de traballadores e empresarios a adoptar medidas de conflito colectivo consagrada no art. 37 CE. A paralización do proceso produtivo convértese nunha medida de presión fronte á empresa, que permite equilibrar posicións desiguais entre a clase traballadora e a empresa. Como dereito fundamental, aínda que pode ser modulado polo poder directivo do empresario, non debe ser restrinxido máis do necesario, garantindo en todo caso o contido esencial do dereito como medio de presión constitucionalmente protexido.

Precisamente, con amparo nesa doutrina, o TSX considera que, durante a folga, o exercicio das facultades de organización do empresario non pode amparar actuacións que minimizan os efectos da folga. En concreto, cuestiónase o aumento da capacidade dos trens mediante a dobre composición, que permite compensar a eliminación de trens en horarios próximos, por aplicación dos servizos mínimos esenciais establecidos pola autoridade laboral. Minórase o impacto do dereito de folga na cidadanía e restrínxese máis aló da estrita fixación de servizos mínimos, de forma non proporcionada. Invoca a recente sentenza do TS do 13 de abril de 2023 que, con cita de xurisprudencia anterior, afirma "que vulnera o dereito de folga, non só a substitución dos folguistas por outros traballadores, senón tamén a utilización abusiva do poder de dirección empresarial cando se está exercendo aquel dereito". Entende, pois, que se produciu un abuso da potestade organizativa da empregadora para

atender os servizos mínimos e, en consecuencia, considera vulnerado o dereito fundamental á folga e liberdade sindical do artigo 28 CE. E, con fundamento no art. 183 LRXS e 40 LISOS e na doutrina xurisprudencial tamén recollida, entre outras, na sentenza citada, acolle a pretensión da parte demandante, que cifra a indemnización por resarcimento e prevención do dano, no grao mínimo da sanción que impón a LISOS.

CONVENIOS E NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Acordo individual de teletraballo. Vulneración do dereito de liberdade sindical. Indemnización.

**STX de Galicia (Sala do Social) do 30 de maio de 2023.
Recurso de Suplicación 1036/2023.
ECLI:É:TSXGAL:2023:3840**

Normas aplicadas:

Arts. 28.1 e 37.1 Constitución española

Arts. 6.2 e 19.2 Lei de traballo a distancia

Arts. 8.12 e 40.c) Lei sobre infraccións e sancións na orde social

Arts. 183 Lei reguladora da xurisdición social

O TSX estima en parte o recurso de suplicación interposto pola Central Unitaria de Traballadores e catro delegados sindicais fronte á sentenza de instancia, desestimatoria da demanda. Peugeot Citroen Automóviles España, SA, puxo en marcha o sistema de traballo a distancia mediante a aprobación unilateral dun modelo de acordo individual, que regula as condicións de traballo, e a súa formalización masiva e adhesiva. Entende a central sindical que tal modelo exclúe a posibilidade de negociación individual e encobre unha actuación antisindical e interpón demanda por vulneración da liberdade sindical en relación co dereito á negociación colectiva. Interesa, en consecuencia, a nulidade integral do modelo de acordo, ou, subsidiariamente, a nulidade das cláusulas con transcendencia colectiva.

A empresa demandada non considera necesaria a negociación colectiva para a adaptación á normativa dos acordos de teletraballo, ao non modificarse nin o salario nin

a xornada. Indica que o sistema de teletraballo mantense nos mesmos termos que existía, con cambios para adaptalo ao novo marco legal. O novo acordo, do que se entregou copia á representación legal dos traballadores antes da súa aplicación, respecta os elementos esenciais do contrato e o disposto en convenio colectivo.

A Sala considera vulnerada a liberdade sindical da CUT, en relación co dereito á negociación colectiva do art. 37.1 CE. Sobre a base da SAN do 22 de marzo de 2022 (rec. 33/2022) considera que o acordo aprobado supón un contrato de adhesión elaborado unilateralmente pola empresa. E utiliza doutrina constitucional reiterada para lembrar o contido do dereito de liberdade sindical, que inclúe o dereito á actividade sindical, cuxo exercicio comprende o dereito á negociación colectiva, conforme os arts. 28 CE e 2.1.d) e 2.2.d) LOLS.

Entende que, aínda que en principio non se aprecia unha conduta antisindical, na medida en que nin a vontade empresarial nin a individual dos traballadores manifestada na aceptación voluntaria da oferta formulada pola empresa modifican o pactado en convenio colectivo, non pode eludirse a presenza dos representantes sindicais na función negociadora mediante a regulación das condicións de traballo, atendendo á relevancia ou transcendencia destas. E considera que, no caso de autos, concorren indicios desa vulneración. Menciona, en concreto, a elaboración unilateral do modelo de acordo individual de teletraballo; a afectación de condicións laborais de maneira relevante (ao ser unha empresa de notorio tamaño, limitar a posibilidade de negociación individual do contido do acordo e fixar condicións de traballo tan relevantes como o tempo de prestación e a súa distribución, o equipamento a cargo da empresa e da persoa traballadora, a compensación do teletraballo mediante o salario anual global, as excepcións ao dereito á desconexión dixital, as condicións e formas de reversibilidade do acordo...); a afectación de dereitos de conciliación, que teñen dimensión de dereito fundamental; a aplicación do acordo a todas as persoas traballadoras que pretendan acceder ao traballo a distancia; as cláusulas concretas incluídas no modelo e contrarias á regulación legal (por exemplo, en relación coas condicións de equipamento a cargo

da persoa traballadora, como a liña de internet, a compensación do teletraballo mediante o salario global ou os límites á desconexión dixital); a falta de resposta pola empresa ás obxeccións dos representantes dos traballadores, unha vez coñecido o modelo de acordo; así como a falta de instrumentos que garantan aos representantes dos traballadores que poidan seguir desenvolvendo a súa actividade -arts. 6.2 e 19.2 LTD -. Estes indicios de vulneración, a xuízo da Sala, non foron desvirtuados pola empresa. En consecuencia, a sentenza declara nulo o modelo de acordo individual de teletraballo.

O Tribunal tamén declara que a empresa demandada vulnerou a liberdade sindical da parte demandante, en relación tanto co art. 6.2 LTD, polo incumprimento do prazo legal de dez días para a entrega da copia dos acordos de traballo a distancia, como co art. 19.2 LTD, ao non dar cumprimento ás obrigas impostas en tal precepto e obstaculizar así a actividade sindical. En particular, a empresa debeu facilitar os elementos precisos para exercer a actividade representativa nos casos de traballo a distancia, e, por tanto, o acceso ás comunicacións e direccións electrónicas de uso na empresa, así como a implantación dun taboleiro virtual. Neste punto, condénase á empresa demandada a dar cumprimento a esas obrigas.

Finalmente, tamén considera proporcionada a indemnización solicitada polo sindicato para reparar tanto o dano moral unido á vulneración do dereito fundamental, como os danos e prexuízos adicionais derivados. A CUT cuantifica eses danos en dez mil euros por cada unha das tres lesións do dereito á liberdade sindical, importe algo superior ao mínimo previsto no art. 40.1 c) en relación co art. 8.12 LISOS, para as sancións por infraccións moi graves (cuxo importe mínimo é de 7501 euros). O TSX ten en conta na súa fundamentación os arts. 183 LRXS e 8.12 e 40.c) LISOS e a doutrina xurisprudencial e condena á empresa demandada a pagar a indemnización total de trinta mil euros ao sindicato CUT.

DEREITO Á LIBERDADE SINDICAL. SINDICATOS E REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES. Locais e taboleiro de anuncios.

STX de Galicia (Sala do Social) do 31 de maio de 2023.

Procedemento 10/2023. ECLI:É:TSXGAL:2023: 4195

Normas aplicadas:

Arts. 28.1 e 20.1.a) Constitución española

Art. 81 Estatuto dos traballadores

Art. 181.2 Lei reguladora da xurisdición social

A sentenza desestima a demanda sobre dereitos fundamentais, por vulneración dos dereitos fundamentais de liberdade sindical e liberdade de expresión, interposta fronte á Corporación Radio e Televisión de Galicia, SA, a instancia da Confederación Intersindical Galega, a Central Unitaria de Traballadores, a Unión Xeral de Traballadores de Galicia, o Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia, o comité intercentros da CRTVG e a Unión Sindical Obreira. Emítese, non obstante, un voto particular que aprecia indicios sólidos de vulneración da liberdade sindical e da liberdade de expresión dos sindicatos demandantes e da liberdade de expresión do comité de empresa e considera que a empresa non desvirtuou nin ofreceu xustificación, obxectiva e razoable, en relación á repentina decisión de trasladar de localización o taboleiro que antes estaba na redacción de Radio Galega.

A cuestión litixiosa céntrase en determinar se a decisión da CRTVG de recolocar o taboleiro de anuncios que estaba na redacción de Radio Galega constitúe unha acción de represalia no marco do conflito laboral existente na empresa e dificulta o exercicio do dereito fundamental de liberdade sindical que corresponde aos sindicatos e da liberdade de expresión que ampara tanto aos sindicatos como aos órganos de representación unitaria. Na demanda solicítase a declaración de vulneración dos dereitos fundamentais, a nulidade da decisión de mover o taboleiro, o cesamento na actuación que se considera antisindical e o pago ás demandantes dunha indemnización de 7.500 € en concepto de danos morais.

En relación á vulneración e como consideración previa, razoa a Sala, con apoio na recente STC 22/2023, do 27 de marzo, que o dereito á liberdade de expresión debe ser incluído no núcleo fundamental do dereito de liberdade sindical, que ten un contido plural, cunha vertente organizativa e unha vertente funcional, e debe considerarse inherente á actividade sindical. Iso non significa que as liberdades de expresión e información exercidas no marco da acción sindical sexan dereitos ilimitados e absolutos, como tampouco o é ningún dos dereitos fundamentais, que deben conciliarse, conforme a un xuízo de ponderación, coa protección lícita dos intereses empresariais. Con todo, o respecto ao contido esencial do dereito fundamental impide dificultar o seu exercicio inustificada ou arbitrariamente, máis aló do razoable, tamén por parte do empresario, cando a actividade sindical se desenvolva no seo da súa organización produtiva. Loxicamente, prexudícase a información sindical se se obstrúen os medios materiais que poden favorecerla.

Agora ben, o dereito das organizacións sindicais no exercicio das súas funcións representativas xustifícase só para transmitir información sindical e laboral, debendo, ademais, ponderarse nas condicións do seu exercicio os intereses empresariais en presenza. Neste sentido, e sen prexuízo das circunstancias específicas de cada caso, a comunicación non pode perturbar a actividade normal da empresa, non debe tampouco prexudicar o uso empresarial que poida darse, por exemplo, a un medio de comunicación electrónico e non pode ocasionar gravames adicionais para o empregador, que supoñan a asunción significativa de maiores custos.

Para facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar os afiliados ao sindicato e os traballadores en xeral, o art. 81 ET impón á empresa pór a disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un ou varios taboleiros de anuncios. O taboleiro deberá situarse no centro de traballo, sempre que as súas características o permitan, e en lugar onde se garanta un adecuado acceso a el dos traballadores. A Sala entende que a recolocación do taboleiro de anuncios non constitúe en si unha vulneración dos dereitos fundamentais á liberdade de expresión e liberdade sindical,

se a actuación empresarial se adecúa aos límites do exercicio de tales dereitos. Non aprecia vulneración no caso de autos. A empresa non establece unha limitación ao contido do taboleiro, senón un cambio de localización, que os demandantes consideran una represalia empresarial ao situalo nun lugar con menos visibilidade.

Non comparte a sentenza a argumentación dos demandantes. Por unha banda, en relación coa consideración da recolocación do taboleiro como unha represalia, non se achegaron indicios que xeren unha razoable sospeita, aparencia ou presunción en favor de tal afirmación, a fin de trasladar á empresa, conforme o art. 181.2 LRXS, o *onus probandi*, é dicir, "a achega dunha xustificación obxectiva e razoable, suficientemente probada, das medidas adoptadas e da súa proporcionalidade". E, doutra banda, considera que a localización de orixe resultaba inadecuada, ao situarse nunha zona de traballo e perturbar a actividade normal da empresa. A empresa comunicara xa a necesidade de manter a redacción razoablemente en silencio meses antes e mesmo ofrecera varias localizacións alternativas, sen resposta polos demandantes. Aínda que o cambio de localización vén motivado por incidentes producidos a consecuencia da repartición de panfletos e a colocación dunha pancarta non destinada inicialmente ao taboleiro de anuncios, e que foi finalmente incorporada a este, tales incidentes poñen de manifesto a súa inadecuada localización. De acordo co criterio da Sala, o lugar ao que se traslada o taboleiro é un lugar habitual de emprazamento destes, visible e de fácil acceso e permanencia, que non impide nin dificulta o acceso dos traballadores, mesmo sen necesidade de entrar na redacción. Polo demais, aínda que o art. 81 ET remite a resolución das discrepancias á autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo, a Sala considera que, no seu caso, quen incumpriu o mandato legal é a parte demandante.