

DEREITO COLECTIVO

FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL

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

Palabras chave: principio de igualdade, delegados sindicais, liberdade sindical, crédito horario, representatividade a efectos de negociación.

Keywords: principle of equality, union delegates, freedom of association, hourly credit, representativeness for negotiation purposes.

XURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDADE FUNDAMENTADA NA VULNERACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE (ART. 14 CE) E DA LIBERDADE SINDICAL (ART. 28.1 CE). ORGANIZACIÓNS SINDICAIS MÁIS REPRESENTATIVAS. INADMISIÓN.

(A propósito do Auto do TC núm. 166/2017, do 12 de decembro)

Normas aplicadas:

Art. 14 CE

Art. 28.1 CE

Art. 35.1 LOTC

O Auto do TC núm. 166/2017, do 12 de decembro, trae causa do recurso contencioso-administrativo presentado por “Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF)” contra a Orde da Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia de 13 de setembro de 2012, pola que se aprobou a convocatoria de subvencións para o financiamento de plans de formación dirixidos prioritariamente a persoas traballadoras ocupadas, mediante a subscrición de convenios de ámbito autonómico, en aplicación da Orde TAS/718/2008, do 7 de marzo, pola que se desenvolvía o Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que, a súa vez, se regulaba o subsistema de formación profesional para o emprego (DOG do 14 de setembro de 2012).

Desestimado integramente o citado recurso, por sentenza da Sala do Contencioso-Administrativo do TSX de Galicia do 4 de decembro de 2014, o sindicato demandante interpuxo recurso de casación perante a Sala do Contencioso-Administrativo do TS, interesando, entre outros extremos, a declaración de nulidade da expresión “máis representativas” do art. 10.1.a) da referida Orde autonómica, segundo o cal: “Poderán ser beneficiarias da concesión de subvencións para a execución dos plans (...) de formación intersectoriais, as organizacións empresariais e sindicais intersectoriais máis representativas no ámbito autonómico, con domicilio social na Comunidade Autónoma de Galicia”. Así mesmo, xa con carácter subsidiario, CSI-CSIF propón a formulación dunha Cuestión de Inconstitucionalidade en relación co art. 24.3 do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo –entón regulador do sistema de formación profesional para o emprego, posteriormente derogado por Real decreto 694/2017, do 3 de xullo- na redacción dada pola Disposición Final Sétima, apartado 1, letra d), do Real decreto-lei 3/2012, do 10 de febreiro –posteriormente Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo-, por infracción dos arts. 14 e 28 CE.

Así, no marco do citado proceso e atendendo a referida petición do sindicato recorrente, a Sección Cuarta da Sala

do Contencioso-Administrativo do TS dita Auto –de data 23 de febreiro de 2017- polo que acorda “formular cuestión de inconstitucionalidade respecto da referencia que, ás organización sindicais ‘máis representativas’, fai o artigo 24.3 do Real Decreto 395/2007, do 24 de marzo (...) pola vulneración da igualdade (art. 14 CE) e da liberdade sindical (art. 28.1 CE)”.

Así, dende unha perspectiva substantiva ou material, a interpretación da condición de sindicato “máis representativo” a efectos de acceso ás correspondentes subvencións, eríxese en cuestión central. Temática sobre a que xa se pronunciara a mesma Sala do TS –entre outras, en SSTS do 20 de decembro de 2002 (rec. núm. 1542/2000), do 11 de outubro de 2004 (rec. núm. 7552/2000), do 28 de setembro de 2005 (rec. núm. 4855/1999), do 5 de xullo de 2006 (rec. núm. 4050/2000), do 3 de outubro de 2007 (rec. núm. 5527/2002), do 14 de xullo de 2009 (rec. núm. 3794/2007), do 19 de xullo de 2010 (rec. 897/2007), do 13 de maio de 2011 (rec. núm. 1997/2009), do 16 de xullo de 2012 (rec. núm. 2457/2011), do 22 de xaneiro de 2014 (rec. núm. 3548/2008) e do 27 de novembro de 2015 (rec. núm. 355/2014 e 357/2014)- con base en destacada xurisprudencia constitucional. Así, na STC 147/2001, do 27 de xuño, na que o Alto Tribunal sinalou: “conculca a liberdade sindical o criterio da maior representatividade como criterio exclusivo e excluín-te para determinar o acceso das organizacións sindicais a unhas subvencións públicas cuxa finalidade é susceptible de incardinarse dentro dos fines de defensa e promoción dos intereses económicos e sociais que se atribúen pola Constitución Española a todos os sindicatos sen distinción (...)”. De modo que, mentres no relativo á participación e representación institucional dos intereses dos traballadores, o outorgamento de capacidade aos sindicatos máis representativos debe reputarse conforme a Dereito, dito criterio non é constitucionalmente válido no caso de funcións en cambio vinculadas aos fins propios dos sindicatos. Por iso, as sentenzas máis arriba referidas concluíron: “non é lícito excluír do acceso ás

subvencións aos restantes sindicatos que non ostentan esa condición de maior representatividade" (STS do 7 do novembro de 2012 –rec. núm. 6540/2009-).

No caso obxecto de análise concorre, non obstante, unha circunstancia singular, con notable incidencia procesual. Certamente, a aplicación da doutrina xurisprudencial referida implicaría estimar o recurso de casación, declarando a nulidade da Orde impugnada ao aplicar á mesma unha norma inconstitucional –o citado art. 24.3 do Real decreto 395/2007-. Con todo, nesta ocasión, non cabe, a xuízo da Sala remitente, acadar dita conclusión, pois a referida norma foi posteriormente redactada, aínda que co mesmo contido, por unha lei, concretamente pola Disposición Final Sétima da Lei 3/2012 e antes polo correspondente Real decreto-Lei 3/2012. De modo que, mentres ata a citada reforma de 2012 correspondeu á xurisdición ordinaria o control de constitucionalidade do precepto regulamentario controvertido (art. 6 LOPX), dende entón, ao ostentar este rango legal, corresponde promover Cuestión de Inconstitucionalidade: "tratándose dunha norma con rango de lei, aplicable ao caso, de cuxa validez depende o noso fallo, e que podería resultar contraria aos artigos 28.1 e 14 da CE, pois así o viñemos declarando cando o seu contido estaba incluído nunha norma regulamentaria, que, en consecuencia, non aplicábase por inconstitucional (...), a Sala acorda formular cuestión de inconstitucionalidade" (Auto do 23 de febreiro de 2017 da Sección 4ª da Sala do Social do TS).

O TC considera, de conformidade co citado Auto de Formulación e en contra do parecer do Ministerio Fiscal, que o precepto sometido a xuízo de constitucionalidade efectivamente ostenta rango de lei. En efecto, "non cabe deducir da Constitución a existencia dunha reserva regulamentaria, de maneira que o lexislador non ten vedada a regulación de materias que non lle están materialmente reservadas, de sorte que, dentro do marco da Constitución e respectando as súas específicas limitacións, a lei pode ter no noso Ordenamento calquera contido e en modo ningún

Ile está vedada a regulación de materias antes atribuídas ao poder regulamentario” (SSTC 73/2000, do 14 de marzo e 203/2013, do 5 de decembro). Iso si, non opera, pola propia vontade do lexislador, ningunha pretendida “conxelación do rango de lei no contido dispositivo do Real Decreto 395/2007”. De modo que, o Goberno, no exercicio da súa potestade regulamentaria, pode introducir modificacións ou incluso derrogar total ou parcialmente a norma controvertida –como, de feito, así sucedeu por Real decreto 649/2017-.

Pese a iso, a Cuestión resulta finalmente inadmitida, ao non apreciarse polo Alto Tribunal, conforme ao art. 35.1 LOTC, os necesarios presupostos de aplicabilidade e relevancia, aos efectos do correspondente fallo no xuízo *a quo*, da norma controvertida. Materia na que, certamente, o TC mantén un criterio flexible, considerando que “a aplicabilidade ao caso da norma cuestionada é, en principio, materia de legalidade ordinaria, atribuída aos órganos xurisdicionais”. De modo que “o control por parte deste Tribunal da selección da norma aplicable só poderá producirse, en termos xerais, de tratarse dunha decisión arbitraria, manifestamente irrazoable ou froito dun erro patente” –STC 50/2015, do 5 de marzo-. Con todo, de resultar dubidosa a aplicabilidade da norma controvertida ao proceso de orixe, ao manifestalo así unha das partes –como de feito sucedeu no suposto en análise-, o TC esixe, así mesmo, para garantir que a resolución do litixio pende efectivamente da constitucionalidade en cuestión, “un pronunciamento específico, do órgano xudicial, sobre a aplicación da norma ao caso” –STC 18/2014, do 30 de xaneiro-. A tal efecto, precisamente, o órgano remitente insiste, no Auto de formulación, na cadea normativa concorrente: a Orde da Xunta de Galicia xeradora da controversia é froito da aplicación da Orde TAS/718/2008, pola que, a súa vez, se procedeu ao desenvolvemento do Real decreto 395/2007. O que o TC estima insuficiente, ponderando consecuentemente a citada aplicabilidade ao litixio do art. 24 do Real decreto 395/2007.

Marco no que o Alto Tribunal advirte que este último – rubricado “Plans de formación dirixidos prioritariamente aos traballadores ocupados”- regulaba, no seu apartado terceiro –dedicado ao ámbito autonómico-, o réxime de subscrición dos convenios entre os órganos competentes das Comunidades Autónomas e as organizacións empresariais e sindicais máis representativas para a execución dos plans de formación nos ámbitos estatal e autonómico, no caso de plans de formación sectoriais. O precepto, xa que logo, a xuízo do TC, abordaba a regulación do marco convencional de previsión dos plans de formación, pero non acadaba ao proceso, posterior, de execución ou posta en práctica de ditos plans. O precepto cuestionado, xa que logo –como se desprende tamén da STC 88/2014, do 9 de xuño, pola que se resolveu o correspondente conflito competencial-, tiña por obxecto “unha regulación estritamente normativa e non de execución”, abordando o “inicial marco normativo convencional, que habilita[ba] ulteriormente para a execución dos específicos programas de formación profesional para os traballadores, (...) obxecto de ulterior regulación autonómica” –Fundamento Xurídico Terceiro da Resolución obxecto de análise-. Faltando, pois, o presuposto procesual da aplicabilidade da norma ao caso de Autos, a Cuestión de Inconstitucionalidade é inadmitida.

XURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL SUPREMO:

LIBERDADE SINDICAL. ÁMBITO DE DESIGNACIÓN DE DELEGADOS SINDICAIS. INTERPRETACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO QUE MELLORA AS PREVISIÓNS NORMATIVAS. VOTO PARTICULAR

(A propósito da STS do 24 de outubro de 2017, recurso de casación núm. 100/2016)

Normas aplicadas:

Art. 28.1 CE

Na resolución obxecto de análise, novamente o TS procede á interpretación do art. 10 LOLS, que, como de seguro se lembra, procede á regulación da designación de delegados sindicais polas correspondentes seccións, sinalando: “nas empresas ou, no seu caso, nos centros de traballo que ocupen a máis de 250 traballadores, calquera que sexa a clase do seu contrato, as seccións sindicais que poidan constituírse polos traballadores afiliados aos sindicatos con presenza nos comités de empresa (...) estarán representadas, a todos os efectos, por delegados sindicais elixidos por e entre os seus afiliados na empresa ou no centro de traballo”. Temática sobre a que o TS elaborou unha nutrida e, en ocasións, vacilante xurisprudencia. Da mesma abonda neste intre con lembrar –como así fai a sentenza obxecto do presente comentario- que dende a STS do 18 de xullo de 2014 –rec. núm. 91/2013– o Alto Tribunal estima, de conformidade co art. 28.1 CE, que corresponde ao sindicato, no exercicio da súa potestade de organización interna, determinar o ámbito da sección sindical. Á organización sindical corresponde, por conseguinte, en calidade de titular da liberdade sindical, optar, consonte o citado art. 10 LOLS entre nomear delegados sindicais a nivel de empresa ou de centro de traballo –así, entre outras, en SSTS do 30 de xaneiro de 2015, rec. núm. 3221/2013, e do 23 de setembro de 2015, rec. núm. 253/2014. Incluso, a STS do 21 de xuño de 2016, rec. núm. 182/2015, engadiu que a lei non só permite que as organizacións sindicais se organicen a nivel de empresa ou centro de traballo, senón tamén en agrupacións de centros de traballo configuradas para estruturar a representación unitaria dos traballadores.

Interpretación que se estima agora “consolidada” e que novamente se confirma na resolución en análise. O que “conduce a considerar conforme ao establecido na Lei orgánica de liberdade sindical a opción, conferida ao sindicato como titular do dereito á liberdade sindical, de

organizar a súa estrutura (seccións, delegados) a nivel de empresa (entendida en termos globais), de centros de traballo autónomos (por exemplo, os servizos centrais) ou de centros de traballo agrupados en termos paralelos aos establecidos para a constitución de comités de empresa conxuntos (cada unha das provincias afectadas polo conflito)” –Fundamento Xurídico Segundo, apartado 1º da presente STS do 24 de outubro de 2017-.

Así mesmo, conforme á dicción literal do art. 10.2 LOLS, a regulación legal do número de delegados sindicais estímase dispositiva para a negociación colectiva, conformando un mínimo de Dereito necesario. Pois, en dito sentido se pronunciou o TC –STC 188/195, do 18 de decembro- e, así mesmo, segundo lembra a resolución obxecto de comentario, o propio TS –SSTS do 8 de novembro de 1994, rec. núm. 1163/1993 e do 20 de xaneiro de 2004, rec. núm. 129/2002-.

Doutrinas que, para a resolución do suposto en análise, resultan decisivas. O litixio, en efecto, xurde logo de comunicar a Sección Sindical do sindicato CIG a designación polos seus afiliados dun delegado sindical para a provincia da Coruña. A referida organización sindical si ten presenza no comité de empresa, ao superar, ademais, o limiar do 10 por 100 dos votos no correspondente proceso electoral, con todo, non se acadan na provincia citada os 250 traballadores. O art. 63 do Convenio colectivo estatal das empresas de seguridade, de aplicación na empresa demandada, sinala: “Acórdase que o número de Delegados Sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obtivesen o 10 por 100 de los votos na elección ao Comité de Empresa, determinárase segundo a seguinte escala: De 150 a 750 traballadores: Un. De 751 a 2.000 traballadores: Dous. De 2.001 a 5.000 traballadores: Tres. De 5.001 en adiante: Catro. O número de traballadores a que se refire a escala anterior é por empresa ou grupo de empresas en actividade deste sector, se este fose o sistema de organización, considerándose a estes efectos como unha

soa, rexéndose todo o demais polo establecido na Lei orgánica de liberdade sindical, do 1 de agosto de 1985”.

Ao non recoñecer a empresa o nomeamento do delegado sindical, CIG presenta unha demanda por vulneración de dereitos fundamentais, instando a declaración de nulidade da conducta da empresa estimada antisindical e solicitando o pago dunha indemnización polos danos causados. Estimada integramente a demanda por STSX de Galicia do 4 de febreiro de 2016, a empresa interpón recurso de casación.

A interpretación do citado art. 63 do Convenio colectivo estatal das empresas de seguridade constitúe, por tanto, a cuestión controvertida. Sobre a mesma, o TS xa tivera ocasión de pronunciarse, operando na materia un cambio de criterio. Nun primeiro momento, en efecto, o Alto Tribunal sinalou que, aínda que os arts. 10 LOLS e 63 do citado convenio podían ser obxecto de aplicación independente –de concorrer os presupostos contemplados por cada un deles-, non cabía, en cambio, unha aplicación selectiva e simultánea das súas regras. Non cabía, dito doutro xeito, a fragmentación das normas –legal e colectiva-, aplicando, de cada unha, só aqueles elementos estimados máis favorables. Deste modo, por tanto, non procedía a aplicación do límite reducido previsto convencionalmente - 150 traballadores por empresa ou grupo de empresa- á unidade de cómputo sinalada polo art. 10 LOLS –ao centro de traballo-. Así, posto que non se acadaban os 250 traballadores neste último –como así esixe a Lei-, non cabía o recoñecemento de delegado sindical –“delegado LOLS”, obviamente, coas prerrogativas sinaladas polo art. 10 LOLS-, pese a cumprir o sindicato en cuestión os requisitos restantes –presenza no comité de empresa e porcentaxe de votos superior ao 10 por 100-. O límite reducido, por conseguinte, estimábase vinculado ao ámbito expresamente referido no convenio colectivo de aplicación, neste caso, polo tanto, a empresa ou grupo de empresas –SSTS do 14 do xullo de 2006, rec. núm. 196/2005 e do 14 do febreiro de 2007, rec. núm. 4477/2005).

Posteriormente, opérase unha rectificación: xa por STS do 17 de xuño de 2014 (rec. núm. 157/2013) –na que a opción legal de ampliación do número de delegados se estimou comprensiva do caso de Autos- e, posteriormente, por STS do 12 de xullo de 2016 (rec. núm. 361/2014). Esta última, en efecto, sinalou: “se a unidade de cómputo é a empresa ou o grupo, as exixencias do precepto cúmprense de forma plena no presente caso, posto que a) a empresa ten máis de 150 traballadores, polo que se cumpre o mínimo de cadro de persoal; e b) como a representación se outorga ‘aos sindicatos que obtivesen o 10% na elección ao comité de empresa’, expresión que hai que entender referida ben ao comité único da empresa ou ben ao conxunto dos seus comités de centro, que é o suposto aplicable no presente caso, resulta que o sindicato recorrente superou o 10% dos votos en todos os centros de traballo da empresa acreditando un nivel de representatividade suficiente no conxunto da empresa e, en consecuencia, o convenio colectivo outórgalle o dereito controvertido, tanto máis canto a opción que se ofrece no art. 10 LOLS entre nomear os Delegados a nivel de empresa ou de centro de traballo pertence ao sindicato en cuestión como titular do dereito de liberdade sindical”.

E dita doutrina é a que, segundo a postura maioritaria da Sala, debe manterse na resolución analizada: posto que a posibilidade de constituír seccións sindicais de empresa, de centro ou de agrupacións de centros de traballo pertence ao sindicato no exercicio do seu dereito á liberdade sindical, o convenio colectivo permite o nomeamento de delegado sindical a todas as seccións que cumpran os requisitos legais e convencionais, con independencia do ámbito espacial no que se constituísen. A mellora convencional, xa que logo, materialízase na rebaixa do limiar de cadro de persoal esixido, calquera que sexa o ámbito de referencia da sección e sen condicionar, por outra banda, a elección deste último. A vinculación, polo convenio colectivo de aplicación, do número de traballadores esixidos á empresa ou grupo de empresas, polo tanto, non implica restrinxir o acceso á citada mellora a aquelas seccións que optasen por

constituírse no referido nivel empresarial ou de grupo. Pois, segundo razoa o Alto Tribunal, “tal entendemento levaría ao absurdo de que no sector habería dous tipos de seccións sindicais con dereitos diferentes: as que se constituísen a nivel de empresa que terían dereito ao Delegado Sindical sempre que na empresa houbese 150 traballadores e as se constituísen noutro ámbito (centro ou zona xeográfica) que, a pesar de que na empresa houbese 150 traballadores só terían dereito ao Delegado Sindical cando o seu centro ocupase 250 traballadores”.

En consecuencia, o TS procede á desestimación do recurso de casación formulado pola empresa, confirmando a resolución recorrida.

Un apunte merece, finalmente, o voto particular emitido pola Maxistrada Milagros Calvo Ibarlucea, sustentándose a súa discrepancia na fundamentación da postura maioritaria na STS do 12 de xullo de 2016 –rec. núm. 361/2014- máis arriba reproducida, que, segundo entende, queda referida a un suposto substancialmente diferente ao debatido: unha empresa cun cadro de persoal superior a 150 traballadores repartidos en dous centros de traballo –que non acadaban separadamente o citado limiar-, nos que, a súa vez, o Sindicato que postulaba o recoñecemento do delegado sindical, acadara, nas eleccións a ambos comités de empresa, máis do 10 por 100 dos votos. Un suposto, xa que logo, no que o sindicato actuante cumpre estritamente os requisitos convencionais, polo que non incorre o Alto Tribunal na chamada “técnica do espigueo”, expresamente reprobada pola STS do 14 de febreiro de 2007.

De modo que, a xuízo da Maxistrada discrepante, con esta última se aliñaba, en recta interpretación da mesma, a STS do 12 de xullo de 2016, que, consecuentemente, non podía empregarse para sustentar a resolución en análise, en cambio referida a uns feitos claramente diversos. Parecer que, segundo precisa a Maxistrada asinante do voto particular, en modo ningún choca coa potestade das organizacións sindicais de elección, consonte o art. 28 CE,

do ámbito de proxección da súa acción sindical e correlativamente de constitución das respectivas seccións – polo que a doutrina sentada pola Sala na STS do 18 de xullo de 2014 non se estima obstáculo ao mantido no voto particular-.

DOUTRINA XUDICIAL DO TSJ DE GALICIA:

LIBERDADE SINDICAL. CRÉDITO HORARIO. PRÁCTICAS OBSTRUCCIONISTAS

**(A propósito da STSJ de Galicia do 5 de xullo de 2017,
rec. núm. 12/2017)**

Normas aplicadas:

Art. 28.1 CE

Art. 68 ET

O art. 68 ET enumera, como é sabido, as garantías recoñecidas aos membros de comités de empresa e aos delegados de persoal, sinalando, no seu apartado e), que estes disporán, para o exercicio das súas funcións de representación, dun crédito de horas mensuais retribuídas de conformidade coa seguinte escala: 1º. Ata 100 traballadores, 15 horas. 2º. De 101 a 250 traballadores, 20 horas. 3º. De 251 a 500 traballadores, 30 horas. 4º. De 501 a 750 traballadores, 35 horas. 5º. De 751 en adiante, 40 horas. Previsión legal á que, por outra banda, poden engadirse disposicións convencionais. Así, no caso de Autos, mediante o recoñecemento dun crédito horario anual “ás centrais sindicais por cada 60 delegados de persoal ou membros de comité de empresa obtidos a nivel nacional, na

empresa ou grupo". Crédito anual, así mesmo, obxecto de recoñecemento proporcional "naquelas empresas ou grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 e menos de 60 membros de comité de empresa ou delegados de persoal dunha mesma central sindical" e que "será adxudicado ao traballador ou traballadores que designe a central sindical beneficiaria" -art. 63 do Convenio colectivo estatal de empresas de seguridade-.

Prerrogativa, de disposición de horas retribuídas a efectos de desenvolvemento de funcións sindicais que cómpre incardinar no dereito de liberdade sindical ex art. 28.1 CE, ou, cando menos, no contido adicional recoñecido convencionalmente. Pois, o TC ten sinalado o denominado "contido plural deste dereito" -SSTC 281/2005, do 7 de novembro e 64/2016, do 11 abril-: "Aínda cando do teor literal do art. 28.1 CE puidese deducirse a restrición do contido da liberdade sindical a unha vertente exclusivamente organizativa ou asociativa, este Tribunal declarou reiteradamente (...) que a enumeración de dereitos efectuada no (...) referido precepto constitucional non se realiza co carácter de *numerus clausus*, senón que no contido de dito precepto se integra tamén a vertente funcional, é dicir, o dereito dos sindicatos a exercer aquelas actividades dirixidas á defensa, protección e promoción dos intereses dos traballadores" -SSTC 94/1995, do 19 de xuño, 308/2000, do 18 de decembro, 185/2003, do 27 de outubro e 198/2004, de 15 de novembro-. Expresións do dereito fundamental -organizativas ou asociativas e funcionais ou de actividade- que constitúen o seu núcleo mínimo e indispoñible: o contido esencial da liberdade sindical.

Con todo, xunto aos anteriores, os sindicatos poden ostentar dereitos ou facultades adicionais, atribuídos por normas legais ou por convenios colectivos e que se suman a aquel núcleo mínimo e indispoñible da liberdade sindical. Así, integran o dereito fundamental, non só o referido contido esencial, senón tamén o chamado "contido adicional e promocional". De creación infraconstitucional, os dereitos

ou facultades constitutivos do contido adicional deben exercitarse no marco da súa regulación, por outra banda, susceptible de modificación ou derogación por norma legal ou convencional, co único límite do contido esencial do dereito de liberdade sindical -SSTC 201/1999, do 8 de novembro e 44/2004, do 23 de marzo-. En todo caso, non obstante, os actos contrarios ao contido adicional son, así mesmo, susceptibles de infrinxir o art. 28.1 CE -SSTC 173/1992, do 29 de outubro, 164/1993, do 18 de maio, 1/1994, do 17 de xaneiro, 13/1997, do 27 de xaneiro ou 36/2004, do 8 de marzo-.

De modo que a denegación pola empresa do goce do crédito horario recoñecido por convenio colectivo aos traballadores designados polas organizacións sindicais -no caso de Autos, ex art. 63 do Convenio colectivo estatal das empresas de seguridade-, alegando que o mesmo non fora, no ano 2017, obxecto de comunicación formal, constitúe infracción do dereito á liberdade sindical. Pois, non se desprende do referido precepto convencional obriga ningunha de comunicación con periodicidade anual, abondando, xa que logo, coa realizada previamente, en 2016, con vixencia indefinida e ata revogación. Interpretación que corrobora o proceder mesmo da empregadora que, durante o ano 2017, si atendeu outras solicitudes de goce, polo mesmo traballador, do referido crédito horario.

Deste xeito, ao non alegar a empresa un esgotamento do crédito horario e resultando pacífico o dereito da central sindical á designación do traballador beneficiario, a súa negativa estímase carente de xustificación obxectiva, razoable e suficiente, conformando vulneración da liberdade sindical. O Tribunal ordena, por iso, o cese inmediato da devandita conducta antisindical e a reposición do sindicato demandante no seu dereito, condenando á empregadora ao pago a este último da indemnización cuantificada tomando como referencia a LISOS -en concreto, neste caso, o art. 7.8 LISOS en relación co art. 40.1.b) do mesmo texto legal-. O que, segundo lembra o TSX de Galicia, goza do respaldo da xurisprudencia -STC 247/2006, do 24 de xullo e SSTs do

5 de febreiro de 2013 (rec. núm. 89/2012) e do 15 de febreiro de 2012 (rec. núm. 67/2011)-.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MULTISERVIZOS. IMPUGNACIÓN DE OFICIO. REPRESENTATIVIDADE A EFECTOS DE NEGOCIACIÓN

(A propósito da STSJ de Galicia do 12 de xullo de 2017, rec. núm. 9/2017)

Normas aplicadas:

Art. 87 ET

A negociación e posterior inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia do I Convenio Colectivo Provincial da Coruña da empresa EXTERNA TEAM, SL, suscita o litixio resolto por STSX de Galicia do 12 de xullo de 2017. EXTERNA TEAM, S.L., é unha empresa multiservizos, conformando o seu obxecto, segundo consta na súa escritura de constitución e conforme se recolle no Feito Probado 2º da Resolución, “a prestación de multitude de servizos a empresas, particulares e organismos públicos, tales como xestión de almacéns, servizo de azafatas, reposición de merchandising, socorristas, organización de recursos humanos, limpeza e mantemento integral de todo tipo de equipos, instalacións e edificios en xeral”. No marco do contrato de arrendamento de servizos celebrado con outra entidade, EXTERNA TEAM asume as tarefas de limpeza integral das habitacións e zonas comúns dun Hotel da Coruña, actividade á que se dedican todos os traballadores que prestan servizos en dito centro de traballo.

No devandito contexto, constitúese unha comisión negociadora composta, pola parte social, por unha delegada de persoal no centro de traballo conformado polo citado

hotel –“Edificio Eurotel La Coruña”, e, pola parte patronal, pola correspondente representación empresarial. Consonte o artigo 1º do convenio colectivo impugnado, o seu ámbito funcional defínese como segue: “Por ser un convenio de empresa, a funcionalidade límitase ao ámbito da mesma, definido no seu obxecto social actual, e no que se puidese constituír no futuro, se se producise ampliación do mesmo durante a vixencia deste convenio. O presente Convenio Colectivo será de aplicación á empresa "EXTERNA TEAM, Sociedade Limitada" e aos seus traballadores, dedicados conxuntamente á prestación a terceiros, en réxime de externalización, de entre outros os seguintes servizos: Servizos de loxística interna, xestión de mercancías, clasificación de cartería e paquetería, así como o seu almacenaxe e distribución. Servizos relacionados cos procesos auxiliares, en cadeas de produción, en actividades industriais e back office. Servizos de hostalaría en xeral, servizos de recepción e de habitacións, incluíndo a xestión e axuda en comedores de colectividades, servizo de animadores, azafatos/as e promotores. Servizos en xeral, en todo tipo de establecementos e instalacións, xa sexan industriais, comerciais, de colectividades, de hostalaría, deportivas, museos, bibliotecas, domicilios ou calquera outras. Servizo de axuda a domicilio e asistencia domiciliaria. Servizo de mantemento integral de todo tipo de edificios e instalacións. Servizos de busca, selección e avaliación do persoal, así como toda actividade comercial ou industrial que fose necesaria realizar para o desenvolvemento das citadas actividades”. A súa vez, o art. 3 do texto controvertido sinala: “O presente Convenio Colectivo é de aplicación ao persoal adscrito ao centro de traballo que ten EXTERNA TEAM, Sociedade Limitada na provincia da Coruña. Os traballadores cuxa actividade se preste con motivo do contrato ou subcontrato subscrito por EXTERNA TEAM, Sociedade Limitada con outra empresa, prestaran as súas actividades laborais no centro de traballo da empresa contratante ou no que esta indique, conforme os termos establecidos no contrato celebrado entre esta e EXTERNA TEAM, Sociedade Limitada”.

O TSX de Galicia estima a demanda formulada pola Consellería de Economía, Emprego e Industria da Xunta de Galicia, declarando a nulidade do citado convenio colectivo. Entende, en efecto, que a delegada de persoal do centro de traballo "Edificio Eurotel La Coruña" non está lexitimada para negociar un convenio colectivo susceptible de aplicación a outros centros ou lugares de traballo nos que a empresa EXTERNA TEAM, S.L., poida, no futuro, desprezar a súa actividade, polo demais e dende unha perspectiva funcional, non necesariamente limitada a tarefas de limpeza ou análogas. Segundo expresamente sinala a Sala, en efecto, "acreditouse cumpridamente que o convenio impugnado se negociou por unha delegada de persoal do centro de traballo EDIFICIO EUROTEL LA CORUÑA, cuxa representatividade corresponde unicamente a dito centro de traballo e non se estende aos traballadores que puidesen prestar servizos noutros centros de traballo que a empresa puidese constituír na Coruña (...). E é irrelevante que a empresa demandada teña formalmente un solo centro de traballo na Coruña, por canto (...) a vontade dos negociadores era negociar un convenio para outros centros, sendo revelador que os seus ámbitos funcional e territorial se refiran indistintamente a outros centros de traballo e outras actividades que se puidesen constituír no futuro quebrando, por conseguinte, o principio de correspondencia".

Para acadar a referida conclusión foi determinante a consideración das regras de lexitimación previstas polo art. 87.1 ET e configuradas, pola doutrina constitucional, como de dereito necesario absoluto. Así, xa na STC 73/1984, do 27 de xuño, na que expresamente se sinala que "as regras relativas á lexitimación constitúen un presuposto da negociación colectiva, que escapa ao poder de disposición das partes negociadoras que non poden modificalas libremente".

Sobre o particular, por outra banda, tamén se pronunciou a xurisprudencia, indicando que un delegado ou incluso un comité de empresa dun centro de traballo non poden

negociar un convenio de empresa de aplicación a outros centros de traballo –así, nas SSTS, que sustentan a posición da Sala galega, do 7 de marzo de 2012 (rec. núm. 37/2011), do 20 de maio de 2014 (rec. núm. 6/2014) e do 10 de xuño de 2015 (rec. núm. 175/2014)-. Iso deriva, segundo senta especialmente esta última resolución, do chamado “principio de correspondencia”, consonte o que debe existir unha precisa correspondencia entre o órgano de representación que intervéñ na negociación e o ámbito persoal do convenio colectivo resultante, inclusive cando no momento da negociación e publicación do convenio non consten outros centros de traballo pero o ámbito do convenio exceda das posibilidades de disposición da comisión negociadora.