

VII. LIBERTAD SINDICAL, REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

Sumario

Consideración preliminar. 1. Libertad sindical. A) Contenido y alcance. a) Tutela de derechos fundamentales. b) Aspectos de legalidad ordinaria. c) Facultades que comprende la libertad sindical. d) Contenido adicional. B) Conducta antisindical y vulneración del derecho. a) Por negativa a la concesión del crédito horario. b) Por discriminación y pertenencia a sindicato. c) Por injerencia y menoscabo de funciones. d) Despido. e) Retraso en la transferencia de cuotas sindicales. f) Derechos de las secciones sindicales y las secciones sindicales. g) Vulneración del derecho en relación con la libertad de expresión. **2. Representación unitaria.** A) Mantenimiento del mandato representativo en los supuestos de cambio de empresario. Exige que la unidad transmitida conserve su identidad como unidad electoral. B) Los miembros de los órganos de representación unitaria no son titulares del derecho de libertad sindical. C) Representantes unitarios. Derecho de acceso al centro de trabajo en aplicación analógica del artículo 9 LOLS. D) Derecho a recibir copia del escrito de preaviso de una extinción por causas objetivas. Queda acreditado si consta que los representantes tenían información suficiente sobre el despido. E) Prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores. Alcance del derecho. **3. Conflictos colectivos.** A) El proceso de conflicto colectivo: objeto. B) El proceso de conflicto colectivo: legitimación. **4. Huelga.** A) Derecho de huelga: finalidad.

CONSIDERACIÓN PRELIMINAR

Esta crónica analiza las sentencias recogidas en los números 5 a 8 de 2008 de la Revista Información Laboral-Jurisprudencia.

1. LIBERTAD SINDICAL

A) Contenido y alcance

a) Tutela de derechos fundamentales

Las bajas indemnizadas ofrecidas por la empresa a la mayoría de los candidatos de la lista electoral de Comisiones Obreras han impedido que dicho sindicato concurra a las elecciones. Éste es el supuesto que analiza la **STSJ de Madrid de 12 de mayo de 2008**, I.L. J 676: la conducta empresarial es constitutiva de vulneración del derecho de libertad sindical por lo que el cauce procesal adecuado no es el de impugnación del proceso electoral sino el de tutela de derechos fundamentales conforme al artículo 182 LPL. Y recuerda que basta la aportación del indicio para invertir la carga de la prueba requiriéndose que el empleador acredite las causas que objetiva, razonable y proporcionalmente expliquen su decisión. Y comoquiera que en el presente caso ha transcurrido poco tiempo entre la promoción del proceso electoral y el de proclamación de candidatos (sólo un mes y medio) y en este tiempo causaron baja no voluntaria la mayor parte de los candidatos de la lista de Comisiones Obreras, es clara la infracción constitucional al representar conducta antisindical lesiva de un derecho fundamental.

También se infringe la libertad sindical cuando el desempeño de funciones representativas acarrea la pérdida de retribuciones o como estudia la **STSJ de Cataluña de 1 de febrero de 2008**, I.L. J 686, la posibilidad de alcanzar un premio, en este caso un televisor o su valor en metálico, que la empresa otorgaba a quienes alcanzasen determinados objetivos de promoción. Es obvio que la actora, delegada sindical, concurre en inferioridad de condiciones respecto de sus compañeros al no poder dedicar el mismo tiempo a esta tarea y disponer éstos de mayores opciones; pero si además es excluida por no reunir los requisitos y esta falta de cumplimiento tiene por causa su condición sindical debe concluirse que en efecto se vulnera su derecho a la libertad sindical, aun cuando no exista un propósito deliberado de vulnerar tal derecho.

En otro orden de cosas, también se vulnera el derecho a la libertad sindical cuando no se informa al sindicato con representación de la previsión de los contratos laborales que la empresa va a celebrar, ni se le traslada copia básica de los contratos celebrados. Es el caso que se plantea en la **STSJ de Madrid de 21 de julio de 2008**, I.L. J 1035, en la que se declara la vulneración de la libertad sindical por cuanto la conducta empresarial ha perjudicado la actividad del sindicato dentro de la empresa en defensa de sus afiliados o en defensa de los trabajadores en general. La denegación de estas informaciones implica una verdadera lesión del derecho de libertad sindical que asiste al sindicato demandante en su vertiente de ejercicio de actividad sindical en la empresa a través de la sección sindical que le representa. Además establece la sentencia que tendencia legal en armonía con el derecho derivado de la Unión Europea es a potenciación del derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores, y en atención también al artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), de los representantes sindicales y, por tanto, de los sindicatos a quienes éstos representan en las empresas.

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

En relación con el contenido de la libertad sindical se han planteado los tribunales si existe el derecho del sindicato a la comunicación de la convocatoria de negociación. Con respecto a esto, la **STS de 24 de julio de 2008**, I.L. J 1011, desestima el recurso interpuesto por el sindicato recurrente. Hay que determinar en relación con este aspecto dos cuestiones. Por un lado, hay que decidir si el derecho reconocido en el artículo 88.1 ET a formar parte de una comisión negociadora lleva implícito el derecho a ser llamados a formar parte de la comisión negociadora y, en consecuencia, constituye una obligación del resto de los legitimados la de efectuar aquel llamamiento o convocatoria. Por otro lado, hay que apreciar si el recurrente tuvo o no el suficiente conocimiento de la existencia de negociación que le permitiera ejercitar su derecho. En cuanto a la primera cuestión, el derecho queda suficientemente garantizado cuando queda acreditado que todos los interesados han tenido conocimiento de dicha negociación. Esto conlleva necesariamente a la segunda cuestión, en la que hay que valorar si el sindicato tuvo el conocimiento. Tras el análisis del caso, el Tribunal llega a la conclusión de que tuvo conocimiento suficiente. En cuanto a la necesidad de ser llamado expresamente el Tribunal establece que el derecho a participar en la negociación colectiva se configura como un derecho subjetivo a formar parte de la Comisión Negociadora que incluye el derecho a no ser rechazado si se pretende esa participación, pero no el derecho a ser llamado en tanto en cuanto si el legislador hubiera querido que ése fuera su contenido habría tenido que establecer quién de los partícipes en la negociación debía hacer el llamamiento y cómo, nada de lo cual se ha establecido.

b) Aspectos de legalidad ordinaria

La problemática de la igualdad de trato entre organizaciones sindicales hace que a menudo las resoluciones judiciales sobre la materia anuden los artículos 14 y 28 de la Norma Fundamental, debiendo primeramente dilucidarse si la infracción que se alega encuentra base en la vulneración efectiva de alguno de esos derechos o si por el contrario se viene a conculcar sólo un aspecto de legalidad ordinaria. Tal es la cuestión que plantea la **STSJ de Madrid de 10 de marzo de 2008**, I.L. J 703, al determinar que la falta de subvención a un determinado sindicato que le impide mantener vigente y operativo el local sindical constituye una vulneración efectiva de los citados derechos constitucionales. En efecto, compone el contenido esencial de la libertad sindical el aspecto puramente organizativo pero también debe ser objeto de la máxima protección el relativo a su naturaleza funcional que se ve comprometido cuando se impide su ejercicio como facultad adicional nacida al amparo de su cualidad de sindicato y se produce un perjuicio en su actividad representativa. Tal efecto no acontece en el caso analizado, toda vez que la falta de subvención por parte de la Administración Autónoma al sindicato actor ni se plantea en términos de discriminación respecto de otros sindicatos ni directamente afecta al uso y disfrute del local, sino que constituye una infracción de simple legalidad ordinaria al no haberse hecho efectiva la ayuda prevista en convenio sin que tal hecho comprometa en modo alguno el derecho de libertad sindical.

Tampoco se produce incumplimiento cuando la empresa se basa en razones meramente organizativas para acordar el traslado de la actora, llevando sólo cuatro meses en el desempeño de sus funciones. De muy poco sirve esgrimir la garantía de indemnidad y fundar la pretensión de resarcimiento en la tutela del derecho a la libertad sindical, si la empresa justifica su comportamiento en razón objetiva que encuentra, a juicio del Tribunal, seguro amparo en

la propia norma colectiva y en los criterios que ya venían aplicándose en materia de movilidad geográfica. Así lo entiende la **STSJ de Navarra de 14 de febrero de 2008**, I.L. J 739, que desestima la demanda interpuesta por representante de los trabajadores que es trasladada a otra localidad por haberse producido una vacante de auxiliar que debe ser cubierta por la actora en razón a su experiencia profesional sin que concurra causa de represalia alguna.

c) Facultades que comprende la libertad sindical

El derecho de libertad sindical comprende las facultades de difundir información, también por medios electrónicos, así como recibir aquella que sea relevante para los trabajadores. A este respecto, el artículo 64 faculta únicamente a recibir información de que se trata a los representantes unitarios de los trabajadores y no a los sindicatos, para los que es de aplicación el artículo 10 LOLS. Así, el derecho de información a que se refiere el artículo 64 ET no tiene como titular a los sindicatos y no toda información que se solicita viene obligada la empresa a comunicarla, sino solamente las que recogen el ET y la LOLS en desarrollo del artículo 28 CE, motivo por el cual la **STSJ de Cataluña de 7 de abril de 2008**, I.L. J 819, declara la no existencia de vulneración de este artículo. Tampoco entiende que exista vulneración del artículo 10 LOLS, en un supuesto de negativa de entrada en el vestíbulo donde se iban a celebrar unas pruebas selectivas, en tanto que “no toda limitación de la capacidad de actuación de un sindicato supone necesariamente una vulneración de la libertad sindical, sino que ésta sólo se produce cuando la reducción incide realmente en el derecho a la libertad sindical”.

En esta misma línea, el derecho de libertad sindical es vulnerado por la empresa cuando se impide el uso del correo electrónico por un sindicato para transmitir información de interés sindical a sus afiliados y al conjunto de los trabajadores, así como para recibirla de éstos y de la empresa. En la **STS de 23 de julio de 2008**, I.L. J 1049, se desestima el recurso interpuesto por la empresa declarando la vulneración del derecho de libertad sindical. Para el ello, el Tribunal entiende que no se ha llevado a cabo ninguna actividad probatoria tendente a demostrar las afirmaciones vertidas por la empresa, a lo que añade el claro disfrute del servicio de correo electrónico por otros sindicatos.

Como es sabido, el derecho de libertad sindical a que se refiere el artículo 28 CE comprende la figura de la indemnidad, entendida ésta como el ejercicio de la actividad sindical sin que ello suponga menoscabo para quien la realiza, lo cual afectaría no solamente a quien la realiza, sino por ende al conjunto de la Organización Sindical. No obstante, como otros derechos, esta garantía de indemnidad sindical puede verse limitada por la concurrencia de otros bienes y derechos constitucionales, entre ellos, los relativos al buen funcionamiento de las Administraciones Públicas. Ahora bien, para que dicha limitación sea constitucionalmente admisible, “habrá de tratarse, en todo caso, de sacrificios justificados, en tanto que proporcionados, esto es, adecuados, indispensables y moderados”.

Éste es el marco en el que se mueve la **STC de 21 de julio de 2008**, I.L. J 843, que entiende que existe vulneración de la garantía de indemnidad cuando se releva al trabajador del servicio como liberado sindical para realizar funciones sindicales, en tanto que no puede alegar el tiempo dedicado a tal función como mérito para su valoración en concurso

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

público, teniéndose que escoger de esta manera entre la carrera profesional y la actividad sindical. La preservación de la eficacia administrativa no es causa suficiente para justificar dicho menoscabo, por lo que se procede a declarar la vulneración del artículo 28 CE en su vertiente de indemnidad sindical.

d) Contenido adicional

La doctrina del Tribunal Supremo sobre la tutela judicial del derecho fundamental de libertad sindical que consagran los artículos 28 CE y 2 LOLS, y que se recoge básicamente en la STS de 14 de julio de 2006, distingue entre un contenido constitucional o histórico, esto es, aquel que el legislador considera necesario en un determinado tiempo para el adecuado ejercicio del derecho fundamental; y un contenido adicional, que es el que puede añadirse por otras normas infraconstitucionales tales como leyes ordinarias, reglamentos, convenios colectivos, etc. Este último contenido queda fuera del ámbito de regulación de los artículos 53.1 y 81.1 CE y, por consiguiente, no es tutelable por el procedimiento establecido en el artículo 176 LPL, sino a través del procedimiento correspondiente según la acción ejercitada. Este distinto tratamiento responde al hecho de que la modalidad procesal prevista en los artículos 175 a 182 LPL no es la única, en el ámbito laboral para la protección de estos derechos, lo que explica que la ley le haya dotado de un carácter más restrictivo. Sobre la base de esta doctrina, la **STS de 30 de junio de 2008**, I.L. J 892, desestima el recurso interpuesto por dos Organizaciones Sindicales en tanto que las pensiones deducidas no tienen por objeto la protección de su contenido constitucional, tal como éste se delimita en el artículo 10 de la LOLS, sino que están fundamentadas en el Convenio Colectivo y en Bases y Acuerdos de autorregulación, por lo que han de considerarse necesariamente contenido adicional.

B) Conducta antisindical y vulneración del derecho

a) Por negativa a la concesión del crédito horario

La acumulación del crédito horario por parte del actor, miembro del Comité de empresa, durante los días 26, 28, 29 y 30 de diciembre no debe entenderse como actitud que desvirtúa su naturaleza en razón a las fechas especiales en que se disfruta, sino como un verdadero derecho cuya fijación corresponde en exclusiva al representante de los trabajadores. Así lo entiende la **STSJ de Castilla y León (Burgos) de 10 de abril de 2008**, I.L. J 583, que tras recordar que tal derecho forma parte del contenido adicional de la libertad sindical, sienta que constituye beneficio de libre disposición de su titular y que no se puede limitar por la empresa (en este caso se trata de una Corporación Local), máxime cuando se había solicitado con un mes de antelación dando cuenta de las razones que lo motivaban. Por ello, la denegación amparada en razones organizativas no hace sino encubrir una verdadera lesión del derecho a la libertad sindical.

También se lesiona este fundamental derecho si se deniega el crédito a delegado sindical que solicita ser liberado a jornada completa para el desempeño de sus funciones al amparo de lo establecido en Convenio Colectivo, que así lo contempla en referencia a varios centros de trabajo cuando en realidad sólo existe en la actualidad uno solo en la localidad

de Amurrio (Álava). La **STSJ del País Vasco de 4 de marzo de 2008**, I.L. J 587, entiende que no sólo procede estimar el recurso del sindicato actor por vía de la doctrina de los actos propios (al reconocer la acumulación horaria a otros representantes sindicales y haberse firmado el convenio cuando ya sólo se contaba con un solo centro), sino básicamente porque se atenta a la libertad sindical al constituir la negativa una medida arbitraria y discriminatoria que debe declararse nula conforme al artículo 12 de la LOLS, sin que proceda indemnización por no haberse fundamentado su cuantía ni establecerse sus bases y demás elementos claves de su determinación.

b) Por discriminación y pertenencia a sindicato

El derecho a participar en asuntos públicos de representante de los trabajadores mediante su elección como concejal de Ayuntamiento determina situación de excedencia forzosa que obliga al empresario a su readmisión al término del mandato. Acabada aquella situación legal, la negativa de la empresa a reincorporar al actor alegando que el puesto ya está cubierto (¡cuando en realidad encubre un rechazo a su readmisión por causa de su militancia activa!), arroja serios indicios de vulneración del derecho a la libertad sindical proclamado en el artículo 28 CE, que la **STSJ de Murcia de 14 de abril de 2008**, I.L. J 664, termina por desvelar declarando nulo el despido así acordado.

También cabe apreciar discriminación de trato en materia de promoción profesional y salarial en el supuesto que examina la **STSJ de Madrid de 7 de mayo de 2008**, I.L. J 673, seguido en proceso de tutela de libertad sindical que formula un grupo de trabajadores del sindicato Comisiones Obreras contra El Corte Inglés. Siendo que los derechos en juego son los tutelados en los artículos 14 y 28 CE, se recuerda la doctrina del TC contenida en la Sentencia 241/2005 que subsume la violación del primero en el de naturaleza sindical atendiendo a la homogeneidad de los grupos enfrentados respecto de los aspectos sujetos a comparación, en este caso, la promoción profesional y los salarios. Y, en efecto, invocando tan capital derecho fundamental como infringido y siendo que del análisis comparativo se deducen indicios suficientes para establecer las diferencias que se esgrimen, corresponde a la empresa probar que éstos tienen justificación en *razones empresariales objetivas* y ajenas a la condición de afiliados o representantes sindicales, por lo que el fracaso de tal exigencia determina la vulneración alegada. A ello debe sumarse como consecuencia la reparación del daño material causado, por las diferencias económicas resultantes en razón al menor salario devengado, y el establecimiento de una indemnización por daño moral, que se termina fijando en términos de ponderación a falta de otros parámetros de naturaleza objetiva en que basar esta concreta pretensión.

c) Por injerencia y menoscabo de funciones

Sabido es que dificultar el ejercicio de funciones sindicales atenta contra el derecho a la libertad sindical. Máxime si el perjudicado es presidente del comité de empresa en un determinado centro de trabajo y mantiene una intensa actividad en todos los frentes hasta su traslado a otra ubicación por causa de la externalización de ciertos servicios que

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

determina la extinción de algunos puestos de trabajo y la reubicación de otros, entre los que se encontraba en un principio el del actor. Con la pretensión de encontrar amparo tal medida en las facultades directivas del empresario que el artículo 20 ET contiene, se denuncia un móvil antisindical, se invierte la carga de la prueba y basta que el trabajador aporte un indicio de la lesión denunciada para que la empresa se vea en la obligación de ofrecer una justificación razonable de que en su conducta no se da vulneración del derecho fundamental que se dice quebrantado. En el caso que analiza la **STSJ de Madrid de 12 de mayo de 2008**, I.L. J 677, se determina que la pérdida de funciones representativas a que conduce el cambio de puesto de trabajo lesiona el derecho de libertad sindical al concretarse dicha movilidad geográfica en un acto de injerencia del empresario que menoscaba e impide en plenitud su ejercicio.

La función representativa también debe ser conservada en su integridad cuando se transmite un centro pero para ello deben mantenerse la autonomía de éste y la identidad del cuerpo electoral. La **STSJ de Madrid de 3 de marzo de 2008**, I.L. J 702, acoge la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en el sentido que “lo determinante para que no se pierda la condición de miembro del comité de empresa es la subsistencia del centro de trabajo para el que el trabajador fue elegido”, circunstancia que no acontece en el supuesto que se examina. De igual modo que tampoco se vulnera el derecho de libertad sindical en la **STSJ de Madrid de 4 de junio de 2008**, I.L. J 784, cuando establece que la implantación de un protocolo de uso de correo electrónico no produce tal quebranto al quedar garantizado el derecho de información, representación y participación. Pues el uso corporativo del que se venía disfrutando no se elimina sino que sólo se preordena en base a razones que así lo justifican a fin de evitar bloqueos por su utilización masiva e indebida, dándose además como alternativa un nuevo sistema que mantiene la comunicación sindical sin merma de ninguna clase. No se da, pues, injerencia o limitación que haga impracticable el derecho a la libertad sindical, por lo que “resulta lícito y posible regular el uso del correo electrónico, siempre que las limitaciones impuestas no lesionen, restrinjan o vulneren el derecho de libertad sindical”.

La tolerancia empresarial no debe confundirse con la consolidación de un derecho adquirido a favor de los miembros del comité de empresa, máxime cuando la implantación de un nuevo sistema permite el ejercicio de la libertad sindical siguiendo pautas lógicas de la buena fe, de proporcionalidad y ponderación, estando acreditado que el fluido de comunicación entre representantes y trabajadores resulta plenamente colmado “en las mismas condiciones que ya existían antes de la regulación que ahora se impugna”. No existe, por otra parte, en esta reordenación efecto de naturaleza sindical al mantenerse completamente garantizados los derechos de información sindical y de representación y participación recogidos en la LOLS, artículos 2.1.d), 8.1.c) y 2.a) y 10.3.1, y en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 64.1.12. En cambio no tiene fundamento limitar el número de fotocopias por razones de *concienciación medioambiental*, pues tal medida —a juicio de la Sala— aunque no sea frontalmente antisindical *sí produce un resultado contrario a la libertad sindical*, al igual que la eliminación de diverso material de oficina amparada en *razones de costes*, toda vez la supresión radical de estos utensilios *sí implica un menoscabo de la función representativa*, debiendo reputarse de arbitraria, injustificada y desproporcionada. Y por ello, contraria a la libertad sindical.

d) Despido

Existe una abundante jurisprudencia constitucional relativa a despidos atentatorios del Derecho Fundamental recogido en el artículo 28 CE y que suelen producirse como represalia del libre ejercicio de tales funciones sindicales. A este respecto, el Tribunal Constitucional recuerda que corresponde al trabajador probar o aportar los indicios racionales que permitan establecer una presunción a favor de la existencia de tal vulneración. Es en tal momento cuando corresponde al empresario destruir la presunción mediante una causa justificadora suficiente (SSTC 114/1989, 38/1981 y 104/1987).

Precisamente la falta de aportación de indicios suficientes determina que la **STSJ de Valencia de 7 de febrero de 2008**, I.L. J 815, rechace la existencia de vulneración de derechos o discriminación alguna. Señala a este respecto que la mera afiliación a un sindicato y su conocimiento por parte de la empresa no bastan para cumplir con el requerimiento indicado. Además, la empresa desconocía que los actores se iban a presentar a las elecciones sindicales, por lo que no ha quedado demostrado que la resolución de sus contratos tuviera como causa el ejercicio de algunas facultades que el derecho de libertad sindical confiere. No obstante, y por lo que se refiere a dicha resolución contractual, la Sala estima que no han quedado acreditadas las causas económicas recogidas en la carta y a que se refiere el artículo 52.c) ET, por lo que la necesaria relación de causalidad entre dichas circunstancias económicas y el consecuente despido no ha quedado acreditada, lo que le lleva a la estimación parcial de la demanda y a la revocación de la sentencia *a quo*.

En las causas a que se refiere el artículo 52 ET tiene también su origen la **STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008**, I.L. J 821. En ésta, como en la anterior, al no haberse acreditado los requisitos establecidos por el mencionado precepto, en este caso referidos a causas organizativas, la decisión se mueve “entre una declaración de despido improcedente y una declaración de despido nulo”. Precisamente el desarrollo de una actividad que el Tribunal califica como “presindical”, consistente en la preparación de unas elecciones sindicales, pero que, en determinados supuestos, se engloban bajo la esfera de protección del Derecho Fundamental del artículo 28 CE, pues de otra forma se dificultaría la plena efectividad del mismo, es lo que lleva a la Sala a declarar el despido como nulo por vulneración del Derecho a la libertad sindical así como a su garantía de indemnidad a que se refiere el artículo 24 CE.

Ante el Tribunal Supremo se puede plantear el recurso para la unificación de doctrina cuando se presenta una contradicción entre la resolución que se impugna y otra resolución judicial. Tal es el caso de la **STS de 16 de julio de 2008**, I.L. J 969, en la que se plantea este recurso ante la declaración de discriminación por razón de afiliación y de discapacidad y por ende la determinación del despido de una trabajadora como nulo, por vulneración de los artículos 14 y 28 CE. El TS en la sentencia declara la inexistencia de sentencia contradictoria, confirmando la Sentencia dictada por el TSJ de Cataluña de 13 de febrero de 2007, estableciendo, en lo que aquí interesa, una clara discriminación por razón de afiliación desde el momento en el que hay una evidente desproporción en el ERE en relación con los trabajadores afiliados a un determinado sindicato, al que pertenece la demandante. En este orden de cosas el Tribunal establece que se tiene por acreditado dos datos claramente indi-

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

ciarios de vulneración del derecho a la libertad sindical. Por un lado, la gran desproporción existente entre los trabajadores afiliados a uno u otros sindicatos que fueron incluidos en el ERE y, por otro, la discapacidad del trabajador accionante. Por ello, se presenta obligada la inversión de la carga de la prueba, por lo que corresponde a la empresa demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable suficientemente probada de las medidas adoptadas.

e) Retraso en la transferencia de cuotas sindicales

El cobro de la cuota de los afiliados, tratándose de un derecho del sindicato, puede llegar a ser vulnerado por la empresa, si con su actuación se dan las circunstancias para ello. Sobre el retraso en el cobro de las cuotas sindicales la **STS de 30 de junio de 2008**, I.L. J 923, desestima el recurso de casación por entender que resulta exorbitante atribuir a la conducta empresarial, en este supuesto, la vulneración de un derecho fundamental. Se justifica esta resolución en el hecho de un mero retraso en las transferencias mensuales de las cuotas sindicales a causa de un fallo informático en la confección de nóminas de la empresa, y la enmienda de tal fallo, tan pronto como le fue posible.

f) Derechos de las secciones sindicales y las secciones sindicales

La libertad sindical garantiza a los sindicatos un ámbito esencial de libertad de organizarse a través de instrumentos de actuación de la forma que considere más adecuada a la efectividad de su acción sindical. Por ello, pueden los sindicatos, en el ejercicio de esta libertad, constituirse a través de órganos que legalmente son conocidos con el nombre de secciones y delegados sindicales, con capacidad para ejercer aquellas actividades que permitan la defensa y protección de los propios trabajadores. Junto a esto, no hay que perder de vista que existen dos tipos de delegados sindicales según posean o no atribuciones de acuerdo con la LOLS. En el primer caso, se reconoce la existencia de un delegado sindical más allá de la sección sindical de forma que reuniendo los requisitos del artículo 10 LOLS se identifica como tal con el término “delegado sindical”. En el segundo caso, lo integran aquellos delegados sindicales que no pueden disfrutar de los beneficios legales y tienen limitada su actuación a la estricta representación de la sección sindical. Éstas, son cuestiones que se plantean en la **STS de 26 de junio de 2008**, I.L. J 953, en la que se establece la vulneración del derecho a la libertad sindical en su contenido esencial, si, con respecto a la sección sindical, la empresa trata de reducir su funcionalidad, pues en modo alguno pueden existir limitaciones al ámbito de actuación de la sección sindical y al ejercicio de los derechos de acción sindical. En cuanto al delegado sindical, se trata del segundo tipo mencionado, de forma que solamente se le reconoce funciones como representante de la sección sindical. No obstante, el Tribunal hace especial hincapié en el alcance del derecho del artículo 8.1 LOLS y establece que el hecho de que determinadas secciones sindicales no pueden contar por imperativo legal con un delegado de los previstos en el artículo 10 LOLS, no impide, en modo alguno, el ejercicio de los derechos del artículo 8.1 de la LOLS por sus respectivos titulares.

g) Vulneración del derecho en relación con la libertad de expresión

La dimensión objetiva de los derechos fundamentales y su carácter de elementos esenciales del Ordenamiento Jurídico imponen a los órganos judiciales, al aplicar una norma

penal, la obligación de tener presente el contenido constitucional de los derechos fundamentales, impidiendo reacciones punitivas que supongan un sacrificio innecesario o desproporcionado de éstos o tenga un efecto disuasor o desalentador del ejercicio de los derechos fundamentales. Por ello, si los órganos judiciales prescinden de la circunstancia de que está en juego un derecho fundamental e incluyen entre los supuestos sancionables, por aplicación de un tipo penal, conductas que inequívocamente han de ser calificadas como pertenecientes al ámbito objetivo de su ejercicio, vulneran éste.

Esta doctrina recogida por el Tribunal Constitucional en la **STC de 22 de septiembre de 2008** I.L. J 1038, se aplica con ocasión de una vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión. Se trata de un supuesto en el que el recurrente es condenado como autor de unas faltas de injurias leves por distribuir pasquines entre clientes de la empresa, criticándola por razón de un conflicto laboral. Establece el Tribunal que no se está ante un genérico derecho a la libertad de expresión e información de los que son titulares todos los ciudadanos, sino la de los relativos a la información y expresión sobre materias de interés laboral y sindical como instrumentos del ejercicio de la función representativa que, en su condición de representante sindical, corresponde realizar al recurrente, y a través de los cuales se ejerce la acción sindical que integra el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical. El tribunal estima el recurso, estableciendo que las expresiones utilizadas por el recurrente no pueden considerarse ofensivas y que los órganos judiciales no han realizado la obligada ponderación que se ha exigido por el Tribunal Constitucional.

2. REPRESENTACIÓN UNITARIA

A) Mantenimiento del mandato representativo en los supuestos de cambio de empresario. Exige que la unidad transmitida conserve su identidad como unidad electoral

Un club de tenis del centro de Madrid contaba con un área de restaurante y cafetería para cuya atención había venido suscribiendo sucesivas contrataciones de servicios con diferentes empresas contratistas. En el año 2006, la empresa principal decidió poner fin a la contrata y internalizar el servicio; decisión que supuso el despido de los trabajadores de la empresa contratista.

Don Fidel había sido elegido delegado de personal del centro de trabajo de la empresa contratista en las elecciones sindicales del año 2005 y, con motivo de la resolución de la contrata, había visto extinguido su contrato de trabajo. No obstante, la plantilla de aquélla fue finalmente absorbida por el club deportivo al haber sido declarada por la jurisdicción la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Pues bien, don Fidel demandó al club por varios motivos; entre otros por entender que su condición de representante se debería haber transmitido a la entidad demandada, en aplicación de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La **STSJ de Madrid de 3 de marzo de 2008**, I.L. J 702, considera que el artículo 44.5 no resulta de aplicación al caso. Como sabemos, de acuerdo a lo previsto

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

en tal precepto “cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”. Por tanto, es presupuesto necesario para que el mandato representativo se mantenga, que la unidad transmitida conserve su autonomía. Y la conservación de la autonomía, en el contexto de una norma dedicada a regular una materia como la representación de los trabajadores, debe entenderse, en palabras del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el sentido de que la unidad o centro transmitido conserve su identidad como “unidad electoral”.

Una de las reglas básicas de todo proceso democrático de representación es la correspondencia entre las atribuciones cedidas por los representados y las ostentadas por sus representantes. De ahí que la unidad o centro transmitido deba conservar su identidad como unidad electoral. En caso contrario, se perdería la representatividad de quienes lo eligieron, no pudiéndose imponer el mandato representativo a quienes no fueron electores. La autonomía que debe conservar un centro laboral, a efectos de poder aplicar el mecanismo de mantenimiento de la condición de representante de los trabajadores, se refiere al centro transmitido en el que fue elegido el representante, no a otro centro de trabajo en el que el representante no fue elegido, pero en el que se integra por subrogación de su empleadora.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima el motivo de suplicación planteado por el trabajador y confirma, en este extremo, la sentencia de instancia.

B) Los miembros de los órganos de representación unitaria no son titulares del derecho de libertad sindical

La sentencia anteriormente comentada, STSJ de Madrid de 3 de marzo de 2008, I.L. J 702, aborda además otra cuestión de interés relativa a los representantes unitarios de personal. En concreto, si la lesión de una de las garantías reconocidas en el artículo 68 ET a los miembros del comité de empresa y a los delegados de personal constituye la vulneración del derecho a la libertad sindical.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, siguiendo la doctrina consagrada por el Tribunal Constitucional en las Sentencias 118/1983 y 95/1996, concluye en sentido negativo, pues entiende que los miembros de los órganos de representación unitaria no son los titulares de ese derecho fundamental, máxime cuando ni siquiera acreditan su afiliación a un sindicato. Mientras que nuestra norma fundamental constitucionaliza el sindicato en su artículo 7, no hace lo mismo con los comités de empresa y con los delegados de personal, los cuales sólo tienen una conexión indirecta con el artículo 129.2 CE. En definitiva, la representación unitaria es de mera configuración legal, por lo que no tienen constitucionalmente garantizada la libertad sindical consagrada en el artículo 28.1 CE que se refiere sólo a la actividad legítima realizada por los sindicatos en representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. La titularidad del derecho a la libertad sindical, en su vertiente colectiva, pertenece a los sindicatos, y no así a otros sujetos colectivos como pueden ser los comités de empresa o los delegados de personal.

C) Representantes unitarios. Derecho de acceso al centro de trabajo en aplicación analógica del artículo 9 LOLS

El trabajador, miembro del comité de empresa y delegado de prevención de riesgos laborales, venía trabajando como vigilante para una empresa de seguridad que prestaba servicios para el aeropuerto. Con tres días de antelación, el representante solicitó a la empresa que tramitara ante AENA una autorización de acceso a las zonas restringidas del aeropuerto para el ejercicio de sus funciones de representación. No obstante, la empresa se lo impidió, alegando que no se había tramitado la respectiva solicitud con tiempo suficiente. Con motivo de lo expuesto, el trabajador demandó a la contratista de servicios solicitando de la jurisdicción social que se declarara su derecho a acceder sin limitaciones al centro de trabajo y que se le reconociera el derecho a ser indemnizado con 2.000 euros por los daños y perjuicios ocasionados.

Como sabemos, el artículo 9.1.c) LOLS reconoce a quienes ostenten cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias del sindicato. Por su parte, el artículo 36 LPRL también reconoce a los delegados de prevención el derecho a acceder a cualquier zona del centro para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores, por el contrario, no prevé este derecho para los miembros del comité de empresa o los delegados de personal. Pues bien, de acuerdo a la **STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 11 de febrero de 2008**, I.L. J 801, “aunque expresamente no esté previsto en la legislación el derecho de acceso de los representantes unitarios de los trabajadores a los centros de trabajo, se entiende que a los mismos les asiste este derecho en términos similares a los señalados a los representantes sindicales”. Por tanto, tendría igualmente derecho de acceso, previa comunicación al empresario y sin que su ejercicio conlleve la interrupción del desarrollo normal del proceso productivo.

Así, habiendo quedado acreditado que, para tramitar la autorización de acceso, la empresa sólo tenía que rellenar y firmar un impreso normalizado, la conducta empresarial lesionó al trabajador en su condición de representante de los trabajadores. En definitiva, si el trabajador tiene libre acceso al centro de trabajo durante el tiempo en el que se encuentra prestando servicios y se le ponen obstáculos o pretextos por la empresa cuando pretende acceder a éste como representante de los trabajadores, es evidente que la empresa está obstaculizando el ejercicio de sus funciones como miembro del comité.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal estima la demanda, declara la vulneración de los derechos del trabajador por la actitud omisiva de la empresa de no tramitar la autorización de acceso a las zonas restringidas del aeropuerto y le ordena que cese de forma inmediata de tal conducta y que permita al actor cumplir con sus funciones como representante, incluido el acceso al centro de trabajo. No obstante lo anterior, el Tribunal niega el derecho del representante a percibir la indemnización por daños, por cuanto ésta –de conformidad con el artículo 180 LPL– no es automática, sino que exige acreditar una mínima base fáctica, y el trabajador no había ofrecido base de ningún tipo que sustentase la causa y la cuantía de la reparación solicitada.

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

D) Derecho a recibir copia del escrito de preaviso de una extinción por causas objetivas. Queda acreditado si consta que los representantes tenían información suficiente sobre el despido

Una empresa del sector del transporte de viajeros por carretera compró a otra empresa del sector la concesión del transporte de la línea Salamanca-Béjar con Guijuelas, con toda la infraestructura material de vehículos, maquinaria y utillaje; debido a lo cual se subrogó en las relaciones laborales de los 32 trabajadores adscritos a dicha línea. Con motivo de esta fusión, y al objeto de reorganizar el servicio de transporte para hacer rentable la explotación, varios trabajadores de la empresa (cuatro conductores, un mecánico y un jefe de administración) vieron amortizado su puesto de trabajo. Ante la negativa de uno de los conductores a firmar la carta de despido, dos delegados de personal firmaron como testigos de la notificación del despido al trabajador.

Este mismo conductor impugnó con posterioridad la decisión extintiva de la empresa, alegando –entre otros motivos– que no se habían respetado los requisitos de forma legalmente exigidos. Concretamente, hacía constar que la empresa no había entregado copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores. Así es. De acuerdo a lo previsto en el artículo 53.1.c) ET, si la extinción del contrato obedece a la necesidad de amortizar el puesto de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el empresario deberá entregar una copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

Ciertamente, la empresa no había hecho entrega de la copia del escrito de preaviso a los representantes legales de los trabajadores. Ahora bien, la finalidad que se persigue con dicho precepto, según la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 7 de mayo de 2008, I.L. J 866, es que los representantes conozcan la decisión de la empresa de despedir a un trabajador por causas objetivas. Dicho conocimiento se acreditó desde el momento en que dos de los delegados intervinieron como testigos de la extinción, ante la negativa del trabajador a firmar la carta de despido.

En consecuencia, el Tribunal de Justicia de Castilla y León considera que queda cumplido el requisito establecido en el artículo 53.1.c) ET y desestima la pretensión del trabajador despedido.

E) Prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores. Alcance del derecho

La Dirección General de Trabajo autorizó a una empresa del sector aeronáutico la extinción de las relaciones laborales de un total de 218 trabajadores; entre ellas, la de un representante legal que ostentaba la categoría profesional de ingeniero técnico. Disconforme con la decisión extintiva, el trabajador impugnó la resolución administrativa, alegando que no se había tenido en cuenta su condición de representante legal y su derecho de prioridad de permanencia en la empresa, pues de los trabajadores con igual categoría profesional a la suya, tres de ellos –incluidos en un primer momento en el expediente de regulación de empleo– habían permanecido finalmente en plantilla.

Es cierto que, de conformidad con lo previsto en el artículo 51.7 ET, en el caso de que se produjera un expediente de regulación de empleo, los representantes de los trabajadores

tienen prioridad de permanencia en la empresa. Y que, según lo establecido en el artículo 68.b) ET, los miembros del comité de empresa y los delegados de personal gozan de determinadas garantías; entre ellas, “la prioridad de permanencia en la empresa o en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas”. Ahora bien, esta garantía de permanencia es relativa, pues ésta no opera cuando desaparecen todos los puestos de trabajo. Es, por tanto, presupuesto de ella, la existencia de dos o más trabajadores entre los que establecer la prioridad. Si bien es necesario que se dé una identidad entre ellos.

Para apreciar tal requisito de identidad, habrá de estarse a la equivalencia entre categorías o a la pertenencia al mismo grupo profesional. En definitiva, es necesaria la existencia de puestos de trabajo equivalentes y, por lo tanto, intercambiables (STS de 30 de noviembre de 2005, recurso 1439/2004). Este derecho de prioridad implica por tanto la concurrencia de dos o más trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

En el caso que nos ocupa, se admitió inicialmente la demanda del trabajador afectado y, frente a esta sentencia, recurrió la empresa poniendo de manifiesto que, los otros tres ingenieros técnicos, aún ostentando la misma categoría profesional que el demandante, prestaban servicios en diferentes centros de trabajo y en distintas divisiones de negocio. La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en su **STS de 23 de septiembre de 2008**, I.L. J 1082, inadmite tal motivo, fundamentalmente porque no puede pronunciarse sobre dicho extremo, al tratarse de cuestiones nuevas que no se habían alegado en la instancia, sino en la fase de recurso.

Conviene traer a colación por tanto a este respecto, la doctrina del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en relación con el derecho de prioridad de permanencia en la empresa, cuando hay otros trabajadores de la misma categoría profesional pero que prestan servicios en diferentes centros de trabajo al del representante legal. En su STS de 30 de noviembre de 2005 (recurso 1439/2004), el Tribunal Supremo considera que no hay ninguna regla que establezca que la garantía de la preferencia deba quedar limitada al ámbito de afectación de la causa extintiva. La referencia del legislador a la empresa o al centro de trabajo no pretende vincular la garantía del representante al ámbito afectado por la extinción, sino conectarla con el concreto ámbito de representación del miembro del comité de empresa o del delegado de personal. De esta manera, si éste se extiende a la empresa, dentro de ella deberá operar la garantía, mientras que si es representante de centro de trabajo, la garantía deberá limitarse a éste. Así, por ejemplo, si el ámbito de representación fuese la empresa y se amortizaran todos los puestos de trabajo del centro en el que presta servicios el representante, éste tendría prioridad respecto a otros trabajadores de su misma categoría profesional que trabajaran en otros centros no afectados por la causa extintiva. La efectividad de la garantía se traduce de esta manera en un sacrificio potencial para el resto de los trabajadores, pues no olvidemos que el legislador, al conceder la garantía de prioridad de permanencia, no concede un privilegio al representante, sino que pretende tutelar el derecho de representación de los trabajadores (STC 191/1996).

3. CONFLICTOS COLECTIVOS

A) El proceso de conflicto colectivo: objeto

La STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 13 de febrero de 2008, Sala de lo Social, I.L. J 810, analiza la calificación como conflicto colectivo planteado por la falta de realización por parte de una empresa hostelera de determinadas conductas en materia de prevención de riesgos laborales y ergonomía, que exigían determinadas adaptaciones en atención a diversos factores, tales como horarios de los trabajadores, dimensiones (número de habitaciones) del centro de trabajo, etc. La Sala parte de la base de considerar que el conflicto colectivo requiere que el interés afectado lo sea de una pluralidad de trabajadores, pero añade que esta condición no es suficiente: es preciso que tal interés esté afectado en la condición de miembros de un grupo, y no una mera acumulación de pretensiones similares o incluso idénticas. De esta forma, para que pueda calificarse el conflicto como colectivo a los efectos del artículo 151 LPL señala la Sala que debe exigirse que el derecho que eventualmente pudiera reconocerse correspondiera a todos ellos como colectivo y no a cada uno individualmente considerado.

Por otra parte, recuerda el Tribunal que el conflicto colectivo es el cauce adecuado para plantear conflictos jurídicos, esto es, relativos a la interpretación o aplicación de una norma, convenio o pacto de empresa, pero nunca de meros conflictos de intereses. Dado que en este caso los demandantes pretendían la puesta en práctica de unas meras recomendaciones, por más que provinieran de un órgano paritario, no puede aceptarse el planteamiento de la cuestión por esta vía. En definitiva, se rechaza el recurso por un doble motivo: afectar su objeto de forma distinta a los distintos trabajadores de cada centro (en los que hay diferentes horarios y características del puesto de trabajo) y no ser un conflicto jurídico sino de intereses.

En la STS de 27 de junio de 2008, I.L. J 897, se analiza si determinados complementos retributivos deben o no formar parte del haber regulador del plan de pensiones, lo que es discutido por la empresa demandada (Altadis) entre otros motivos por la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para la reclamación señalada. Ello da pie al Alto Tribunal a exponer los requisitos subjetivos y objetivos para esta clase de procedimiento. En cuanto a los primeros, se recuerda que consiste en la afectación a un grupo genérico de trabajadores, entendiendo por tal un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad. El elemento objetivo, por su parte, consiste en la existencia de un interés general e indivisible entre sus miembros, o al menos, aunque requiera la oportuna individualización, ésta no se refiere a la configuración general de éste, sino tan sólo a sus consecuencias prácticas. En este sentido, se afirma que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que *a priori* y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores forman parte o no del grupo en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse. Es decir, la existencia del grupo tiene que ser un hecho objetivo, sin que concurran intereses individuales diferenciados de los generales. En el caso concreto, las aportaciones al plan de pensiones participan de esta naturaleza general y colectiva, sin que ello pueda desnaturalizarse por el hecho de que los intereses prestacionales derivados de él puedan recaer sobre sujetos ajenos a la relación laboral.

La STS de 10 de junio de 2008, I.L. J 1029, evalúa de nuevo la adecuación del procedimiento de conflicto colectivo para la resolución de determinados asuntos. En particular, se discute si es éste el cauce correcto para dar curso a la demanda declarativa planteada por una empresa –CATSA– con el objeto de que se reconociera su carácter unitario e independiente respecto al grupo SOGECABLE, a los efectos de que se reconociera la inaplicabilidad del convenio de éste a la primera. La Sala de lo Social, reiterando la doctrina relativa a los requisitos subjetivo y objetivo que determinan el carácter colectivo del conflicto, reconoce que la citada pretensión, tomada por sí sola, no puede considerarse como constitutiva de una controversia de esta naturaleza. Sin embargo, esta declaración del Alto Tribunal no tiene mayor trascendencia para el fallo, puesto que la determinación del convenio colectivo aplicable sí que supone un asunto que afecta a una pluralidad genérica de trabajadores que comparten un interés general e indivisible.

La STS de 17 de julio de 2008, I.L. J 1058, evalúa la adecuación a esta clase de procedimientos de una demanda relativa a la impugnación de la decisión empresarial de abonar el importe de las vacaciones no disfrutadas en el año anterior, para posteriormente proceder, a partir del 25 de enero, al descuento de las nóminas de las cantidades abonadas, obligando al disfrute de las vacaciones en el mes de febrero. La empresa sostuvo que de hecho lo que se discute es la fijación de la fecha del disfrute de vacaciones, y que como tal debe seguirse el cauce más específico del artículo 125 LPL. Sin embargo, establece el TS, no debe confundirse la mera determinación del momento en que han de tener lugar las vacaciones con las decisiones adoptadas en este caso por la empresa, que tienen un alcance mucho mayor, al determinar una serie de abonos y retenciones, así como una alteración del procedimiento de fijación de las vacaciones, ignorando la intervención obligatoria de los representantes de los trabajadores determinada en el Convenio aplicable, y actuando unilateralmente en todos los casos. Por ello, entiende la Sala que se da tanto el requisito subjetivo (pues el conflicto no se limita a la fijación de las vacaciones de unos pocos trabajadores, sino en general y potencialmente al conjunto de ellos) como el objetivo, siendo por tanto correcto el procedimiento escogido para la solución de la controversia jurídica.

B) El proceso de conflicto colectivo: legitimación

La STS de 20 de junio de 2008, I.L. J 931, analiza el recurso interpuesto por “La Caixa” contra una Sentencia de la Audiencia Nacional que estimó la demanda interpuesta por el Sindicato Independiente de Baleares (con implantación únicamente en dicho territorio). La citada demanda corresponde a una reclamación relativa a la aplicación que se estaba haciendo del convenio colectivo que, a juicio del Sindicato, establecía una discriminación para los trabajadores en territorio no peninsular. La misma demanda había sido interpuesta ante los órganos jurisdiccionales de la isla que habían declarado su incompetencia, por afectar a trabajadores de las Islas Canarias, Ceuta y Melilla. El TS en su resolución señala que el sindicato actuante, al tener implantación sólo en las Islas Baleares, no está legitimado para hacer reclamaciones que afecten a los trabajadores ajenos a su ámbito territorial, y que por tanto únicamente cabe la interposición ante el juez natural, en este

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

caso, el TSJ de las Islas Baleares. En conclusión, puede afirmarse que conforme a esta Sentencia, la legitimación para la interposición de conflictos colectivos se reduce al ámbito de implantación del sindicato actuante, pero cubre necesariamente éste, de tal modo que, aunque el conflicto jurídico pueda darse en otros territorios, la acción deberá interponerse ante la jurisdicción territorial correspondiente, todo ello sin perjuicio de que en caso de resoluciones contradictorias, sea al Tribunal Supremo a quien corresponda la unificación de doctrina mediante el correspondiente recurso.

4. HUELGA

A) Derecho de huelga: finalidad

La STSJ del País Vasco de 20 de mayo de 2008, I.L. J 721, analiza el alcance de la prohibición de convocar huelgas para la modificación de un convenio colectivo en relación a la controversia planteada con el objeto de forzar al empresario a pactar un convenio colectivo de empresa estando vigente otro sectorial aplicable, este último de ámbito provincial. Frente a las alegaciones empresariales de estar amparado por el artículo 89 ET para no negociar un convenio vigente, estima el Tribunal que lo que se pretende no es en ningún caso modificar el convenio provincial, sino, con pleno respeto a su vigencia y efectividad, lograr la negociación de un acuerdo de ámbito más reducido que mejore las condiciones laborales.

Con apoyo en diversas resoluciones judiciales, argumenta la Sala que la conducta de los demandados no vulnera ni el artículo 11 del RD-Ley 17/1977, ni las disposiciones de los artículos 84 y 89 ET, pues la finalidad de estas normas es el respeto a lo pactado, en el sentido de mantener su vigencia y efectividad, pero no impiden la exigencia de negociación en ámbitos distintos compatibles con el convenio en vigor. Así, no existiendo en el convenio de ámbito provincial ningún precepto que se oponga a la negociación en el nivel de empresa, no es posible apreciar la ilicitud de la huelga realizada.

JESÚS R. MERCADER UGUINA (COORDINADOR)

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ

PATRICIA NIETO ROJAS

JOSÉ DELGADO RUIZ

AMANDA MORENO SOLANA

PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI

DANIEL PÉREZ DEL PRADO