

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

### Sumario:

**Consideración preliminar. 1. Libertad sindical.** A) Contenido y alcance. a) Concepto de sindicato más representativo. b) Actividad sindical. c) Obligación de negociar acuerdos extraestatutarios. d) Derecho de negociación y legitimación del sindicato. B) Conducta antisindical y vulneración del derecho. a) Despido nulo por vulneración del derecho de libertad sindical. b) Despidos nulos por razón de afiliación sindical. c) Vulneración de derechos de delegado sindical: desestimación. C) Principio de indemnidad económica.

**2. Representación unitaria.** A) Censo electoral y listas electorales. Vulneración del derecho a la intimidad personal. Desestimación. **3. Conflictos colectivos.** A) El proceso de conflicto colectivo: objeto. B) El proceso de conflicto colectivo: legitimación. C) El proceso de conflicto colectivo: efectos. D) Conflicto colectivo y Mercado Común **4. Huelga.** A) Derecho de huelga: titularidad. B) Efectos de la huelga: el descuento salarial.

### CONSIDERACIÓN PRELIMINAR

Esta crónica analiza las sentencias recogidas en los números 13 a 16 de 2007 de la Revista de Información Laboral-Jurisprudencia.

### 1. LIBERTAD SINDICAL

#### A) Contenido y alcance

##### a) Concepto de sindicato más representativo

A menudo se plantean conflictos colectivos para determinar la interpretación que deba darse a preceptos convencionales que en ocasiones se limitan a reproducir conceptos co-

munes en la literatura jurídica, pero muy dinámicos y conflictivos porque inciden en el núcleo de la representatividad y, con ello, en el ejercicio mismo de la libertad sindical.

Tal sucede con el supuesto analizado por la **STS de 10 de octubre de 2007**, I.L. J 1800, que al objeto de determinar el número de liberados sindicales que corresponde efectuar, dentro del ámbito funcional y territorial del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad Autónoma Canaria, hace aplicación del artículo 1281 CC, estableciendo que, la mayor representatividad debe entenderse hecha “en proporción a los resultados de las elecciones sindicales para el personal laboral de la Comunidad Autónoma y no a los resultados globales de las celebradas a nivel estatal o autonómico”, en razón a los principios de igualdad, proporcionalidad y adecuación al caso que deben regir la materia. De mantenerse lo contrario, se excluiría sin razón a las organizaciones recurrentes, que suman más del 40% de los electores, de las funciones que tienen encomendadas “en pro de todos los trabajadores de la empresa y en cuyo favor se realizan las funciones de representación, de interlocución y demás que a los sindicatos más representativos atribuyen los artículos 6.3 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985”.

## **b) Actividad sindical**

Se plantea la posible vulneración de la libertad sindical (artículo 28 CE), por parte de los propios representantes de los trabajadores, cuando no se permite la participación de determinados sindicatos en las comisiones o comités que se creen en el ámbito de un convenio colectivo, o con ocasión de algún pacto o acuerdo, bien sea por no ser sindicato firmante del convenio colectivo, bien sea por cuestiones de representatividad o proporcionalidad.

En este sentido, se puede observar la **STSJ de Aragón de 31 de octubre de 2007**, I.L. J 2411, en la que se plantea un recurso por los sindicatos MCA-UGT, CC.OO y OSTA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Zaragoza, en la que se fallaba a favor del sindicato IA-TIB, estableciendo la anulación del acuerdo del Comité de Empresa, por el que se establecía la composición de la Comisión de Asuntos Sociales, en la que no se integraba a ningún miembro del sindicato demandante. El Tribunal entiende que se ha vulnerado el derecho de libertad sindical y desestima el recurso interpuesto. La razón en la que fundamenta esto es que el Reglamento de funcionamiento interno establece el respeto a la proporcionalidad en la composición en función de los resultados de las elecciones sindicales. Se plantea el Tribunal, junto a esta cuestión (por la que le da la razón al sindicato IA-TIB), si además se vulnera la libertad sindical por cuanto se trata, la Comisión de Asuntos Sociales, de una comisión negociadora, en la que se debe permitir la participación de todos los sindicatos aunque no sean firmantes del convenio (como era el caso). En este caso, el Tribunal, siguiendo la doctrina asentada del Tribunal Constitucional en la Sentencia 184/1991 y la del Tribunal Supremo en las Sentencias de 10 de febrero de 1992 y de 15 de diciembre de 1994, entiende que la comisión en cuestión no regula ex novo condiciones colectivas de trabajo, ni modifica de manera sustancial las preexistentes,

## VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

sino, más bien, se limita a desarrollar o interpretar el contenido del convenio, por lo que se trata de una comisión administrativa y no de una comisión negociadora.

En un sentido parecido, en relación con la participación de determinados sindicatos en las comisiones de seguridad y salud en el trabajo hay que ver la **STSJ de Castilla y León (Burgos) de 11 de octubre de 2007**, I.L. J 2434, en la que se recoge el recurso de CCOO y de UGT, contra la sentencia del Juzgado de lo Social por la que se estimaba la demanda interpuesta por el sindicato CGT, por vulneración de la libertad sindical, en relación con el acuerdo del comité de empresa en el que se designaban los delegados de prevención pertenecientes al comité de seguridad y salud en el trabajo, sin designar a ninguno del sindicato CGT. El Tribunal se plantea las posibles vías por las que debería ser designado un delegado de prevención de este sindicato. Sin embargo, por ninguna de las dos vías posibles se determina la vulneración de la libertad sindical (artículo 28 CE), y por ende la estimación del recurso interpuesto por los sindicatos recurrentes. En relación con la primera de las posibles vulneraciones, se hace alusión a la normativa laboral interna de la empresa. De esa normativa se deduce que la designación de trabajadores que formarán parte del Comité Provincial de Seguridad e Higiene en el trabajo, se realizará en la proporción correspondiente, pero no dice que dicha proporción tenga que ser necesariamente la misma que la contemplada en la distribución de los cargos del Comité de Empresa. En relación con la segunda vía, para argumentar la vulneración de la libertad sindical, se analiza en la sentencia la posibilidad de que se mantenga la proporcionalidad de este órgano en virtud de la doctrina establecida, según la cual, los sindicatos integrantes del Comité de empresa, tendrán derecho a participar en todas las comisiones de trabajo, siempre que la representatividad permita hacerlo en atención al número de miembros de cada comisión. En cambio, este derecho no se entiende para las comisiones de seguridad y salud laboral. La Sentencia del Tribunal Supremo de casación para la unificación de doctrina de 30 de abril de 2001 ha establecido específicamente en relación a esta cuestión que “el comité aludido es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (...)”. Carece, por tanto, esta comisión de capacidad negociadora. De esta forma, la exclusión del sindicato no atenta contra la libertad sindical.

### c) Obligación de negociar acuerdos extraestatutarios

La libertad sindical no ampara la negociación colectiva llevada al margen de lo dispuesto en las previsiones del Título III del Estatuto de los Trabajadores, donde rige el principio de autonomía de la voluntad y el derecho de las partes a no negociar.

Así lo entiende la **STS de 18 de septiembre de 2007**, I.L. J 1820, que bajo la cobertura procesal del proceso de tutela de libertad sindical, en la vertiente del derecho a la negociación colectiva, rechaza el recurso de sindicato que se considera marginado en determinados acuerdos con la empresa por no ser llamado o impedírsele la intervención en tal tipo de negociaciones. Tras recordar la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 107/2000) sobre el contenido del derecho de libertad sindical en el sentido de que sólo se lesiona tan fundamental derecho en los casos en que “la reducción incida realmente en el derecho a la actividad sindical y tenga lugar de modo arbitrario, antijurídico y ca-

rente de toda justificación”, llega la Sala con toda contundencia a reiterar que los pactos improprios carecen de regulación particular, están sujetos al principio de la autonomía de la voluntad y, por tanto, a las reglas del derecho civil común.

En suma, la empresa goza de absoluta libertad para seleccionar a su interlocutor en la negociación extraestatutaria, sin que el sindicato recurrente pueda hacer valer un derecho de participación que no le asiste.

#### **d) Derecho de negociación y legitimación del sindicato**

La respuesta al problema de la legitimación debe ser casuística, de modo que no es aconsejable ni una afirmación ni una negación indiferenciadas para todos los casos. Así se expresa la **STS de 8 de octubre de 2007**, I.L. J 1825, que contiene la doctrina al respecto del interés directo y legítimo del sindicato, fijando la diferencia entre uno y otro, para finalmente determinar que “la legitimación para impugnar decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario requiere, además, que exista un vínculo concreto entre los fines del sindicato y el objeto del debate en el recurso”.

Es, pues, determinante que exista nexo entre el sindicato y el fondo del asunto tratado en la litis, sin que quepan invocaciones genéricas acerca de la supuesta legitimación. Tampoco basta con “lanzar (sic) al Tribunal un elevado número de pronunciamientos, sino que es preciso analizar cómo en el supuesto preciso se ha vulnerado la jurisprudencia invocada”. Por tanto, el interés legítimo implica la necesidad de vínculo con el contenido de la pretensión. Al verificarse una pura defensa de legalidad, se deniega legitimación a la Federación Sindical recurrente y se confirma el Decreto autonómico sobre elección de centro y criterios de admisión de alumnos sostenidos con fondos públicos, al no acreditar el necesario vínculo entre los fines del sindicato y el objeto del debate.

En igual línea, la **STS de 15 de octubre de 2007**, I.L. J 1827, nos recuerda que es consustancial a nuestro sistema la distinción entre legitimación *ad procesum* y *ad causam* y que el criterio de delimitación ente ambas, fundado en la existencia de un derecho o interés legítimo [artículo 19.1.a) de la LJCA de 1998] como superador del inicial interés directo (artículo 28 de la LJCA de 1956), en el orden contencioso-administrativo ha sido reiteradamente declarado por el Tribunal Constitucional en las Sentencias 60/2001, 203/2002 y 10/2003. Y en el concreto ámbito sindical, la STC 358/2006 ha fijado que no basta con invocar una “función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, sino que debe existir además un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato y el objeto del debate (...) traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado”.

Aspecto esencial este que, al faltar en el supuesto enjuiciado, debe merecer su rechazo, por cuanto no se da en pleito en que se alegan tanto defectos de procedimiento (falta de dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado) como sustantivos (infracción de los principios constitucionales de reserva de ley y de igualdad).

### B) Conducta antisindical y vulneración del derecho

#### a) Despido nulo por vulneración del derecho de libertad sindical

A pesar de la larga tradición jurisprudencial existente en relación con la determinación del despido como nulo, cuando trae su causa en el ejercicio de la libertad sindical establecida constitucionalmente, todavía existen en la actualidad supuestos en los que podemos encontrar situaciones, aunque de forma encubierta, de despido de trabajadores derivadas de su actividad sindical y que se articula como represalia ante esta actividad. Esto es lo que se conoce, en el campo de las relaciones laborales, como garantía de indemnidad y que se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos. Así lo ha recogido el Tribunal Constitucional en la Sentencia 14/1993, de 18 de enero.

Tal es el caso de la **STSJ del País Vasco de 13 de noviembre de 2007**, I.L. J 2324. Se trata de un supuesto en el que una trabajadora se presenta a las elecciones sindicales, y aunque no sale elegida, es despedida. Varias son las conclusiones a las que llega el Tribunal en este caso para determinar la vulneración de este derecho. Primero, en la carta de despido, la empresa no se molesta ni en señalar cuándo y en qué condiciones se producen aquellos incumplimientos de desobediencia, horario y asistencia que se imputan para despedirla, y, segundo, hay un cúmulo de datos (se trataba de las primeras elecciones sindicales, el padre de la actora había sido gerente, la empresa era pequeña, quien fue elegido delegado sindical fue despedido,...), que revelan la existencia de esa represalia. Junto a esto el Tribunal establece que la garantía de la indemnidad incluye la actuación represaliadora por tal actividad, ya sea antes (como es el caso que se presenta) o después de las elecciones, además, en la sentencia se hace alusión a la distribución de la carga de la prueba. En estos casos, el demandante tiene que acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha y el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos.

#### b) Despidos nulos por razón de afiliación sindical

La garantía de indemnidad se aplica también si al supuesto de despido colectivo en el que el empresario selecciona a los trabajadores de entre los afiliados a un determinado sindicato, que con carácter previo ha negado el acuerdo del expediente de regulación de empleo (ERE).

En este sentido hay que hacer referencia a la **STS de 27 de diciembre de 2007**, I.L. J 2212, que recoge un recurso de casación para la unificación de doctrina. En este caso el Tribunal desestima el recurso interpuesto por SEAT, SA contra don Humberto, don José Ramón (afiliados a CGT) y doña Remedios, y la sentencia de contraste que se propone no es admitida, por cuanto no existe identidad de hechos. Se trata de un supuesto en el que ante un ERE el número de despedidos del sindicato CGT es sensiblemente mayor al del resto de sindicatos con los que se acuerda la medida. El Tribunal entiende, además, que se da la circunstancia de que dicho sindicato no suscribió el pacto al que se llegó por el ERE, de lo que se deduce que hay indicios razonables de actuación antisindical. Por

ello, se declaran los despidos nulos, tal y como había establecido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

En relación con el mismo ERE, aparece la **STS de 21 de diciembre de 2007**, I.L. J 2271, en el que ante la falta de contradicción, desestima el recurso el Tribunal Supremo y declara, por tanto, la nulidad del despido de los trabajadores de SEAT, SA afiliados al sindicato CGT. En este caso, el Tribunal decide la existencia de discriminación, en base, no a la represalia tomada por la falta de firma al sindicato no firmante del ERE, sino a la desproporción de los trabajadores despedidos que estaban afiliados al sindicato CGT.

### **c) Vulneración de derechos de delegado sindical: desestimación**

El elemento clave en que se constituye la contradicción en el recurso de unificación de doctrina marca la **STS de 13 de diciembre de 2007**, I.L. J 2157. Tras fijar el núcleo de tan sustancial requisito no en la comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias sino en la oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, hace aplicación de tal criterio al supuesto que examina en el estudio de tres apartados. En el primero, se constata la condición de delegado sindical del actor en empresa de 80 trabajadores, cuyo convenio le reconoce tal condición “aunque no cumple los requisitos del artículo 10.1 LOLS: disfruta de dos días mensuales de garantía sindical”; se celebran elecciones para el Comité de Empresa y surgen las discrepancias. En el segundo, se cita y resume la sentencia de contraste: empresa de la industria del textil que reduce su personal en más de 100 trabajadores y que tras el ajuste rechaza la designación de un trabajador como delegado sindical argumentando que la representación del sindicato no superaba el 10% de los afiliados.

Conclusión (que se expresa en el tercer apartado): no concurre en definitiva el presupuesto de contradicción; en primer lugar, porque entre ambos casos no existe la mínima identidad al tratarse de profesiones y convenios distintos, y, después, porque se enjuician supuestos diversos: de reconocimiento sin cumplimiento de requisitos en la sentencia recurrida y de falta de reconocimiento por disminución de afiliados en la de contraste. Como es de ver, no se entra en el fondo del asunto y se nos priva de conocer si a juicio del Alto Tribunal se ha dado vulneración del derecho a la actividad sindical que la Sala de suplicación previamente había rechazado.

### **C) Principio de indemnidad económica**

El tiempo que invierte un representante de los trabajadores en la negociación de un convenio ha de ser retribuido, pero tal derecho a la integridad del salario origina multitud de controversias debido, entre otras razones, a la ficción jurídica que entraña su concreción. Si a una posible merma económica se le une un factor de “represalia”, con daños a la función representativa que ampara el derecho a la libertad sindical, nos encontramos en presencia de una eventual acción reparadora que autorizan los artículos 180.1 LPL y 15 LOLS.

## VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

Tal es el supuesto que analiza la STS de 2 de octubre de 2007, I.L. J 2020. Sobre el salario debido, pretende el actor la inclusión de un complemento de productividad individualizada que remunera las horas extraordinarias por trabajo itinerante, articulando a tal propósito un primer motivo cuya discrepancia radica en los conceptos a considerar en tal retribución, ya que hay conformidad tanto en el número de horas invertidas como en su naturaleza retribuida. Desestimado en la instancia, la Sala de suplicación sostiene que en el supuesto de autos “no cabe la equiparación a la peor situación posible” en que la remuneración corresponde al horario de trabajo más frecuente, evitando situaciones de excepcionalidad. En este punto se desestima el recurso interpuesto por la empresa, manteniéndose incólume el derecho del representante a la indemnidad retributiva.

En cambio, no debe incluirse la dieta que percibe: primero, porque el representante durante la negociación del convenio realiza sus comidas en casa o en el lugar de su residencia habitual y, sobre todo, porque su naturaleza es extrasalarial y ha de estarse a la doctrina, según la cual “debe percibirse el mismo salario que tenía en servicio activo, pero no puede percibir indemnización compensatoria por un desplazamiento no realizado” (SSTS de 20 de mayo de 1992, recurso 1634/1991 y 9 de mayo de 2001, recurso 1855/2000).

Finalmente sobre la indemnización, no cabe invocar con fundamento el “eventual descrédito del trabajador y del sindicato”, toda vez –resumiendo la doctrina jurisprudencial– entiende la Sala que la indemnización no se deriva automáticamente de la mera declaración lesiva (1), sino de la acreditación de un daño efectivamente producido (2) mediante la indicación de hechos o de indicios precisos que posibiliten una mínima concreción de sus bases y elementos clave (3).

En el presente caso, se desestima toda suerte de resarcimiento por cuanto no existe prueba alguna de “conducta prepotente de la empresa” ni de hechos indiciarios del supuesto desprestigio del actor y del sindicato al que pertenece. Sólo se trata del “sostenimiento de una determinada posición en una controversia jurídica de no fácil solución”.

### 2. REPRESENTACIÓN UNITARIA

#### A) Censo electoral y listas electorales. Vulneración del derecho a la intimidad personal. Desestimación

La cuestión controvertida se refiere a la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato de Empleados de la CAIXA (SECPB), dirigida contra la CAIXA y contra las centrales sindicales CCOO y UGT, LAB, ELA, CSICA y el sindicato CIG, que perseguía esencialmente la declaración de que el único sistema de publicidad del censo electoral es el censo prescrito por el artículo 76.3 ET, esto es, la que se produce exclusivamente entre los trabajadores (y a través de ellos los sindicatos presentes en La Caixa), mediante su publicación en el tablón de anuncios o sistema análogo que tenga establecido, sin que sea legalmente exigible su entrega material a terceros ajenos a la empresa o a sindicatos que no tengan presencia en ésta a través de trabajadores afiliados.

El conflicto colectivo es resuelto por el Tribunal Supremo en **STS de 27 de septiembre de 2007**, I.L. J 1853, que lo desestima con fundamento en los siguientes argumentos. En primer lugar, se indica que el artículo 74.3 ET, igual que la mayoría de las normas de la Sección Segunda del Capítulo I de su Título II, constituye una clara previsión de derecho necesario. Ahora bien, ello no supone que su contenido mínimo no pueda ser mejorado por la negociación colectiva en aras de mayores garantías y de una mejor y más completa participación de todos los sujetos implicados, que participen o aspiren a participar en la elección de representantes unitarios de los trabajadores, en especial de los entes sindicales con implantación o presencia en el seno de la empresa, máxime si reparamos en que, como pone de relieve el escrito de impugnación de CCOO, la dispersión y el alto número de centros de trabajo que se dan en el sector de las entidades de ahorro y el reducido número de trabajadores destinados en cada uno de ellos, entre otras circunstancias, podría haber sido la principal razón por la que se pactó la entrega de los censos para que los sindicatos pudieran ejercer su labor de preparación de las candidaturas e incluso controlar el correcto contenido del propio censo. Precisamente, los sujetos colectivos implicados, incluido el sindicato SECPB, habían suscrito el Acuerdo que obligaba a la empresa a facilitar los censos provisional y definitivo a los promotores y a los sindicatos en ella presentes, y no consta que dicho pacto haya sido directamente impugnado a ese particular respecto.

En segundo término, se alega que incluso dejando al margen el Acuerdo y atendiendo exclusivamente al ámbito de las obligaciones derivadas del artículo 74.3 del ET, el modo de publicar la lista de electores que en dicho precepto se establece (“en los tabloneros de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas”), constituyendo por supuesto una obligación ineludible que incumbe en exclusiva a la Mesa Electoral, no puede considerarse el único sistema de publicidad del censo.

A lo anterior se debe añadir que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical que consagra el artículo 28.1 CE, además del derecho a promover elecciones según lo previsto en el artículo 67.1 ET, tienen expresamente reconocido, entre otros, y formando parte del ejercicio de su actividad sindical, el derecho a la presentación de candidaturas para la elección de representantes unitarios –artículo 2.2.d) LO 11/1985. Desde esta perspectiva, encuentra plena justificación el Acuerdo para el desarrollo de elecciones sindicales 2005-2006 suscrito en la empresa demandada, en el que se hace constar su “(...) carácter complementario a las disposiciones que han sido promulgadas por la Ley 8/1980, del ET y el RD 1844/1994, de 9 septiembre”.

Finalmente, se rechaza la vulneración del derecho a la intimidad personal del artículo 18.1 CE afirmando que, si la totalidad de los datos profesionales y personales que contienen los censos laboral y electoral de la empresa son objeto de la publicidad prevista y ordenada legalmente en el artículo 74.3 ET, lo que, sin perjuicio de la persecución de aquellas conductas concretas que pudieran sobrepasar los límites de las referidas leyes orgánicas, elimina la necesidad de solicitar y obtener un consentimiento personal específico como medio alternativo al contemplado en dichas normas, es claro que no se produce la



## VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

conculcación del artículo 18.1 CE por el simple hecho de que a tal publicidad se le pueda añadir otra complementaria, dirigida a determinadas entidades o agrupaciones, y con la exclusiva finalidad de facilitar su natural actividad sindical dentro de un muy concreto proceso electoral a representantes unitarios de los trabajadores. Sobre todo cuando, como antes se dijo, la mejora que constituye esa extensión de la publicidad es el producto de un pacto colectivo del que sin duda se beneficia también el sindicato demandante y que no consta impugnado en forma alguna.

### 3. CONFLICTOS COLECTIVOS

#### A) El proceso de conflicto colectivo: objeto

La STS de 24 de septiembre de 2007, I.L. J 1789, desestima el recurso de casación que interpuso el Comité de empresa del Canal de Isabel II frente al Auto de la Audiencia Nacional que declaraba su propia incompetencia para conocer del asunto, dado que carecía del necesario carácter de conflicto colectivo. En particular, se pretendía la anulación de la contratación de una trabajador por no haberse respetado el procedimiento previsto para ello en el Convenio Colectivo de empresa, pero como señalan tanto la AN como el TS, el objeto del proceso es referente a un único y determinado contrato de trabajo, por más que la demanda se fundamente en una supuesta vulneración de lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

En la STS de 10 de octubre de 2007, I.L. J 1800, se resuelve sobre diversas cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, relacionadas con la representación y número de liberados que habrían de corresponder a determinados sindicatos. Los recurrentes alegan la falta de contenido colectivo a los efectos del artículo 151.1 LPL, pues entienden que no existe ni un interés general necesitado de protección, sino un interés particular de los sindicatos que pretenden aquella mayor representación. El Tribunal, por el contrario, afirma que el objeto del proceso es precisamente la interpretación de una cláusula del Convenio Colectivo, que determinará a qué sindicatos deben atribuirse los liberados sindicales, lo que no afecta sólo a estos sindicatos, sino a todos los trabajadores, pues la figura del liberado precisamente sirve a los intereses generales de éstos.

La STS de 7 de noviembre de 2007, I.L. J 2014, analiza si se adecua al objeto del procedimiento de conflicto colectivo la reclamación dirigida a que se reconozca el derecho de los trabajadores de la empresa a percibir determinada cantidad que se entiende indebidamente compensada por lo que estima el recurrente es una inadecuada aplicación del artículo 14.2 del Convenio de industrias extractivas, industrias del vidrio e industrias de la cerámica. Tras un análisis detenido de la cuestión, entiende el Tribunal, oponiendo a la noción de “objeto virtual del proceso” (la interpretación del precepto del Convenio, que como tal sí participaría de las notas de afectación difusa e interés general) la de “objeto real”. Este último es la determinación de si el salario superior que venían percibiendo algunos trabajadores era o no compensable o absorbible, lo que no constituye un problema colectivo y abstracto sino que afectará a una pluralidad de los trabajadores de cada

empresa, dependiendo en cada caso de la naturaleza de la mayor retribución que se viera percibiendo. En consecuencia, no procede la tramitación por el procedimiento de conflicto colectivo.

### **B) El proceso de conflicto colectivo: legitimación**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su **STS de 3 de octubre de 2007**, I.L. J 1798, desestima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el sindicato CCOO frente a la Sentencia de la Audiencia Nacional que, estimando la demanda del sindicato UGT, le concedía un segundo representante en la Mesa negociadora del convenio de empresas aseguradoras del sistema Mapfre, privando del que se había asignado a ELA. La Sala de lo Social reitera su doctrina, conforme a la cual “sólo la parte a la que la resolución de instancia resulta desfavorable, puede como perjudicado o agraviado por ella, utilizar los medios de impugnación que la ley concede para que se revoque o reforme, y entre ellos, destacadamente el recurso de casación, al carecer de interés y de legitimación para recurrir quienes no sufran ningún gravamen con la sentencia.

### **C) El proceso de conflicto colectivo: efectos**

En la **STS de 29 de octubre de 2007**, I.L. J 2078, se estudian dos recursos frente a la STSJ de Valencia que condenaba a las empresas demandadas y ahora recurrentes al abono de una determinada cantidad de forma solidaria. La primera de estas empresas, GMSV, lo hace en calidad de cedente, y alega la superación del plazo de tres años previsto en el artículo 44.3 ET para la responsabilidad en tal circunstancia por las obligaciones anteriores a la cesión. La segunda de las empresas, IBM, entiende que la Sentencia recurrida ha aplicado incorrectamente el artículo 59 ET, pues no se ha computado el plazo de prescripción desde el nacimiento del conflicto. El Tribunal, reiterando su doctrina al respecto, señala que la existencia de procesos colectivos con el mismo objeto supone, respecto de los conflictos individuales, interrupción de la prescripción, y ello no porque se considere que la acción es la misma, sino por la concurrencia de dos razones fundamentales: por una parte, la resolución en que culmine el proceso colectivo es crucial para la suerte de las acciones individuales y, por otra, el hecho de que la acción colectiva engloba en su interior “la voluntad de ejercicio de la acción individual”. A consecuencia de ello, el día a quo necesariamente será el de firmeza de la sentencia colectiva.

### **D) Conflicto colectivo y Mercado Común**

En la **STJCE de 18 de diciembre de 2007**, Asunto Laval, I.L. J 2045 (ver editorial en *Justicia Laboral* núm. 34) se planteó si los artículos 49 TCE y 3 de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que un sindicato en un Estado Miembro intente obligar mediante una medida de conflicto colectivo a un prestador de servicios establecido en otro Estado Miembro a iniciar una negociación sobre las cuantías del salario.

## VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

Esta cuestión surge tras el desplazamiento de 35 trabajadores de una empresa letona —que se regían por el convenio de construcción de aquel país— para realizar unas obras de construcción en Suecia. Los sindicatos suecos instaron a la sociedad letona a adherirse al convenio vigente en Suecia y a negociar las condiciones salariales de los trabajadores desplazados. El fracaso de las negociaciones derivó en medidas de conflicto colectivo frente a Laval, que impidieron la finalización de la obra contratada. Es importante recordar que en Suecia no existe disposición legal que fije la cuantía del salario mínimo, quedando la determinación de los niveles salariales derivada a la negociación colectiva.

El TJCE ha señalado que la Directiva 96/71 no puede interpretarse en el sentido de permitir al Estado miembro de acogida supeditar la realización de una prestación de servicios en su territorio al cumplimiento de condiciones de trabajo y empleo que vayan más allá de las disposiciones imperativas de protección mínima y, por tanto, declara contraria al ordenamiento comunitario la actuación seguida por los sindicatos suecos.

### 4. HUELGA

#### A) Derecho de huelga: titularidad

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de estudiar, con ocasión de varios recursos, la constitucionalidad del apartado segundo del artículo 11 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y deberes de los extranjeros en España y su integración social, en la redacción dada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre. En el citado precepto se establecía que los extranjeros “cuando estén autorizados a trabajar, podrán ejercer el derecho de huelga”, restringiendo por tanto el citado Derecho Fundamental para aquellos que carecieran de permiso de trabajo, lo que por varios recurrentes (64 diputados y varios gobiernos autonómicos) plantearon hasta seis recursos de inconstitucionalidad, resueltos por las SSTC 259/2007, de 19 de diciembre, 260/2007, 261/2007, 262/2007, 263/2007, 264/2007, 264/2007 y 265/2007, de 20 de diciembre, I.L. J 2105 a 2111.

La primera de las citadas resoluciones, en la que se contienen los fundamentos jurídicos a los que se remiten las restantes, resuelve el recurso que interpuso la Junta de Andalucía y en ella se rechaza el argumento esencial de la abogacía del Estado para sostener la constitucionalidad de la restricción del derecho, consistente en afirmar que si un determinado extranjero no puede ser trabajador difícilmente puede reconocérsele un derecho para el que esa condición opera como requisito previo. El Alto Tribunal entiende que a los efectos de la tutela de los derechos fundamentales el concepto de trabajador debe ser material y, por tanto, entender incluida a toda persona que preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, sin que sea relevante la legalidad o ilegalidad de dicha situación, pues cualquier otra solución sería contraria al artículo 28.1 CE, “interpretado conforme a la normativa internacional sobre este derecho ratificada por España, en particular el artículo 8.1.d) PIDESC (Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales)”. En consecuencia, se declara la nulidad por inconstitucionalidad del inciso “cuando estén autorizados a trabajar”.

**B) Efectos de la huelga: el descuento salarial**

El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de reiterar su jurisprudencia relativa al efecto de la huelga sobre el plus de asistencia en su **STS de 25 de noviembre de 2007**, I.L. J 2065. En ella se analiza un recurso contra la Sentencia del TSJ del País Vasco que estimó la demanda de conflicto colectivo planteada frente a la decisión del empresario de no abonar el plus de asistencia a determinados trabajadores por haber realizado una huelga que duró una sola jornada, aplicando el criterio interpretativo del departamento de recursos humanos sobre un acuerdo de empresa extraestatutario que ya no estaba vigente, aunque la empresa había continuado aplicando las retribuciones en él pactadas. El Tribunal Supremo rechaza el recurso por cuestiones procesales, pero expresamente destaca el acierto de la sentencia impugnada en cuanto al fondo, declarando que no es posible equiparar las ausencias por motivo de una huelga legal a aquellas otras que carezcan de justificación cuando en la negociación colectiva no se haya establecido expresamente, pues ello supone una interpretación contraria al contenido del derecho constitucional a la huelga.

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