



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



ILUSTRE COLEGIO PROVINCIAL DE
ABOGADOS DE A CORUÑA

1760 - 2010

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**O EXERCICIO DA AVOGACÍA LABORALISTA
COMO AVOGADO ASALARIADO AO SERVIZO
DUN SINDICATO**

**EL EJERCICIO DE LA ABOGACIA
LABORALISTA COMO ABOGADO ASALARIADO
AL SERVICIO DE UN SINDICATO**

**THE PRACTICE OF LABOR LAW AS A SALARIED
LAWYER AT THE SERVICE OF A TRADE UNION**

Máster de Abogacía 2020/2022 Facultad de Derecho

Autora: Beatriz Meilán del Río

Tutores: Alberto Arufe Varela y Jesús Federico Martínez Girón

ÍNDICE

ABREVIATURAS	2
1. Introducción.....	4
2. El punto de partida. Los sindicatos como empleadores de trabajadores asalariados	5
2.1. El concepto laboral de empresario	5
2.2. Los sindicatos como empresas ideológicas o de tendencia.....	7
2.3. Los sindicatos como parte patronal negociadora de sus convenios colectivos con sus trabajadores	9
3. La Asesoría Jurídica como servicio estratégico prestado al afiliado.....	12
4. La nula o escasa regulación en los Convenios Colectivos de los abogados sindicalistas.....	15
5. La jurisprudencia laboral sobre demandas deducidas por abogados sindicalistas contra sus sindicatos	17
6. Las demandas deducidas por abogados sindicalistas contra sus sindicatos tras despidos por causas objetivas, ERES, ERTES y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	21
7. Las demandas por despido deducidas por abogados sindicalistas contra sus sindicatos cuestionando la naturaleza de su relación contractual.....	33
7.1. Los argumentos esgrimidos por los sindicatos para negar la existencia de relación laboral con sus abogados	34
7.2. Los argumentos esgrimidos por el abogado sindicalista para defender la existencia de relación laboral con su sindicato	36
7.3. Los fallos de las sentencias resolviendo pleitos por despido entre organizaciones sindicales y sus abogados en los que se cuestionaba la naturaleza de la relación contractual	37
8. Conclusiones.....	40
9. Bibliografía.....	43
10. Anexo	45

ABREVIATURAS

A	Auto.
AGA	Acuerdo Gallego de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo.
Art.	Artículo.
Arts.	Artículos.
ATSJ	Auto del Tribunal Superior de Justicia.
BOA	Boletín Oficial de Aragón.
BOC	Boletín Oficial de Cantabria.
BOCCE	Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
BOPA	Boletín Oficial del Principado de Asturias.
BORM	Boletín Oficial de la Región de Murcia.
CCOO	Comisiones Obreras.
CE	Constitución Española.
CIG	Confederación Intersindical Galega.
CS	Confederación Sindical.
DOCM	Diario Oficial Castilla-La Mancha.
DOE	Diario Oficial de Extremadura.
DOGV	Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.
ERE	Expediente de Regulación de Empleo.
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
FeSMC	Federación de Servicios, Movilidad y Consumo.
FeSP	Federación de Empleados de Servicios Públicos.
FETE	Federación de Trabajadores de la Enseñanza.
FFEE	Federaciones Estatales.
FICA	Federación de Industria, Construcción y Agro.

FITAG	Federación de Industria y Trabajadores Agrarios.
FSP	Federación de Servicios Públicos.
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido.
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LOLS	Ley Orgánica 5/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
MCA	Federación de Metal, Construcción y Afines.
nº	Número.
Rº.	Recurso.
RLT	Representación Legal de los Trabajadores.
ss.	Siguientes.
SS	Sentencias.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia de Tribunal Superior de Justicia.
TS	Tribunal Supremo.
UCA	Unión de Comunidad Autónoma.
UE	Unión Europea.
UGT	Unión General de Trabajadores.

1. INTRODUCCIÓN

La creciente actividad desarrollada por las organizaciones sindicales desde sus orígenes, tanto referida a los fines institucionales que le son encomendados, como a los servicios por ellas ofertados, las han llevado a la necesidad de contratación de personal al resultar imposible que ésta sea desarrollada en su totalidad por trabajo militante. El hecho de añadir a los sindicatos, organización social de relevancia constitucional, la condición de empresario de servicios puede resultar, a priori, contradictorio cuando el fin último de estas asociaciones es el logro frente a los empresarios de la defensa y mejora de los intereses de las personas trabajadoras. Sin embargo, en la actualidad, es innegable, al menos para las organizaciones sindicales más representativas, que estas acuden a la contratación de personal para la consecución de sus objetivos, incorporando a sus plantillas una gran diversidad de profesionales, bien sea mediante la fórmula de arrendamiento de servicios o a través de contratos laborales.

La presencia de las organizaciones sindicales en la actividad jurídica y el servicio de asesoría jurídica ofrecido por los sindicatos, tanto para afiliados como para no afiliados, es su servicio por excelencia, realizando para ello contratación, fundamentalmente, de abogados y graduados sociales.

A través del estudio de la naturaleza de estas organizaciones en su vertiente de empresario contratante de los servicios de abogados, así como la jurisprudencia emanada como consecuencia de los conflictos derivados de las demandas interpuestas por despido de estos profesionales, pretendemos llegar al conocimiento del comportamiento en sus relaciones laborales, y si estos conflictos tienen su origen en su peculiar condición de empresa de “tendencia” o, por el contrario, se asemejan a las habituales de cualquier empresa carente de estas particularidades.

2. LOS SINDICATOS COMO EMPLEADORES DE TRABAJADORES ASALARIADOS

2.1. El concepto laboral de empresario

Nuestro Código de Comercio no ofrece una definición de empresario, sí de comerciante en su art.1. Es la reforma de la Ley 19/1989, de 25 de julio¹, la que de manera efectiva incorpora en el Derecho Mercantil español la figura de empresario con la modificación de su art. 16, que hasta entonces figuraba como sinónimo de comerciante.

No obstante, a pesar de no disponer del concepto jurídico en nuestro Derecho Mercantil, podemos deducirlo a través de una interpretación sistemática de la extensa jurisprudencia y doctrina existente, por haber sido una cuestión que ha dado lugar a numerosos debates doctrinales. Así el empresario será la persona física o jurídica que realiza habitualmente, por sí o por medio de representantes, una actividad empresarial, entendiendo ésta como la organización de medios personales, materiales, e inmateriales para la producción de bienes o servicios para el mercado, adquiriendo la titularidad de las obligaciones y derechos nacidos de esa actividad².

El concepto de empresario laboral nos lo proporciona el art. 1.2 del ET³. De tal modo que el aspecto fundamental que determina la condición de empresario será el de recibir prestación de servicios de acuerdo con las observaciones del art. 1.1 del ET⁴, siendo para ello indiferente si quien los recibe tiene ánimo de lucro o carácter empresarial según doctrina científica incontrovertida⁵. La aceptación, en el segundo apartado del precepto, de la comunidad de bienes como empresario, carente de personalidad jurídica, amplía el ámbito subjetivo del contrato de trabajo, desdibujando el binomio clásico de persona física o jurídica. El desarrollo económico y social ha favorecido la aparición de nuevos actores, con figuras atípicas amparadas en gran medida por el fenómeno de libertad de empresa. De especial relevancia, en el caso de personas jurídicas, es el papel de la actuación empresarial del Estado, las confesiones religiosas, las asociaciones empresariales y sindicales, y los partidos políticos, así como nuevos tipos de organización empresarial como los empresarios de trabajo temporal y los grupos de empresas⁶.

Las organizaciones sindicales adquieren personalidad jurídica y, por tanto, plena capacidad de obrar depositando sus estatutos en la oficina pública

¹ Ley 18/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la Comunidad Económica Europea (CEE) en materia de Sociedades (BOE 27-7-1989, núm. 178).

² BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, A., *Apuntes de Derecho Mercantil. Derecho Mercantil, Derecho de la Competencia y Propiedad Industrial*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2016, pp. 191-192.

³ “A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior ...”

⁴ “Esta ley será de aplicación para los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

⁵ Al respecto, véase TÁRRAGA POVEDA, J., *El Sindicato como Empleador: Estudio jurídico de las relaciones de trabajo en el interior del sindicato*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2002, p. 55, con cita de Mottilla 2000, Montoya 1998, Calvo 1995, Pérez Pérez 1994, Luján 1994, Sala/López Mora 1990, Camps 1990, Blat 1990 y 1986, Alarcón 1986, Molero Manglano 1996).

⁶ IRURETA URIARTE, P., “La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, n°42, 2014, pp.251-256.

correspondiente⁷. El reconocimiento expreso de estas organizaciones, que realiza nuestra CE en su art. 7, así como el derecho fundamental a la sindicación para la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores en el art. 28.1 de nuestra Carta Magna, ha sido desarrollado en 1985 por la LOLS, la cual en su art. 2.2 a) faculta a los sindicatos para “*redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción*”. Por ello, en principio, podrán realizar cualquier actividad con el único requisito de no ser contraria a la ley.

En nuestro país, las organizaciones sindicales, al menos las más representativas, imitando a sus homólogos alemanes, no se han limitado a ejercer con regularidad actividades inherentes a sus fines institucionales, y junto con tareas que podríamos calificar de “comunes” han venido desarrollando otras, normalmente como servicios complementarios para sus afiliados⁸. Por su parte, los estatutos de la CS de CCOO también facilitan la posibilidad de abarcar otros servicios, bien con el fin de incentivar su incorporación como afiliados, bien para atender necesidades colectivas en entornos que lo precisaban⁹. Tanto en unas como en otras, las organizaciones sindicales han venido ejerciendo de empresario laboral, contratando mayoritariamente trabajadores por cuenta ajena, si bien en ocasiones también han acudido a la contratación de trabajadores por cuenta propia los cuales desarrollan sus funciones utilizando su propia organización a través de fórmulas civiles¹⁰.

Es cierto que el principal activo para desempeñar las distintas tareas que realizan las organizaciones sindicales continúa siendo sus propios afiliados y nada impide que éstos sean contratados para su realización, siendo indiferente para que el sindicato se convierta en empresario, que exista vínculo asociativo o no¹¹. Sin embargo, al igual que la sociedad, estas asociaciones, al menos las más representativas, han experimentado desde ya hace años importantes cambios con un creciente número de actividades (tanto externas como internas) que hace que sea impensable el desarrollo de éstas en exclusiva por sus militantes, lo que ha llevado a una cierta “profesionalización” a través de la contratación de personal para su desempeño¹². En palabras del profesor Tárraga Poveda¹³ “*el sindicato, a la condición de organización social de relevancia constitucional añade la de empresa de servicios sindicales. Un empresario que tiene por objeto la actividad sindical*”. El hecho de que el sindicato pase a ocupar la posición de empresario resulta cuando menos paradójico cuando el fin último de las asociaciones sindicales es el logro frente a los empresarios de la defensa y mejora de los intereses de las personas trabajadoras, pudiendo llevar a “*contradicciones impensables*” como verse demandado en juicio por sus propios empleados (Pérez Pérez, 1999)¹⁴. En definitiva, a

⁷ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, art. 4, ap. 7. (BOE 8-8-1985, núm. 189).

⁸ En el lugar web de UGT, figuran como ventajas de la afiliación, bajo el epígrafe “Otros Servicios”: vacaciones, viajes, hoteles, campamentos infantiles, ocio, establecimientos concertados, seguro de accidentes. <https://www.ugt.es/>, visitada 2021-09-29.

⁹ En los Estatutos de CS de CCOO de su 11º Congreso Confederado, figura en su art. 45 en referencia a la actividad mercantil y fundacional del sindicato: “*La CS de CCOO y las organizaciones confederadas podrán desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO*”.

¹⁰ PÉREZ PÉREZ, M, “El Sindicato: ¿Empresario Mercantil?”. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, nº 29, 1993, pp. 4-11.

¹¹ TÁRRAGA POVEDA, J., *op. cit.*, p. 55.

¹² *Ibidem*, p. 47.

¹³ *Ibidem*, p. 54.

¹⁴ *Ibidem*.

las funciones propias encomendadas por la CE y la ley, las organizaciones sindicales incorporan la de libertad de empresa adoptando la posición de empresario como un medio para la consecución de sus fines siempre y cuando no lo prohíban sus estatutos¹⁵.

Dentro de las actividades desarrolladas por los sindicatos, hay algunas, especialmente las de carácter colectivo, como la realización de una huelga o la celebración de una asamblea, que por sus propias características no pueden ser contratadas, y que, por tanto, son llevadas a cabo por sus militantes, sin embargo hay otras muchas, tanto de carácter interno (tareas administrativas, de gestión, de formación), como externo (negociación colectiva o la realización de elecciones sindicales) que sí pueden ser realizadas por personal contratado a tal efecto. Los sindicatos, además, de forma habitual, han implementado servicios, en ocasiones, no solo a disposición de sus de afiliados, siendo el más representativo el servicio de asesoría jurídica¹⁶. Estas actividades suelen ser contratadas directamente por el sindicato, aunque las organizaciones sindicales vienen ofreciendo otros muchos servicios, normalmente a través de empresas instrumentales añadiendo a su faceta de empresario laboral, la de empresario mercantil.

2.2. Los sindicatos como empresas ideológicas o de tendencia

El concepto de empresa ideológica o de tendencia es relativamente reciente en nuestro país. Es a partir de los años 80 cuando, y sobre la base de la posible colisión de derechos fundamentales en el seno de una relación laboral, surge el debate de una posible excepción al reconocimiento de dichos derechos para la persona trabajadora o para la empresa ideológica¹⁷.

Inicialmente en Alemania y con posterioridad en otros países de la UE, han surgido referencias a esta categoría de empresas que, al principio nacen en el ámbito del derecho colectivo, pero que con posterioridad aparecen en el individual. A pesar de la abundancia de estudios doctrinales sobre la figura, la empresa ideológica no dispone en nuestro ordenamiento de precepto legal específico que la defina, lo que no significa que sea desconocido en nuestro sistema. Las peculiaridades de estas empresas no solo nos han llegado a nuestro sistema por las normas legales desplegadas por distintas Directivas de la Unión, sino por la necesidad de establecer el ineludible equilibrio de los derechos fundamentales en colisión que pueden surgir en el ámbito de las relaciones laborales en su seno¹⁸.

La ausencia de un marco normativo preciso y escasa jurisprudencia sobre estas empresas dificulta el encuadre de dichas organizaciones dentro de la aceptada calificación económica de empresa o en su vertiente estrictamente jurídica¹⁹. Las empresas ideológicas ofrecen al mercado una ideología o fin ideológico, suponiendo su actividad la defensa de su ideario. Son producto de la existencia de pluralismo social,

¹⁵ *Ibidem*, p. 58.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ CALVO GALLEGOS, F.J., "Las singularidades del poder de control en las empresas de tendencias". *Temas Laborales*. Sevilla, nº 150, 2019, p. 275.

¹⁸ *Ibidem*, pp. 276-280.

¹⁹ Entendida la calificación económica de empresa como "aquella actividad organizada de producción con un fin normal de lucro", y su calificación jurídica como "agrupación de personas que, controlando bienes y servicios, tienen por finalidad la producción de bienes y servicios para el mercado".

político y de la libertad de empresa²⁰. Sin entrar en más profundidad sobre este aspecto, a efectos laborales, la organización ideológica es empresa desde el momento que contrata trabajadores para sus actividades y, por tanto, le es de aplicación la normativa del ET²¹.

Respecto a las empresas calificadas como ideológicas o de tendencia, la doctrina presenta dos categorías. Un concepto más amplio, a las que se les “*presuponen la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo por parte del prestador de trabajo de ella dependiente*”, considerando como tales organizaciones con fines políticos, organizaciones sindicales, confesiones religiosas y empresas que suministran bienes o servicios de componente mayoritariamente ideológico. Otros mantienen un concepto más estricto, considerando que tan solo nos encontraremos ante esta figura en “*aquellas organizaciones que tengan como rasgo más específico el de ser creadoras o sustentadoras de una determinada ideología y en función de la misma existen*” gozando, además, estas empresas de relevancia constitucional por ostentar una función institucional, en las que se encontrarían partidos políticos, las organizaciones sindicales y las confesiones religiosas²².

Cuáles son los derechos fundamentales que pueden entrar en conflicto en el seno de las relaciones laborales de estas empresas ha sido ampliamente debatido, considerando algunos autores que serían la libertad de pensamiento de los trabajadores protegida por el art. 16.1 de nuestra CE²³ y la libertad de empresa amparada en el art. 38²⁴. Otros autores, con los que coincidimos, consideran que los derechos fundamentales en colisión serían la libertad de pensamiento individual y la libertad de pensamiento colectiva de la organización y sus integrantes, que deberá gozar del mismo nivel de protección que el individuo. En definitiva, la actividad y organización de la empresa de tendencia son, en palabras de RODRIGUEZ PIÑERO, “*instrumentos de ejercicio, no solo individual, sino colectivo, de esa libertad ideológica y de creencia*”²⁵.

El aspecto esencial de estas organizaciones no son los bienes o servicios que presta, sino el servir de vehículo para difundir su ideología por la que procura influir y materializar en la sociedad determinados valores. La afiliación a un sindicato no supone solo una opción para el trabajador, sino que conlleva implícita una opción ideológica. Pero es que, además, la actividad desarrollada por las organizaciones sindicales no es únicamente el cauce para la materialización de derechos fundamentales de sus afiliados, sino de las personas trabajadoras en general, empleando para su consecución trabajadores. Su existencia es manifestación del pluralismo social protegido por el art. 1.1. de nuestra CE, procurando la defensa y protección de los intereses económicos y

²⁰ DE VAL TENA, A.L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: Libertad ideológica y contrato de trabajo”. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*. Zaragoza, nº 2, 1994, pp. 177-179.

²¹ DE OTADUY GUERÍN, J., “Las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende”. *Anuario de derecho eclesiástico del Estado*. Madrid, nº 2, 1986, pp. 319-320.

²² DE VAL TENA, A.L., *op. cit.*, p. 179.

²³ “Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.”

²⁴ “Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”.

²⁵ DE OTADUY GUERÍN, J., *op. cit.*, pp. 320-325.

sociales del colectivo de trabajadores recogido en el art. 7 de la Carta Magna, utilizando, entre otros, para su consecución derechos fundamentales como son el de la huelga y el de sindicación²⁶.

Resulta posible que la libertad de pensamiento individual de la persona trabajadora entre en colisión con la ideología de la empresa, pues esa ideología es sustento y razón de ser de empresas como las organizaciones sindicales. La difusión de una ideología requiere necesariamente una homogeneidad en los grupos que la conforman; lo contrario debilitaría su mensaje y, por ende, su credibilidad y difusión. Como recoge nuestra CE en su art. 7, en referencia a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales, “*su estructura y funcionamiento interno deberán ser democrático*” y, por tanto, las discrepancias y debates se producirán internamente como medio para formar esa ideología colectiva, siendo necesario que, una vez formada democráticamente la voluntad de la mayoría, sea imprescindible su respaldo por todos sus integrantes²⁷.

Es pacífica entre la doctrina la consideración de empresa ideológica o de tendencia de las organizaciones sindicales. No obstante, también es mayoritaria la opinión de que no pueden considerarse dentro de las empresas de tendencia todas las actividades realizadas por sus trabajadores como ideológicas y, por tanto, merecedoras de esta especial consideración. Suelen calificarse como “*tareas neutras*” aquellas que no requieren la identidad del trabajador con la ideología de la empresa para su desempeño, y, por el contrario, “*tareas de tendencia*” todas aquellas están directamente vinculadas con la realización de los fines ideológicos de la empresa²⁸. La discriminación de estas tareas no siempre es sencilla, y será necesario analizar en cada caso los derechos en conflicto para poder concluir si es posible una restricción de los derechos fundamentales del trabajador para que la organización pueda llevar a cabo su fin²⁹.

2.3. Los sindicatos como parte patronal negociadora de sus convenios colectivos con sus trabajadores

Es obvio que las centrales sindicales podrán desempeñar las funciones que les son encomendadas por medio de sus asociados, sus afiliados. Incluso podría considerarse que la contratación de personal para ello resulta contrario a la esencia de estas organizaciones, desde el momento que su finalidad es la de organizarse frente al empresario para obtener unas mejores condiciones para los trabajadores. Sin embargo, la realidad, en especial para las organizaciones más representativas, es que la ingente cantidad de tareas atribuidas a los sindicatos por ley imposibilita que estas sean llevadas a cabo en su totalidad con el trabajo militante, por lo que todas ellas acuden a la contratación de personal adquiriendo la asociación su faceta empresarial que, en definitiva, es un medio para el logro de sus fines³⁰. Esta realidad conlleva que estas

²⁶ TÁRRAGA POVEDA, J., *op. cit.*, pp. 64-66.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Los Estatutos Confederales de CS de las CCOO en su 11º Congreso distinguen, en sus arts. 47 y 48, entre Personal con vínculo laboral de la CS de CCOO y Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de la CS de CCOO, haciendo referencia al desempeño de tareas no sindicales y aquellas que se dedican a tareas sindicales, respectivamente.

²⁹ TÁRRAGA POVEDA, J., *op. cit.*, pp. 66-67.

³⁰ *Ibidem*, pp. 58-59.

organizaciones puedan recoger en sus Estatutos incluso limitaciones en los derechos de sus asociados en el seno de la organización³¹.

Concluida la posibilidad de que las organizaciones sindicales actúen como empresarios y que, como tal, puedan acceder a la contratación de personas para el desarrollo de sus actividades, esto dará lugar a vínculos laborales, civiles y asociativos. Distingue TÁRRAGA las siguientes categorías³²:

- **Trabajo militante de los afiliados y dirigentes:** son los servicios prestados por los militantes con carácter gratuito³³, bien de carácter esporádico y discontinuo, o permanentes durante el tiempo de mandato en el caso de dirigentes elegidos estatutariamente, en el ejercicio de sus legítimas facultades de participación.
- **Trabajo asalariado:** tareas desarrolladas por los trabajadores asalariados contratados por los sindicatos, en especial de carácter administrativo, técnico, de gestión o representación.
- **Trabajo profesional o prestaciones de los profesionales liberales:** fundamentalmente las relativas a servicios prestados por abogados, graduados sociales, economistas, procuradores, informáticos, etc.
- **Trabajo sindical retribuido de los dirigentes sindicales:** prestaciones de gestión, administración y representación realizado por militantes retribuidos por las organizaciones con dedicación permanente a dichas funciones.

Es habitual que concurra en una misma persona más de un vínculo con la organización sindical, de tal modo que, una persona asociada y por tanto militante, esté desarrollando un trabajo asalariado para el sindicato, salvo que expresamente lo prohíban sus estatutos. Se produce una doble relación con diferente marco regulador, por un lado, la relación asociativa que mantiene el afiliado con su sindicato, regulada por la normativa interna democráticamente decidida en el seno de la organización a través de sus estatutos, y por otro, la surgida de una posición laboral dependiente y el empresario, en este caso el sindicato, regulada en el ET. Es indudable que esta dualidad puede plantear situaciones de colaboración y conflicto respectivamente, lo que se une a la peculiaridad ya indicada de la actuación del sindicato como empresario, a priori contraria a su naturaleza.

En todo caso, y a pesar de las peculiaridades descritas, por imperativo constitucional, *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*³⁴, no existiendo en dicha ley ninguna mención excluyente de esta obligación para el sindicato en su faceta empresarial.

³¹ Los Estatutos de la CS de CCOO en su 11º Congreso contempla, en su art. 10, referido a los derechos de sus afiliados y afiliadas, que estos tienen derecho a asesoramiento jurídico, no incluyéndolo para acciones judiciales contra la organización, si bien en caso de personas afiliadas con contrato de trabajo con la misma, tendrán derecho al resarcimiento de los gastos de defensa con profesionales externos, en caso de demandas judiciales interpuestas contra la CS de CCOO con ocasión de su relación laboral.

³² TÁRRAGA POVEDA, J., *op. cit.*, pp. 109-110.

³³ La gratuidad excluye los gastos ocasionados por dicha actividad en concepto de dietas, recibiendo además mayoritariamente una *“retribución indirecta”* con cargo a las horas sindicales, respondiendo quien sea su empresario laboral, que funciona como garantía de indemnidad en el ejercicio de su actividad sindical.

³⁴ Art. 37.1 CE.

Dentro de la autonomía sindical, la categoría de “trabajo sindical retribuido de los dirigentes sindicales” puede verse afectada por la normativa interna recogida en sus estatutos. En primer lugar, contemplando la posibilidad de su existencia y, en segundo lugar, con relación a sus derechos y obligaciones. Por otro lado, también goza la organización sindical de libertad para definir las estructuras dentro de la organización que tendrán personalidad jurídica y, por tanto, quiénes serán sus dirigentes³⁵.

La regulación general contenida en el ET no puede dar solución a todos los problemas que pueden surgir en las relaciones laborales, aspectos que deben ser desarrollados precisamente mediante la negociación de los convenios colectivos. Esta afirmación, de aplicación general en el ámbito de las relaciones laborales, debería cobrar más sentido, aún si cabe, en el ámbito de las relaciones laborales a las que nos estamos refiriendo, toda vez que nuestra normativa, ni el ET ni ninguna otra ley de su rango, fue pensada para su aplicación en empresas de tendencia y, más concretamente, para las organizaciones sindicales en su condición de empresario, a las que únicamente alude la ley en referencia a su función constitucional. La creciente contratación por los sindicatos para la consecución de sus fines ha concluido, no sin ciertas reticencias de las organizaciones, con la aparición de convenios colectivos reguladores de sus relaciones laborales. Sin embargo, sorprendentemente, “*en casa del herrero cuchillo de palo*”, encontrándonos con que el desarrollo normativo únicamente lo encontramos en las organizaciones más representativas, siendo además bastante deficitario³⁶.

Las centrales sindicales más representativas en nuestro país son confederaciones que agrupan federaciones estatales y uniones. Representan a través de las federaciones los trabajadores agrupados por distintos sectores o ramas, y a través de las uniones la representación de éstos en el ámbito territorial³⁷, las cuales contarán con estatutos propios con la limitación de no contradecir los confederales³⁸. Sin embargo, presentan en la actualidad un modelo distinto de negociación colectiva interna para con sus trabajadores. UGT ha negociado un convenio único de ámbito estatal, negociado con la sección sindical de UGT³⁹, mientras que CCOO ha negociado convenios colectivos de ámbito territorial con la representación legal de sus trabajadores, bien sea con los comités de empresa o delegados de personal (Convenio Colectivo CS de CCOO de Andalucía, Convenio Colectivo CCOO de Aragón, Convenio Colectivo de CCOO de Asturias, Convenio Colectivo de CCOO de Cantabria, Convenio Colectivo de CCOO de Castilla La Mancha, Convenio Colectivo de CCOO de Castilla y León, Convenio Colectivo de Personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO, Convenio Colectivo para el personal de CCOO en Extremadura, Convenio Colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CCOO, Convenio

³⁵ TÁRRAGA POVEDA, J., *op. cit.*, p. 168.

³⁶ *Ibidem*, p. 166.

³⁷ Art. 16 de los Estatutos Confederales de CS de CCOO aprobado en el 11º Congreso: “... *la CS de CCOO confedera dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y confederaciones de nacionalidad/ uniones territoriales...*”. El art. 2 de los Estatutos Confederales de UGT aprobado en su 42º Congreso: “La Confederación agrupa a las federaciones estatales para una eficaz unidad y coordinación...” y en su art.79: “*La organización territorial de la Confederación recibe el nombre de unión...*”. El VIII Congreso de la CIG aprobó sus Estatutos donde figura en su art. 31: “*Na CIG confedéranse actualmente os sindicatos ou federacións correspondentes á seguinte clasificación de sectores...*” y en su art. 39: “*Territorialmente, a CIG organízase en estruturas comarcais e locais coa denominación de unións e seguindo criterios de afinidade xeográfica...*”

³⁸ Así lo recogen los Estatutos Confederales de la CS de CCOO en su art. 19 y los de UGT en su disposición adicional primera punto 3.

³⁹ BOE de 2 de octubre de 2019, núm. 237.

Colectivo del Sindicato Nacional de CCOO, Convenio Colectivo de trabajo de CCOO de la Región de Murcia, Convenio Colectivo del Personal Laboral de la CS de CCOO del País Valenciá, Convenio Colectivo de la Empresa Unión Sindical de Madrid Región y sus Federaciones de Rama de CC OO, Convenio Colectivo de CCOO de Ceuta)⁴⁰, aplicando en caso de no existir convenio específico, el convenio colectivo que le sea de aplicación por su actividad⁴¹. Por su parte, la central sindical gallega, más representativa a nivel de nuestra Comunidad Autónoma, carece de convenio colectivo que regule las relaciones laborales de la organización con sus trabajadores, figurando en la Disposición Adicional Primera de sus estatutos, lo siguiente: “*O Consello Confederal aprobará un Estatuto de persoal da CIG, no que se terán que definir: a delimitación das características básicas dos postos e cargos por razón da súa función, as modalidades de vinculación contractual e os seus efectos, o réxime salarial e de dedicación, as condicións de incompatibilidade co exercicio de actividades privadas e aquelas outras necesarias para a mellor regulamentación da relación entre a CIG e o persoal ao seu servizo. Igualmente, deberá contemplar o réxime de aplicación das súas normas ao persoal liberado que non teña a condición de asalariado da CIG*”.

Es indudable la tensión del doble papel de las organizaciones sindicales en estas lides, que, por un lado, en su papel esencial de titular de una de las partes en la negociación colectiva, no desea contradecir su ideología reivindicativa, y por otro, como empresario, obtener un modelo de relación laboral con sus trabajadores adecuado para la obtención de los objetivos que tienen como organización respecto de sus afiliados⁴².

3. LA ASESORIA JURÍDICA COMO SERVICIO ESTRATÉGICO PRESTADO AL AFILIADO

Como ya se ha indicado en el apartado 2.1, las organizaciones sindicales han venido ofreciendo diversos servicios a sus asociados, ya sea directamente o por medio de empresas interpuestas, en distintas actividades económicas. Sin embargo, la asesoría jurídica es el servicio sindical por excelencia, ligado a los fines constitucionales atribuidos a los sindicatos, y no invadiendo ámbitos reservados por el Estatuto de la Abogacía⁴³. La acción sindical utiliza en gran medida como vehículo el procedimiento laboral a través de su derecho al planteamiento de conflictos individuales y colectivos, recogido en la LOLS enlazando los derechos fundamentales a la libertad sindical, reconocido en el art. 28.1 de la CE, con el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Carta Magna.

Sin duda, es de los servicios más valorados y demandados dentro de las asociaciones obreras que no tiene únicamente carácter de mercantil, sino que presenta una naturaleza híbrida, de carácter asistencial y reivindicativo. Es evidente, que los sindicatos pueden obtener ingresos por sus servicios, aunque la representación procesal

⁴⁰ BOJA de 12 julio de 2018, núm. 134; BOA de 1 de junio de 2018, núm. 105; BOPA de 25 de marzo de 2020, núm. 59; BOC de 14 de marzo de 2019, núm. 52; DOCM de 7 de diciembre de 2020, núm. 246; BOCYL de 8 de marzo de 2019, núm. 47; BOE de 19 de enero de 2016, núm. 16; DOE de 16 de octubre de 2020, núm. 201; BOE de 10 de septiembre de 2019, núm. 232; DOG de 18 de septiembre de 2012, núm. 178; BORM de 17 de marzo de 2021, núm. 63; DOGV de 4 de octubre de 2019, núm. 8649; BOCM de 23 de julio de 2016, núm. 175; BOCC de 14 de agosto de 2018, núm. 5808.

⁴¹ De acuerdo con lo recogido en el art. 47 de sus Estatutos Confederales.

⁴² TÁRRAGA POVEDA, J., *op. cit.*, p. 178.

⁴³ SSTSJ Murcia 613 y 614/1997, de 15 de diciembre.

y acciones ejercitadas por estas organizaciones, ya sea en conflictos individuales o colectivos, además de estudiar su viabilidad, priorizará los intereses del trabajador o el colectivo de trabajadores que representa, así como la difusión de su ideario, no priorizando criterios mercantiles. La actividad jurídica de estas asociaciones se desarrolla fundamentalmente en el ordenamiento laboral y contencioso administrativo, siendo residual en los ámbitos penales o civiles. Los sindicatos contratan para prestar estos servicios a abogados, procuradores y graduados sociales⁴⁴. Pero es que la actividad jurídica de estas organizaciones no solo se desarrolla en el ámbito de la defensa de los derechos en la vertiente individual o colectiva de sus representados⁴⁵, sino que su presencia es indispensable en materia electoral (art. 127 y ss LRJS), conflictos colectivos (art. 155 LRJS), impugnación de convenios colectivos (art. 163 y ss LRJS) y libertad sindical (art. 177 y ss LRSJ).

Pero la actividad procesal de los sindicatos no se limita al que sería su papel intrínseco, esto es, como demandante, sino que cada vez es más frecuente que acuda también a los tribunales como demandado, bien sea por aspectos derivados de su funcionamiento interno o por conflictos con sus afiliados u otras organizaciones⁴⁶.

Es opinión del profesor TÁRREGA los sindicatos abusan del proceso judicial, en parte por el modelo de nuestras relaciones laborales y, también, por considerar que la judicialización de conflictos ofrece ventajas frente a otras formas de acción sindical: ser un medio más económico, servir de publicidad para estas organizaciones, ofrecer una solución fundada en derecho e, incluso, indica “*por permitir responsabilizar a otro, juez o abogado, del fracaso de la pretensión*”⁴⁷. Sin embargo, no podemos dejar de considerar la cada vez más frecuente utilización de la solución extrajudicial de conflictos, auspiciada por los acuerdos a los que han llegado organizaciones sindicales y patronales, tanto en conflictos individuales como colectivos. En Galicia, el servicio se viene prestando por el Consello Galego de Relacións Laborais, mediante el AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo) desde el acuerdo firmado en 1992 por las organizaciones sindicales y patronales más representativas de nuestra Comunidad Autónoma, que arroja un saldo de un total de 1.428 expedientes iniciados que afectan a 1.093.291 de trabajadores, obteniendo un 87% de resoluciones, ya sea mediante conclusión previa o a través de un acuerdo o laudo arbitral, apreciándose un incremento paulatino en su utilización a lo largo de los años, lo que ha propiciado el acuerdo alcanzado en 2019 para la gestión de procedimientos de gestión de conflictos individuales de trabajo⁴⁸, suscrito por los mismos agentes⁴⁹.

La asistencia jurídica de las organizaciones sindicales no sólo recoge la prestada en procedimientos judiciales, sino también mediante la labor de asesoramiento e información, suponiendo un gran incentivo para la captación de militantes. Los sindicatos prestan este servicio de forma gratuita o con importantes bonificaciones en

⁴⁴ TÁRREGA POVEDA, J., *op. cit.*, pp. 74-75.

⁴⁵ Art. 17.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁴⁶ TÁRREGA POVEDA, J., *op. cit.* p. 133.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 76.

⁴⁸ DOG, 12 de febrero de 2020, núm. 29.

⁴⁹ CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS, <https://www.cgrl.gal/aga-2/presentacion-aga/>, visitada 26/11/2021 (datos a 31 de diciembre de 2019).

los honorarios para las personas afiliadas, cobrando a los no asociados por estos servicios.

En el caso de la CS de CCOO, los precios de sus servicios de asesoría jurídica son los mismos para afiliados que para los no afiliados. El servicio es gratuito para los afiliados a partir del tercer año, ofreciendo una reducción en su coste de 1/3 a partir de los 12 meses de afiliación y 2/3 a partir de los 24 meses para sus asociados⁵⁰. En la UGT, el servicio de asesoría jurídica es prioritariamente para asistir a las personas afiliadas, y a sus delegadas y delegados⁵¹. Las tarifas no son iguales en las distintas Uniones, fijando las tarifas de su servicio en los distintos territorios. Así, por ejemplo, en UGT Galicia las consultas en el departamento de asesoría jurídica son gratuitas para afiliados con más de 12 meses de antigüedad de afiliación y de 40 euros para no afiliados, con una rebaja del 50% para personas afiliadas con menos de 12 meses de antigüedad, ofreciendo bonificaciones que van desde el 15% hasta el 90% para afiliados de entre 12 meses y más de 8 años para actuaciones en la vía laboral y contencioso. Dado el interés de este tema, los pormenores del mismo aparecen explicitados en un anexo final, incorporado a este trabajo. En UGT Castilla y León, establecen una graduación en el baremo de honorarios para afiliados de hasta 12 meses de antigüedad, entre 12 y 24 meses, entre 24 y 36 meses, entre 36 y 48 meses, estableciendo gratuidad en todos sus servicios a partir de los 48 meses de antigüedad en la afiliación⁵², pudiendo también ofertar las distintas federaciones mejoras con respecto a las tarifas previstas en la unión territorial de la que forman parte⁵³. La organización sindical gallega CIG ofrece servicios gratuitos a partir de los 5 años de antigüedad en la afiliación, pudiendo optar por desembolsar el importe correspondiente de afiliación de ese tiempo para poder optar a la gratuidad⁵⁴.

Los estatutos Confederales de CCOO recogen en su art. 10 apartado i) que todos sus afiliados y afiliadas tienen derecho a *“recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas”*. Por su parte, los estatutos Confederales de UGT en su art. 71.i) manifiesta que los afiliados y afiliadas tendrán *“el derecho a los servicios y prestaciones establecidos por el Sindicato, para lo que será necesario estar al corriente en el pago de la cuota”*. En cuanto la central sindical CIG, recoge en sus estatutos que las personas afiliadas tienen derecho a *“acceder a una atención específica, que requiera un asesoramiento individualizado, bien sea sindical o técnico, de los recursos sindicales de que disponga la CIG”*, y *“acceder a las prestaciones de servicios de los recursos sindicales complementarios de que disponga la CIG, en las condiciones y con los requisitos que se establezcan en su régimen de gestión. Que en ningún caso podrán suponer discriminación de los derechos subjetivos de los afiliados y de las afiliadas”*, en su art. 12.f y g), respectivamente.

⁵⁰ CS de CCOO, <https://www.ccoo.es>, visitada 28/11/2021.

⁵¹ UGT, http://portal.ugt.org/Revista_Union/numero224/26.pdf, visitada 28/11/2021.

⁵² UGT CyL, <https://ugtcyl.es/web/tarifas-servicios-juridicos-2018>, visitada 2/12/2021.

⁵³ UGT FeSP Cantabria, <http://cantabria.fespugt.es/servicios/tarifa-asesoria-juridica>, visitada 2/12/2021.

⁵⁴ La Voz de Galicia, “CC.OO. atiende 21 casos diarios y la CIG, con 32 abogados, ha abordado 6.700 juicios en un año”, 2010. <https://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2010/04/23/>, visitada 12/12/2021.

Se diferencian las organizaciones obreras en la organización de estos servicios. En el caso de la CS de CCOO, no especifican en sus estatutos quien es responsable de este servicio, manifestando en su art. 39: *“La CS de CCOO, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para las trabajadoras y trabajadores afiliados como para quienes no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro”*. Por su parte, UGT atribuye la organización de estos servicios a la Confederación, y su funcionamiento se regulará como un servicio mancomunado conformado por las Federaciones Territoriales y las respectivas Uniones, como se recoge en su art. 8.4: *“La creación, dirección y mantenimiento de los servicios jurídicos que trabajarán en los campos de las distintas jurisdicciones, en complemento de la acción sindical que desarrollan las federaciones, actuando bajo la coordinación de la Confederación. El funcionamiento de los servicios jurídicos tenderá a desarrollarse a través de un gabinete dirigido por una mancomunidad de las FFEE. Este gabinete jurídico mancomunado se estructurará territorialmente y será gestionado por un órgano formado por las federaciones territoriales y una representación de la UCA correspondiente. La financiación de los servicios jurídicos se sufragará con una parte de la cuota de afiliación según lo establecido en el artículo 16.3”*.

4. LA NULA O ESCASA REGULACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LOS ABOGADOS SINDICALISTAS

Como ha quedado patente, las organizaciones sindicales precisan el servicio de profesionales diversos, si bien los que más intervienen en los servicios prestados por estas asociaciones son los del ámbito jurídico, que, junto con otros profesionales como los economistas, formadores, informáticos, etc., son incorporados frecuentemente en su plantilla de trabajadores. La imposibilidad de que estas labores sean acometidas por el trabajo militante, de afiliados y dirigentes⁵⁵, hace que recurran a la contratación de abogados, procuradores⁵⁶ y graduados sociales.

De manera habitual la prestación de los servicios de profesionales se realiza a través de contrato civil, mediante la figura del arrendamiento de servicios, si bien puede formalizarse mediante contrato de mandato o arrendamiento de obra, y por contrato de trabajo, siendo opcional por acuerdo entre las partes la forma en la que se concrete la prestación de servicios, lo que no significa que sean libres para imponer un determinado régimen jurídico, el cual vendrá dado por las características de las prestaciones comprometidas. La asiduidad con la que los sindicatos precisan los servicios de abogados y graduados sociales hace que opten en muchas ocasiones por incorporarlos en sus plantillas, como así sucede en la totalidad de los casos para las organizaciones sindicales más representativas⁵⁷. Sin embargo, en todas estas organizaciones convive la prestación de estos servicios a través de gabinetes jurídicos asalariados con la contratación mediante la figura del arrendamiento de servicios.

⁵⁵ Resulta muy escaso el índice de afiliación de estos profesionales liberales en las organizaciones sindicales.

⁵⁶ Estos no suelen formar parte de la plantilla de estas organizaciones por no ser preceptivo en el proceso laboral.

⁵⁷ TÁRRAGA POVEDA, J., *op. cit.*, pp. 133-134.

Cabe reflexionar acerca de si estos trabajadores, ya sea vinculados mediante contrato civil o laboral, efectúan un trabajo ideológico o de tendencia en el desempeño de sus funciones, interviniendo dos derechos fundamentales, la tutela judicial y el de sindicación. A priori, el correcto desempeño de las funciones de los abogados en el ámbito de la defensa de los derechos del colectivo que representan las asociaciones obreras viene determinado por las reglas de la profesión, no requiriendo mayor identificación con la causa del sindicato y sus afiliados que la requerida para el ejercicio de la profesión en cualquier otro ámbito. No será así para el caso de que la defensa se preste para la propia organización en defensa de sus intereses, lo que sí requerirá una cierta afinidad con la ideología promovida por la organización sindical. Sin embargo, es posible también que el sindicato exija a sus abogados una cierta exclusividad toda vez que el ámbito procesal desarrollado en defensa de sus afiliados se realizará de forma general frente a empresarios, pudiendo requerir la organización sindical la imposibilidad de que el profesional defienda a empresarios por considerarlo una competencia desleal. Este, como otros aspectos derivados de la relación laboral para estos profesionales al servicio de los sindicatos vinculados mediante contrato laboral, deberían determinarse en el Convenio Colectivo de aplicación⁵⁸.

Sin embargo, el estudio de los convenios colectivos suscritos por las organizaciones sindicales de UGT y CCOO con sus trabajadores asalariados muestra que la especificidad de las funciones de estos profesionales frente a otros trabajadores comunes no está lo suficientemente abordada. Aspectos como la dependencia, nota característica del contrato de trabajo, la dedicación exclusiva o la competencia desleal, la colegiación forzosa y la sindicación, así como las responsabilidades profesionales o la ya indicada cuestión de la ideología en el desarrollo del trabajo profesional del abogado para estas organizaciones, no se encuentra recogidos, salvo excepciones, en los convenios que regulan sus relaciones laborales⁵⁹. En concreto en el convenio colectivo de la UGT no se recoge ninguna alusión en todo el texto a las funciones de este colectivo, limitándose a recoger en el art. 29 relativo a las Normas Generales de clasificación profesional el Grupo Profesional de Personal Técnico, incluyendo el Técnico Superior Nivel A+, que exige titulación universitaria superior. Por su parte, CCOO recoge en algunos de sus convenios colectivos la categoría de Abogados/as⁶⁰; otros únicamente, como en el caso de UGT, establecen en sus convenios una alusión en las categorías profesionales a las cuales se les requiere una titulación universitaria superior⁶¹. Tan solo en los convenios colectivos de CCOO de Asturias y de CCOO de la Federación Estatal de Servicios⁶² se recogen expresamente aspectos relativos a los abogados contratados por estas organizaciones. En el de la Federación Estatal de Servicios, tan solo se recoge mediante Anexo, bajo el título de Régimen Jurídico Abogados/as y Graduados/as Sociales, los niveles establecidos en función de la antigüedad en las funciones, así como sus respectivas retribuciones y la existencia de un “complemento de abogacía”. El de Asturias es el único de todos ellos que recoge en su articulado aspectos específicos que van más allá de simples alusiones referidas a su reconocimiento dentro de la clasificación profesional o aspectos retributivos. Así,

⁵⁸ *Ibidem*, pp. 138-144.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ Convenios Colectivos de CCOO de Andalucía, CCOO de Asturias, CCOO de Castilla La Mancha, CCOO de Extremadura, CCOO de Federación Estatal de Servicios, CCOO del País Valenciano, CCOO de Ceuta.

⁶¹ Convenios Colectivos de CCOO de Aragón, CCOO de Castilla y León, CCOO Confederal, CCOO de Galicia.

⁶² También el Convenio Colectivo de CCOO Confederal, por remisión a éste.

incluye en su art. 7 la organización del horario del servicio jurídico para abogados y graduados sociales, además de recoger la nota de exclusividad en su art. 18⁶³ y el pago de la colegiación, así como de la suscripción de una póliza de responsabilidad civil siempre que se trabaje en exclusiva para el sindicato, figurando además en Anexo las funciones tanto de abogados como de graduados sociales referenciando las mismas a un Manual de Funcionamiento de los Servicios Jurídicos. En varios de estos convenios, se recoge la figura del Asesor jurídico o asesor laboral, pero que, en todos los casos, hace alusión a personal con los suficientes conocimientos técnicos en el ámbito laboral que auxilian al gabinete jurídico o realizan funciones de “filtrado” antes de ser derivadas al gabinete jurídico ante consultas de los asociados, no requiriendo en cualquier caso titulación universitaria superior⁶⁴.

5. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE DEMANDAS DEDUCIDAS POR ABOGADOS SINDICALISTAS CONTRA SUS SINDICATOS

Una vez analizada la naturaleza de estas organizaciones, la importancia de su asesoría jurídica y la escasa especificidad en sus convenios colectivos sobre la figura del abogado contratado, pretendemos, a través del estudio de la jurisprudencia surgida como consecuencia de los conflictos derivados de los despidos de estos profesionales, en los que las centrales sindicales actuaban como empresas contratantes, y los argumentos esgrimidos por las partes, concluir si éstos presentan peculiaridades por la especial naturaleza de estas “empresas de servicios”, así como determinar las causas que, principalmente, han originado la extinción del contrato o servicio de sus abogados laboristas.

La búsqueda de jurisprudencia no ha sido tarea sencilla, pues la figura del despido acompañada en la búsqueda de términos como “abogado” y “sindicato” arroja un número muy elevado de sentencias para su revisión. Inicialmente decidimos limitar la búsqueda a sentencias emanadas en los Tribunales de nuestra Comunidad Autónoma. Esta primera búsqueda arrojó un total de 1.043 sentencias, de las cuales, tan solo 4 se ajustaban a los criterios requeridos, no permitiendo, además, extraer conclusiones relevantes. Decidimos realizar una nueva búsqueda eliminando el filtro de “Galicia”, incorporando a los indicados un acotamiento por fechas, estudiando los resultados obtenidos en los 5 últimos años en los que las demandas estaban interpuestas por la persona trabajadora. Esta nueva búsqueda arrojó un resultado de 5.961 sentencias⁶⁵. Una vez revisado este voluminoso paquete de resoluciones judiciales, se ha seleccionado un total de 12 sentencias para su análisis en profundidad, por considerar que son las estratégicas para la obtención de conclusiones para el trabajo. El conjunto de sentencias seleccionado puede agruparse en 3 bloques⁶⁶:

⁶³ El Convenio Colectivo de CCOO de Murcia también lo recoge en su art. 24.5, integrando entre sus emolumentos un complemento de dedicación exclusiva.

⁶⁴ Convenios Colectivos de CCOO de Aragón, Castilla y León, Federación Estatal de Servicios, Murcia, Unión de Madrid y sus Federaciones de Rama.

⁶⁵ Los criterios de búsqueda finalmente han sido “despido”, “abogado” y “sindicato”. El periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 hasta el 30 de noviembre de 2021.

⁶⁶ La búsqueda de jurisprudencia se ha realizado utilizando la base de datos ofrecida por el portal de noticias jurídicas <https://elderecho.com/>, y se ha completado con consultas, especialmente en la búsqueda de antecedentes de las sentencias, en <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>, visitadas 4/1/2022.

- 2 sentencias son demandas presentadas como consecuencia de despidos disciplinarios⁶⁷.
- 6 sentencias tienen su origen en despidos por causas objetivas, ERES, ERTES y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo⁶⁸.
- 4 sentencias derivan de demandas en las que el abogado reclama a la organización sindical el reconocimiento de una relación laboral en la prestación de sus servicios, manteniendo las organizaciones sindicales que, en realidad, los servicios se prestaban bajo la fórmula de arrendamiento de servicios, no existiendo por tanto competencia de jurisdicción en los Tribunales de lo Social⁶⁹.

Las dos sentencias relativas a **despidos disciplinarios**, en ambos casos son Recursos de Suplicación. La primera de ellas, **STSJ Cataluña (Social) 3361/2020 (R° 1576/2020)**, tiene su origen en el despido del trabajador por su ausencia al puesto de trabajo durante un proceso de Incapacidad Temporal. El contenido del fallo de la sentencia de instancia (Juzgado de lo Social nº. 27 de Barcelona), tras demanda interpuesta por el trabajador a la Central Sindical Unión Sindical Obrera de Cataluña USOC, tras el preceptivo acto de conciliación intentado sin efecto, es: *“Que, desestimando la demanda interpuesta por Benigno contra Unión Sindical Obrera de Cataluña, USOC, debo declarar y declaro procedente el despido del actor, convalidando la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización”*. Se declaran como hechos probados en la sentencia que el abogado estuvo en situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes desde el 23 de noviembre de 2017 hasta el 3 de abril de 2018. La empresa remitió al trabajador burofax el 12 de abril de 2018 requiriéndole para que explicara la situación, al no haber presentado parte de confirmación de la baja ni haber contactado con el sindicato, no recibiendo la central sindical respuesta a dicho requerimiento. Con fecha 18 de abril de 2018, el sindicato remitió al actor burofax imponiendo la sanción de despido disciplinario por ser falta muy grave recogida en el Convenio Colectivo de oficinas y Despachos de Cataluña: la falta al trabajo dos días consecutivos al mes sin causa justificada (art. 73.1) y el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encargadas (art. 73.2). El actor realizó una solicitud de determinación de la IT con fecha 21 de febrero de 2018, que fue resuelta en sentido negativo. El trabajador no ostentaba en el momento del despido ni el año anterior la condición de representante de los trabajadores. Contra dicha sentencia anunció el actor recurso de suplicación, impugnado por la parte contraria. Alega el trabajador *“infracción de la doctrina gradualista⁷⁰ en el enjuiciamiento del despido”* argumentando que *“el actor tenía las facultades mentales y físicas mermadas. Así lo dispone el propio informe del facultativo, seguía siendo medicado y la enfermedad no*

⁶⁷ STSJ Madrid (Social) 1054/2020, de 9 de diciembre (R° 659/2020) y STSJ Cataluña (Social) 3361/2020, de 13 de julio (R° 1576/2020).

⁶⁸ STSJ Andalucía (Sevilla) (Social) 1394/2017, de 11 de mayo (R° 1871/2016); STS (Social) 12774/2017, de 21 de diciembre de 2017 (R° 1349/2017); STSJ Castilla-La Mancha (Social) 6/2018, de 11 de enero (R° 186/2017); STSJ Madrid (Social) 673/2019, de 11 de julio (R° 217/2019); STSJ Madrid (Social) 815/2019, de 28 de octubre (R° 725/2019); STSJ Galicia (Social) 7528/2020, de 4 de diciembre (R° 3631/2020).

⁶⁹ STSJ Aragón (Social) 319/2016, de 4 de mayo (R° 263/2016), y en relación con ésta, STSJ Aragón (Social) 1620/2014, de 5 de noviembre (R° 624/2014); STSJ Castilla y León 508/2016, de 6 de octubre (R° 460/2016); STSJ Castilla y León (Social) 3891/2017, de 30 de octubre (R° 1653/2017); STSJ Aragón (Social) 958/2020, de 18 de septiembre (R° 338/2020).

⁷⁰ El art. 54 ET recoge que *“el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”*. Deberá por tanto la infracción ser culpable y grave por parte del trabajador, lo que supondrá una actividad judicial valorativa.

se terminó con el alta médica, de hecho, sigue actualmente estando en tratamiento, por lo que no se daría la culpabilidad que exige la doctrina gradualista y por ello no debió imponerse la sanción más grave de despido”. Opone la parte contraria que el trabajador recibió el alta médica el 3 de abril de 2018, no acudiendo a trabajar sin justificar el porqué, y a pesar de haber sido requerido al respecto mediante burofax de fecha 13 de abril, no contestó, pudiendo “haber aportado el alta y algún justificante médico de no poder trabajar...no constando ni siquiera que impugnara, como dice, el alta médica”. Recoge la sentencia “Desaparecida la causa de suspensión contractual que prevé el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores⁷¹ surge el antedicho deber de reincorporación inmediata, de cuyo incumplimiento el empresario puede deducir las consecuencias extintivas disciplinarias” ...Corresponde en consecuencia al trabajador la carga, tanto de manifestar su voluntad de mantener la relación laboral, como en su caso de acreditar que pese al alta médica (o a la resolución del expediente de invalidez sin declaración de incapacidad permanente), subsiste una situación de incapacidad temporal que impide la reincorporación al trabajo, ofreciendo en su caso, los medios para la verificación de esa situación por la empresa... los trabajadores no tienen atribuida la facultad de decidir unilateralmente si sufren una enfermedad que les impide trabajar y que justifica su inasistencia al trabajo. Corresponde a los servicios médicos del ICS o de las entidades colaboradoras cursar las bajas médicas⁷². Por ello cuando al demandante se le comunicó la extinción de la incapacidad temporal, en principio debió haberse reincorporado al trabajo. Y el actor no se reincorporó; ni contestó al requerimiento de explicaciones de la empresa; ni consta que impugnara el alta médica; ni acudió a los correspondientes servicios médicos para que cursasen la pertinente baja; ni siquiera, si sus padecimientos le impedían trabajar, acudió a su puesto de trabajo, manifestando a sus superiores que sus dolencias le impedían realizar las tareas que se le encomendasen”. Resuelve el Tribunal **desestimando el recurso de suplicación** interpuesto por el actor contra la sentencia de instancia confirmando en todas sus partes dicha resolución.

La segunda de estas sentencias, **STSJ Madrid (Social) 1054/2020 (Rº 659/2020)**, trata de un despido disciplinario de la abogada contratada por la central sindical tras la incoación de un expediente disciplinario, por haber cobrado las costas de un expediente y ejecución de un afiliado. La trabajadora presentó una demanda contra Federación de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, solicitando la declaración de nulidad del despido y subsidiariamente la improcedencia del mismo. El Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid emitió el siguiente fallo: “*Que desestimando las excepciones opuestas y desestimando también la demanda formulada por Dª Coro contra FEDERACIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de los pedimentos formulados, al no constatarse la vulneración del derecho al honor*”. Se declaran como hechos probados la antigüedad de la actora y realización de funciones de abogada para el sindicato. A la actora le fue asignada la defensa de un afiliado despedido por su empresa. Este proceso finalizó con la readmisión del afiliado a su puesto de trabajo, la

⁷¹ Recoge el art. 45 ET como una de las causas de la suspensión del contrato de trabajo la de la incapacidad temporal de los trabajadores, exonerando en su apartado segundo a las partes de las obligaciones recíprocas, es decir, de trabajar y de remunerar, si bien, una vez desaparecida la causa desaparece la exoneración.

⁷² Art. 2 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

percepción del importe objeto de condena, y condena en costas a la parte demandada. Las costas no fueron percibidas por el afiliado por haber sido retiradas por la abogada del sindicato⁷³, lo que originó una reclamación de éste a la Federación, la cual inició un proceso de investigación que finalizó con el despido al comprobar que la actora presentó una minuta de honorarios ante el Juzgado mediante un escrito con el membrete de CCOO donde figuraban los datos del sindicato. El sindicato por escrito contestó la reclamación del afiliado relatando que la abogada había incorporado a su patrimonio personal el importe correspondiente a las costas, mediante una presentación de minuta del sindicato, elaborando con posterioridad una factura propia de su despacho particular sin conocimiento por parte de la organización sindical, lo que había concluido con el despido de la trabajadora, adjuntando al escrito copia de la carta de despido. El afiliado presentó una queja ante el Departamento de Deontología del Colegio de Abogados, aportando el escrito y copia de la carta de despido que le había proporcionado el sindicato, que finalizó con archivo. Por su parte, la actora considera vulnerados sus derechos fundamentales, en concreto el derecho al honor, al entregar al afiliado la carta de despido y a miembros de la Ejecutiva de la Comisión Gestora y en Asambleas Políticas, a los que se les manifestó que había sido despedida porque había falsificado una factura de 8.000 euros. El 25 de junio de 2019, las partes logran el siguiente acuerdo que fue aprobado por decreto de la misma fecha: *"Como cuestión previa la actora desiste de la acción de nulidad del despido. La empresa reconoce la improcedencia del despido con efectos de 17-9-18 y ofrece a la trabajadora en concepto de indemnización la cantidad de 20.000 euros. Frente a la sentencia de instancia se alza la actora mediante recurso de suplicación impugnado por la contraparte"*. La actora *"denunciando infracción de lo dispuesto en el art.18.1 de la Constitución, en relación con los arts. 10, 15, 24.2, 35, 40.2 de la Constitución y art.7.7 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en relación con la SSTC 180/1999 y 282/2000 de 27 de noviembre, STC 216/2006, de 3 de julio, y la sentencia 661/2018 del TSJ del País Vasco, Sala Social, y Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede Sevilla 1171/2010"*. Por su parte, la central sindical mantiene que *"la copia de dicha carta no tenía por objeto vulnerar el honor de la demandante ni informar a ese tercero de la existencia de la comisión de hechos presuntamente delictivos cometidos por la Letrada demandante, sino que la finalidad era informar a aquel tercero de los resultados de la investigación iniciada tras la queja presentada por aquel ante el Sindicato. Y ello a los estrictos fines de que puedas tener conocimiento del resultado de tu reclamación y en su caso, la adopción de medidas oportunas"*. En la sentencia objeto del recurso, expone el Tribunal que *"la Sala no puede compartir el planteamiento de la sentencia de instancia. Se afirma en esta que la entrega de la carta lo fue a los meros efectos informativos y como consecuencia de la reclamación que aquel tercero había planteado en el recurso. Sin embargo, esa misma finalidad informativa bien pudo lograrse sin necesidad de entregar la citada carta (de forma íntegra) junto con la afirmación de que la abogada se habría apropiado indebidamente, incorporando a su patrimonio personal, las costas debatidas" ... "al facilitarse tal carta íntegra el Sindicato realizó una conducta atentatoria contra el derecho al honor"*⁷⁴ y al

⁷³ Es unánime la jurisprudencia que considera las costas como un crédito a favor de la parte vencedora en un proceso judicial, no correspondiendo a quien le representa o asiste en el procedimiento [Auto Sala Contencioso-administrativo del TS nº 9817/2020, de 5 de noviembre (Rº 187/2020).

⁷⁴ Art. 10 y 15 CE.

*prestigio profesional de la Letrada⁷⁵...la difusión de datos personales a terceros junto con la existencia de una afirmación de conducta irregular han de ser considerados como suficientes para apreciar la vulneración denunciada”. No obstante, la estimación es parcial por haberse producido ya la extinción de la relación laboral por acuerdo entre las partes con posterioridad al acto de conciliación, resolviendo el Tribunal: “**Estimamos el recurso de suplicación** interpuesto por doña Coro contra la Sentencia de fecha 2 de julio de 2020 dictada por el Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid en los autos 1291/2019, revocamos dicha Sentencia y, en consecuencia, **estimamos parcialmente la demanda** interpuesta por doña Coro contra la Federación de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios. Declaramos la existencia de un acto de vulneración del derecho al honor de doña Coro cometido por la Federación de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y condenamos a esta a abonar aquella una indemnización por daños morales por importe de 6.251 €. Sin costas”.*

Los procesos analizados no presentan notas características por el hecho de producirse en el seno de unas relaciones laborales establecidas por letrados con sindicatos, al margen del objeto de debate planteado en la segunda de las sentencias con respecto a la percepción de costas por parte de la abogada, las cuales de acuerdo con reiterada jurisprudencia no pertenecen, salvo pacto en contrario, al profesional, considerando su naturaleza “*como un crédito a favor de la parte vencedora en el litigio y con cargo a la vencida, en ningún caso un crédito a favor del profesional que haya defendido o representado a aquella*”⁷⁶.

Por considerar que los bloques que contienen las sentencias derivadas de despidos, cuyo origen se encuentra en causas objetivas, ERES, ERTES, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como las que cuestionan la naturaleza de la relación entre las partes, son más representativas de las posibles desvinculaciones originados en el seno de las centrales sindicales, se ha dedicado a los mismos epígrafes separados.

6. LAS DEMANDAS DEDUCIDAS POR ABOGADOS SINDICALISTAS CONTRA SUS SINDICATOS TRAS DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS, ERES, ERTES Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las organizaciones sindicales no han sido ajenas a los problemas suscitados a raíz de la crisis económica global iniciada en el año 2008. A la reducción de ingresos derivados de las cuotas de sus afiliados por la caída en el empleo⁷⁷, se une la disminución de ingresos procedentes de administraciones y otras entidades, tanto autonómicas como estatales, que venían percibiendo mediante subvenciones y ayudas por actividades en materia de empleo, prevención de riesgos, etc. La obtención de ingresos por parte de estas organizaciones, así como el debate acerca de la

⁷⁵ STC 180/1999, de 11 de octubre: “no cabe duda de que en la actualidad la actividad laboral o profesional posee una faceta externa, de relación social, que, en cuanto tal, repercute en la imagen que de esa persona tengan los demás (STC 223/1992)”

⁷⁶ ATSJ (Contencioso-administrativo), 5 de noviembre de 2020 (Rº187/2018).

⁷⁷ La tasa de desempleo en España pasó de niveles por debajo del 9% en el 2007 a valores por encima del 26% en los momentos de mayor incidencia, en el primer trimestre de 2013, <https://es.statista.com/estadisticas/500987/prevision-tasa-de-paro-en-espana/>, visitada 11/01/2022.

representatividad que nuestra CE y la LOLS les otorga a estas asociaciones serían objeto de un trabajo en exclusiva que excede los objetivos del presente.

La delicada situación económica y patrimonial de estas empresas ha provocado que, en los últimos años, hayan reducido de forma muy significativa sus costes laborales, acudiendo en numerosas ocasiones a procedimientos de Expedientes de Regulación de Empleo, Regulaciones Temporales, despidos objetivos y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, para poder hacer frente a sus obligaciones. Recoge la **STSJ Castilla-La Mancha (Social) 6/2018, 11 de enero (R° 186/2017)**, ante demanda interpuesta por trabajadora, siendo codemandadas UGT Confederal, UGT de Castilla-La Mancha y FeSP-UGT, que según consta en la Memoria Explicativa del ERE *“el descenso persistente en el nivel de ingresos de la organización sindical durante cinco años consecutivos, tanto propios (ingresos por cuotas) como procedentes de subvenciones y ayudas de otras entidades y de las administraciones públicas... que se venían percibiendo tuvo como consecuencia la adopción de diversas medidas de reducción de la plantilla, entre ellas, dos expedientes de regulación de empleo (en octubre de 2.011 y mayo de 2.012). En estos cuatro años la plantilla se ha reducido en más de un 80 %”*. De entre las sentencias seleccionadas en este bloque, junto con la citada, la **STSJ Andalucía (Social) 1394/2017, 11 de mayo (R° 1871/2016)**, tienen su origen en despidos efectuados al amparo de ERES efectuados por las centrales sindicales. En ambas quedan acreditadas las causas económicas que originan los despidos, siendo diversos los motivos esgrimidos por las partes para interponer las correspondientes demandas.

En la STSJ de Castilla-La Mancha, la demandante reclama frente a la central sindical la declaración de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales y subsidiariamente, la declaración de improcedencia del despido. La letrada es incluida en el ERE, basado en causas económicas, iniciado por el sindicato para la extinción del contrato de 17 trabajadores. Alega la actora que el despido tiene su causa en una conducta de acoso laboral o “moobing”, que argumenta por: amenazas de despido, retirada de procedimientos de la Federación para la que presta servicios que se asignan a otros letrados, asignando a la actora procedimientos de otras Federaciones, celebración de reuniones a la que no es convocada, comidas de empresa a la que no es invitada, limitación en la asignación de medios materiales, así como la contratación por parte de la central sindical de letrada poco antes de su despido. Por su parte, el sindicato argumenta que la asignación de procedimientos se debe a razones organizativas, siguiendo el criterio desde 2013 de número de entrada y no por tipo de procedimiento. Respecto a las comidas de empresa, éstas son organizadas por los propios empleados y los medios materiales asignados a la actora son similares a los del resto de abogados, deficitarios como consecuencia de la situación económica, no habiéndose realizado ninguna nueva contratación, al margen de becarios asignados por el Convenio de colaboración mantenido con la Facultad de Relaciones Laborales, y la contratación a la que hace referencia la actora, materializada mediante la fórmula de arrendamiento de servicios, se realiza con una trabajadora que ya prestaba servicios desde el año 2013. Concluye el Tribunal que *“no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral”*⁷⁸. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que

⁷⁸ Situación que vulneraría el derecho a la dignidad (art. 10 CE y 20.3 ET), la vida y la integridad física (art. 15 CE y 19 ET), la igualdad de trato (art. 14 CE y 17 ET), la intimidad (art. 18.1 CE y 18 ET).

puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral⁷⁹, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador. Y no puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos”.

Mantiene la actora, además, que UGT es un grupo empresarial, siendo UGT Confederación quien ostenta la dirección de uniones y federaciones, con unidad de caja y confusión de plantilla. Por el contrario, UGT Confederación y FeSP-UGT oponen excepción de falta de legitimación pasiva⁸⁰, argumentando que la organización funciona mediante una estructura descentralizada sin que exista identidad entre la estructura central y las descentralizadas, mantienen distinto domicilio social, diferentes poderes de representación y órganos de gestión distintos, sin existir confusión de plantilla. Estima el Tribunal la estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por las codemandadas, excepto de UGT Castilla-La Mancha, por considerar que no concurren los elementos que determinan la responsabilidad de diversas empresas del grupo: *“no concurre ninguno de estos elementos adicionales, pues cada una de las organizaciones sindicales actúa dentro de su ámbito propio y se rige por lo dispuesto en sus propios Estatutos⁸¹ ...no cabe duda de que existen vínculos y relaciones orgánicas, económicas y de todo tipo entre las codemandadas UGT Confederación, UGT Castilla-La Mancha y las distintas federaciones integradas en la misma organización sindical, pero ello no supone la creación de un entramado empresarial ni obedece a ningún propósito fraudulento sino que se trata, simplemente, de la estructura interna del sindicato⁸², de manera que el hecho de que los trabajadores presten servicios para una de las entidades integradas en esa organización no supone que el resto de ellas hayan de responder solidariamente”.*

Impugna también el despido la trabajadora por incumplimientos formales y materiales en el proceso del despido colectivo, por no constar la elección de Comisión Negociadora representativa de los trabajadores, y que en la carta de despido no se incorpora criterio de selección y, por tanto, no justifican el despido. Las alegaciones de la contraparte mantienen que se optó por el despido de la trabajadora por suponer un mayor coste económico para la empresa, así como la validez de los criterios de selección genéricos de productividad y polivalencia, acompañando un listado de trabajadores a la Comisión Negociadora que no planteó insuficiencia de criterios. Sobre lo cual recoge la sentencia: *“se habla de "criterios de rendimiento profesional y polivalencia", tratando de que la plantilla que permanezca en la organización sindical "pueda atender las diversas y múltiples tareas existentes con el mayor nivel de productividad y polivalencia posibles"...habrá de darse validez a esta formulación de criterios de selección genéricos teniendo presente que se acompañó un listado de trabajadores afectados y hubo una negociación sobre ello con la representación de los trabajadores, no resultando acorde al comportamiento de buena fe exigible que en el periodo de consultas ninguna objeción se hubiese efectuado a los genéricos criterios de*

⁷⁹ Facultades de poder de dirección y organización del empresario reconocidos en el art. 1.1 ET y 38 CE.

⁸⁰ Art. 10 LEC.

⁸¹ El art. 42.1 del Código de Comercio regula las condiciones que determinan la existencia de grupo de empresa.

⁸² Art. 1.1 ET y 38 CE.

selección que se proporcionaron, porque se entiende que por sí mismos se consideraron suficientes a los fines de una adecuada negociación⁸³”.

Formula, por último, la trabajadora una reclamación respecto al importe percibido en concepto de antigüedad que debe considerarse para el cálculo de la indemnización, superior al utilizado por la central sindical. Sostiene el sindicato que la percepción por antigüedad fue sustituida en el Convenio Colectivo de 2007-2011 por el de “antigüedad consolidada”, por lo que a partir del 31 de diciembre de 2011 ya no generarían derechos. Refiere el Tribunal que la actora lo que está reclamando es el reconocimiento de una mayor antigüedad, apreciando un error en la antigüedad contemplada por el sindicato, entrando a valorar si se trata de un error excusable o inexcusable, y concluyendo que *“se trata de un caso de error excusable⁸⁴, aunque no tanto porque la diferencia de la cuantía entre la indemnización entregada por la empresa y la que correspondía sea de escasa cuantía, sino por cuanto la actuación empresarial con arreglo a lo que durante años se vino considerando correcto (tomar como fecha inicial de antigüedad la de 2.006), así como por la pacífica aquiescencia de la trabajadora, que sólo ahora con el despido pretende esa mayor antigüedad sobre la base de una situación jurídica inatacada”,* y emitiendo el siguiente Fallo: *“Que desestimando íntegramente la demanda interpuesta por D^a. Camila, asistida del Letrado D. Julio Gabino García Bueno, frente a la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CONFEDERAL), asistida del letrado D. Fernando Luján De Frías, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA-LA MANCHA, asistida de la letrada D^a. Laura Gutiérrez Lobato, FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS (FESP-UGT), asistida del letrado D. José Carlos Arroyo Pérez, y frente a UGT ALBACETE, FEDERACIÓN ESTATAL DE LOS DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT, y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT, debo declarar y declaro la procedencia de la medida extintiva acordada por UGT CASTILLA-LA MANCHA respecto de D^a. Camila el día 2 de febrero de 2.017, consolidando la demandante la indemnización ya recibida, y estimando la excepción procesal de falta de legitimación pasiva opuesta por las codemandadas, debo absolver y absuelvo a éstas de las pretensiones deducidas de contrario”.*

La sentencia del TSJ Andalucía es consecuencia de la interposición de un Recurso de Suplicación que fue desestimado. Recoge el proceso seguido tras estimación parcial del Juzgado de lo Social, a demanda interpuesta por la trabajadora contra CCOO, al considerar improcedente el despido de la actora por estimar que la carta de despido *“adolecía de defecto formal que ocasionaba indefensión a la trabajadora, al desconocer cuales son los criterios tenidos en cuenta por la demandada para incluirla en el ERE”.* Se consideran hechos probados las funciones de la trabajadora, antigüedad, que esta gozaba de reducción de jornada a raíz del nacimiento de su segunda hija, que no era delegada de personal ni en el momento del despido ni el año anterior, si bien lo había sido hasta el año 2011, así como el proceso de acuerdo con la RLT para la reestructuración de personal a través de los procedimientos colectivos de ERE, ERTE y modificación sustancial de las condiciones de trabajo llegando a un acuerdo con la Comisión Negociadora el 28 de junio de 2013. También figuran como hechos probados que la central sindical *“comunica a la actora que, conforme a los criterios establecidos*

⁸³ El Art. 51 ET regulador del despido colectivo.

⁸⁴ El art. 53.4 *in fine* ET incorpora el concepto de “error excusable” en el cálculo de indemnización por despido.

en la memoria explicativa se encuentra afectada por las extinciones que se van a llevar a cabo”, figurando diversas comunicaciones sobre su posible reubicación, si bien el 2 de julio de 2013 finalmente se entrega a la actora carta de despido.

Contra la sentencia interponen ambas partes recurso de suplicación formulando diversas impugnaciones, “por la empresa empleadora tiene por objeto que se declare la procedencia del despido de la trabajadora, y se articula en tres motivos formulados al amparo del apartado b)⁸⁵ del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, los dos primeros, y al amparo del apartado c)⁸⁶ de la misma norma procesal, el tercero. Por su parte, el recurso de la actora pretende que se declare la nulidad del despido y contiene dos motivos formulados, respectivamente, al amparo de los apartados b) y c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social”.

Interesa la trabajadora que se recoja que el acuerdo alcanzado con la Comisión Negociadora establecía que el número de despidos sería el resultante de restar al número máximo de extinciones previstas las salidas incentivadas. Por parte de la empresa demandada, se interesa que se añada que el resultado del preacuerdo alcanzado con la Comisión Negociadora fue comunicado a la actora. Ambas revisiones son desestimadas por la Sala, dándolos por reproducidos en la documentación obrante. Respecto a los criterios de afectación, propone el sindicato que se adicione que la Memoria recoge los criterios de afectación que dan lugar a la elección de trabajadores afectados, solicitando la demandante que se añada que no consta si tales criterios fueron aplicados, no disponiendo de datos que permitan deducirlos, apreciando que existe un total de 119 trabajadores con antigüedad inferior a la de ella. El Tribunal accede a la adición propuesta por el sindicato rechazando la propuesta por la actora por tener ésta “un contenido negativo no halla cabida dentro de este apartado fáctico de la sentencia”.

Propone, por último, la actora la adición de un nuevo hecho probado referido a que la parte demandada tras los despidos realizados desde julio hasta diciembre de 2013 ha seguido contratando personal de su misma categoría, no accediendo la Sala por considerar que “se propone un contenido muy sesgado que omite las causas y el carácter temporal de la casi práctica totalidad de las contrataciones a que alude, que en muchos casos son de interinidad, para cubrir situaciones de IT o sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, y el carácter de determinados contratos, realizados con cargo a un programa subvencionado, teniendo en cuenta, también de modo interesado, el incremento de los costes salariales en un mes determinado y no en cómputo anual”⁸⁷. Al amparo del apartado c) del art. 193 LRJS, ambas partes formulan impugnación. El sindicato denuncia infracción del art. 52.1 del ET en relación con el art. 51 del mismo precepto legal y jurisprudencia relativa a la individualización de los despidos colectivos, discrepando del fundamento jurídico de la sentencia que apreció la improcedencia del despido por considerar que la carta adolecía de un defecto de forma que origina indefensión en la actora. La demandante infracción del art. 55.5, párrafo segundo, apartado b), y 55.6 del ET, en concordancia con el art. 108.2.b) del mismo cuerpo legal y de la jurisprudencia contenida en la STS de 25 de enero de 2013 (R° 1144/2012). El Tribunal concluye que “una trabajadora que se encuentre en alguna de

⁸⁵ Art. 193 b) LRJS “Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas”.

⁸⁶ Art. 193 c) LRJS “Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia”.

⁸⁷ De la regulación de despidos colectivos no se deduce la imposibilidad de futuras contrataciones siempre que estas no afecten a la causa alegada para realizar el ERE.

las circunstancias contempladas en el artículo 55.5. b) del Estatuto de los Trabajadores, que son objeto de especial protección por muchas razones (entre ellas, la conciliación de la vida familiar y laboral) podrá ver extinguido su contrato de trabajo por justa causa debidamente acreditada y comunicada...lo que dará lugar a un despido procedente. Pero si tal causa no existe o no se acredita... el despido no puede ser declarado, obviamente, procedente; pero tampoco puede ser declarado improcedente sino que, necesariamente, debe ser declarado nulo⁸⁸...la calificación que corresponda al despido solo podrá ser la de procedente si se convalida la extinción del contrato de trabajo de la actora por causas objetivas económicas, llevada a cabo por el sindicato empleador con base en el Acuerdo alcanzado en el ERE, o la de nulo en otro caso, pero no la de improcedente dada por el Juzgador de instancia...La sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido por estimar que la carta adolecía de un defecto formal que ocasionaba indefensión a la trabajadora, al desconocer cuales son los criterios tenidos en cuenta por la demandada para incluirla en el ERE". Procede la Sala, en consecuencia, a efectuar a una valoración acerca de los criterios formales validos en la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, respecto a los despidos colectivos, del siguiente tenor "El Tribunal Supremo en sentencia de 15 de marzo de 2016),... "la mejora introducida por la Reforma de 2012, extendiendo a la comunicación individual del despido -en los PDC- la formalidad propia de la establecida para el despido objetivo, no puede distorsionarse llegando al injustificado extremo interpretativo de entender que el despido colectivo pase a tener aún mayor formalidad que el despido objetivo...de existir alguna diferencia, más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del PDC, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores⁸⁹...no cabe apreciar en la comunicación del despido la existencia de un defecto de forma por dicha causa que, de concurrir, daría lugar, como se ha dicho, a la nulidad del despido, por hallarse disfrutando la trabajadora de una reducción de jornada por guarda legal".

Respecto a la menor antigüedad de otros trabajadores en relación con la de la actora, resuelve el Tribunal que ello no puede suponer "que el despido carezca de motivación suficiente, al desconocerse si los criterios de selección fueron o no aplicados correctamente, siendo en todo caso irrelevante la circunstancia --que además meramente se alega por la actora-- de tener más antigüedad que al menos 119 personas de la organización, al ser el de antigüedad el último de los criterios de selección, e incierto que el número de extinciones voluntarias haya cubierto con creces el de las extinciones forzosas previstas", fallando el Tribunal lo siguiente: "**Desestimamos el recurso de suplicación** formulado por Victoria, y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la Confederación Sindical de COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Sevilla en fecha 17 de diciembre de 2015, en virtud de demanda presentada por Victoria contra la Confederación Sindical de COMISIONES OBRERAS de Andalucía (CC.OO-A), sobre Despido individual por causas objetivas económicas, derivado de Despido colectivo; y, revocando la sentencia recurrida, desestimamos la demanda, **declarando la procedencia del despido** de la actora".

⁸⁸ Por entender vulnerado el derecho fundamental de no discriminación por razón de sexo protegido en el art. 14 CE.

⁸⁹ Referido a requisitos formales para acometer por la empresa un despido colectivo (art. 51 ET) y despido objetivo individual (art. 53 ET).

La STSJ de Madrid (Social) 673/2019, 11 de julio (R° 217/2019), enjuicia el Recurso de Suplicación interpuesto tras la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid núm. 36, por demanda interpuesta por la trabajadora contra Confederación Sindical UGT de España y otros en reclamación de despido con vulneración de derechos fundamentales, que desestimó la demanda formulada. El despido se realizó por causas objetivas. En la sentencia se consideran hechos probados las funciones de la actora, categoría, antigüedad, salario, así como prestación de servicios para UGT Madrid. Como consecuencia de ERE instado por UGT Madrid en el año 2012, la actora pasó a prestar sus servicios para la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG). En 2013 un nuevo ERE extinguió la totalidad de los contratos de asesoría jurídica suscritos con UGT Madrid, afectando a la trabajadora a la que se le entregó carta de despido con fecha 31 de octubre. En noviembre de 2013, la actora formalizó contrato de duración determinada por obra o servicio con la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT (FETE) a tiempo parcial, prestando sus servicios para la mancomunidad de servicios jurídicos creada por FITAG y FETE. Este contrato se convirtió en indefinido, en marzo de 2015. En abril de 2016, se crea la Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT (FeSP) que integra a FETE, disolviendo la mancomunidad de servicios jurídicos en diciembre de 2016, tras la integración de FITAG en la constituida Federación de Industria, Construcción y Afines (FICA)⁹⁰. El 22 de diciembre le es notificado a la trabajadora su despido por causas objetivas, al producirse el 31 de diciembre la extinción del servicio de mancomunidad jurídico en el que venía prestando sus servicios.

Interpone Recurso de Suplicación la actora, que es impugnado por la central sindical, tras la desestimación de la demanda presentada por la trabajadora ante el Juzgado de lo Social. El primero de los motivos del recurso de la actora se refiere a la omisión de presentación en primera instancia por parte del sindicato de documentación requerida con el objeto de probar que la prestación de servicios se había llevado a cabo en su totalidad por parte de la actora para FITAG y nunca para FETE, a pesar de haber sido por ésta contratada, alegando una cesión ilegal. El motivo es desestimado por la Sala, refiriendo *“que la exigencia de que la cesión ilegal esté presente en el momento de la presentación de la demanda es una exigencia jurisprudencial que se proyecta sobre los casos en los que la pretensión del trabajador se dirige a la reclamación de su situación de fijeza, tal como prevé el artículo 43.2 ET. Sin embargo, tal doctrina no puede proyectarse, directamente, sobre los supuestos en los que, constante la cesión, se produce el despido del trabajador lo que provoca una demanda judicial en la que se acumula la relación contra el despido y la declaración de existencia de cesión ilegal para que ésta última tenga las consecuencias pertinentes sobre las consecuencias de la unilateral decisión extintiva adoptada por el empresario... Por ello, se ha admitido que a las demandas por despido pueda acumularse la que se refiere a la cesión ilegal⁹¹ cuando ésta última estaba viva en el momento de la decisión extintiva empresarial (STS/4ª de 7 mayo 2010 -rcud. 3347/2009 -)”...La recurrente ha accionado por despido, integrando en su pretensión principal como factor añadido que antes de serle extinguido el contrato por despido, hubo cesión ilegal, identificando la entidad cedente como formal empleadora (FETE, luego FeSP) y la cesionaria (FITAG, después FICA). Pero, como se ha indicado, nada se razona en relación con el objeto principal o*

⁹⁰ UGT, “El Comité Confederal de UGT respalda los trabajos para la reestructuración organizativa en tres nuevas federaciones”, 2015, <https://www.ugt.es/el-comite-confederal-de-ugt-respalda-los-trabajos-para-la-reestructuracion-organizativa-en-tres>, visitada 12/01/2022.

⁹¹ Art. 43.2 ET.

pretensión básica de la demanda, al haberse eludido la cita de normas sobre el despido por las causas objetivas⁹² en que tal medida extintiva se funda o de jurisprudencia aplicable y los razonamientos pertinentes del suplico. Por ello, aunque se emitiera un eventual pronunciamiento proclive a la pretensión de la demandante en relación con el único tema esgrimido en el motivo, ningún efecto podría haber -salvo que la Sala elaborara el recurso, con evidente indefensión para la parte demandada⁹³”.

El segundo motivo, amparado en el art. 193. b)⁹⁴ de la LRJS, alegado por la actora es referido al dato de antigüedad, pero estas consideraciones nuevamente refieren a la posible existencia de cesión ilegal. Refiere, además, que, si bien había suscrito el contrato con FETE, y por ello venía trabajando para la mancomunidad jurídica⁹⁵, en realidad, era para FITAG UGT, para quien efectivamente prestaba sus servicios. Frente a ello, la Sala indica no existir constancia documental de que únicamente prestase sus servicios para la referida federación, siendo por tanto desestimado. Resuelve el Tribunal con el siguiente Fallo: “**Desestimamos el recurso de Suplicación formulado contra la sentencia dictada el 28-11-2018 por el Juzgado de lo Social N° 36 de Madrid, autos 250/2017, que confirmamos en su integridad**”.

La STS (Social), sec. 1ª, A 21 de diciembre de 2017 (R° 1349/2017) y la STSJ Galicia (Social) 7528/2020, 4 de diciembre (R° 3631/2020), proceden de demandas interpuestas contra las centrales sindicales por despidos por causas económicas. La primera de ellas es un Recurso de Casación para unificación de doctrina, cuyo **fallo es de inadmisión**. La trabajadora en su demanda inicial contra el Sindicato Médico de Extremadura (SIMEX) solicita la nulidad del despido por infracción de garantía de indemnidad, pretensión mantenida en el Recurso de Suplicación. Se consideran hechos probados las funciones de la actora, antigüedad, la existencia de un ERE para la reducción de jornada instado por la central sindical en el año 2012, que afectó a la trabajadora. A la finalización de esta medida y por persistir la negativa situación económica y progresivo endeudamiento de la demandada, el 2 de julio de 2015, propuso a los trabajadores una modificación de las condiciones de trabajo con la opción, en caso de no aceptar, de despido con una indemnización fijada con abono fraccionado. La propuesta no fue aceptada por la trabajadora, que presentó con fecha 21 de julio de 2015 demanda en el Juzgado instando la extinción de su contrato de trabajo por causas imputables a la empresa, al adeudarle una paga extraordinaria y por modificación de las condiciones de trabajo, alegando que le habían suprimido la mayoría de sus funciones. El sindicato comunicó a la trabajadora su despido por causas económicas con fecha 10 de septiembre y efectos del día 26 de ese mes, alegando resultar su puesto excesivamente costoso y ser prescindibles sus servicios.

Tras la desestimación de la demanda en el Juzgado de lo Social, la actora presentó Recurso de Suplicación manteniendo su nulidad por considerar que existió infracción de la garantía de indemnidad lesionando el derecho a la tutela judicial efectiva⁹⁶. Alegó que su despido era consecuencia de represalias por parte de la empresa

⁹² Art. 53 ET.

⁹³ Por vulneración del art. 24 CE.

⁹⁴ Interesando revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

⁹⁵ Art. 43.2 ET.

⁹⁶ Art. 24 CE.

por las acciones judiciales iniciadas por ella⁹⁷ en el mes de julio. La Sala resolvió desestimando la pretensión de la actora y confirmando, por tanto, la sentencia de instancia. Presenta la actora Recurso de Casación para unificación de la doctrina, insistiendo en la vulneración del art. 24 CE y el 55.6 del ET, proponiendo como sentencia de contraste la STSJ Asturias de 16 de noviembre de 2012 (R° 2316/12). Razona la sentencia que *“corresponde en este tipo de pretensiones a la parte actora aportar indicios razonables de que la vulneración se ha producido y a la demandada a carga de acreditar que existió una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad⁹⁸, todo ello en el bien entendido de que al trabajador no le basta con alegar la lesión, sino que ha de ofrecer un indicio suficiente que suscite la posibilidad razonable de vulneración, y de que la empleadora no puede limitarse a aportar una justificación, ya que está debe ser objetiva, proporcional y en términos tales que lleve al órgano judicial a la convicción de que, efectivamente, la decisión no tuvo una motivación lesiva de derechos fundamentales, según se desprende de la abundante jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria y que, por todas, se recoge en la STC 90/1997”*. Concluye que los hechos no son comparables con los de la sentencia propuesta de contraste. La empresa aportó prueba suficiente del criterio seguido para el despido y de los hechos probados no puede deducirse la posibilidad de represalias en el despido, toda vez que la presentación de la demanda por parte de la trabajadora fue con posterioridad a la adopción de medidas alternativas propuestas por la empresa para hacer frente a la situación económica por la que atravesaba, por lo que *“evidencia la inexistencia de divergencia doctrinal alguna que necesite ser unificada”*.

La segunda de las sentencias, fallada por el TSJ Galicia, deviene de la interposición de Recurso de Suplicación interpuesto por ambas partes contra la sentencia del Juzgado de lo Social que declaró estimación parcial de la demanda interpuesta por la trabajadora contra UGT Galicia, UGT Confederal, FeSP UGT, FeSMC UGT y FICA UGT, por el que instaba la nulidad del despido, declarando el Juzgado su improcedencia. En la sentencia se dan como probados los hechos relativos a funciones, categoría, salario, tipo de contrato y comunicación del despido a la actora con fecha 2 de agosto de 2019 por causas económicas. Resulta también probado que UGT Galicia comunicó en agosto de ese mismo año a otros 8 trabajadores la extinción de la relación laboral en similares términos. Argumenta la parte demanda, además, que la trabajadora venía desempeñando sus funciones en el departamento de asesoría jurídica de la Unión Comarcal de Ferrol e UGT Galicia. En dicho centro, y mediante ERE, dejaron de prestar servicios en 2013 una abogada y un graduado social, permaneciendo en el servicio un graduado social, desplazándose desde Santiago de Compostela un abogado tres días a la semana durante un periodo de tiempo, el cual renunció al servicio, lo que originó la contratación de la actora inicialmente mediante un contrato de jornada parcial, llegando a existir puntualmente la colaboración de otro abogado a través del arrendamiento de sus servicios. Consta acreditado que la actora ejerció su derecho a huelga en septiembre de 2018, ante el impago de salarios por la parte demandada y que ese mismo mes presentó escrito ante la Unión en la que prestaba sus servicios en reclamación de cantidad en concepto de kilometraje.

⁹⁷ Por aplicación del art. 17.1 ET que en su segundo párrafo dice: *“Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”*.

⁹⁸ Art. 105.1 LRJS.

La actora propone en el recurso modificación del relato histórico, en relación con la incorporación de referencia a la categoría ostentada la anterior abogada de la unión Comarcal, la extinción del contrato de otros dos trabajadores, la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, concreción respecto a la fecha de un email enviado por el Secretario de Organización de la Unión Comarcal, así como la fecha en la que pasó a desempeñar ese cargo. Todas ellas son rechazadas por intrascendentes, innecesarias o inútiles, con la excepción de la segunda, rechazada por no aportar documento que lo pruebe. Con amparo en el art. 193.c) LRJS⁹⁹, denuncia la actora infracción de los arts. 20, 24 y 28 CE en relación con los arts. 55.5, 52, 53.5 y 55.7 ET, así como los arts. 96, 181.2 y 182 LRJS y doctrina constitucional sobre la garantía de la indemnidad, reclamando la nulidad por vulneración de derechos fundamentales de la actora, que argumenta por la aversión del Secretario de Organización hacia ella y los enfrentamientos que han tenido. Frente a esto, la contraparte impugnó alegando que no se han aportado por la actora indicios de la vulneración de derechos fundamentales. La Sala desestima el motivo, pues *“de instancia no considera acreditado ningún indicio de vulneración de derechos fundamentales, analiza los diversos alegatos del actor formulados en la demanda argumentado su falta de acreditación y en esta alzada tampoco se introduce en el relato fáctico ningún dato que pueda considerarse como indicio de vulneración de derechos de la actora... en consecuencia no cabe imponer al empleador la carga de acreditar que su decisión sea ajena a cualquier intención vulneradora de los derechos de la actora”*¹⁰⁰. Tampoco puede estimarse la pretensión de la actora, que argumenta que la demandada debía haber acudido a el procedimiento de despido colectivo por el número de despidos en el marco de 90 días¹⁰¹, no existiendo sustento fáctico de dicha afirmación. Por su parte, el sindicato al amparo del art. 193.c) LRJS presenta dos motivos jurídicos de recurso. Se opone a la petición de variación de la actora en la indemnización, puesto que, a la fecha del despido, el nuevo convenio, que daría lugar a ello, aún no se había publicado, y alega infracción del art. 52.c), 53.b) y 53.5º ET, en relación con el art. 122.1º LRJS, argumentando que concurren las causas económicas por ser la situación negativa de la empresa real y actual. Ambos motivos son rechazados por la Sala, el primero, porque *“si bien es cierta la doctrina que invoca el recurrente sobre inamovilidad del salario percibido por el trabajador en el momento del despido a efectos de determinar la indemnización que corresponda, la parte omite el dato de que en el ordinal quinto de probados se establece que el 27/6/19 se había alcanzado ya un preacuerdo sobre el incremento salarial y con referencia al año 2019 y efectos de 1º de enero de dicho año, y que la liquidación de atrasos ya fue previsto que se efectuara en la nómina de septiembre, es decir, con antelación a la propia publicación del convenio, lo que indica que la parte recurrente ya conocía el salario debido a la parte actora así como la obligación de liquidar los atrasos correspondientes por lo que el salario debido es el pactado en el preacuerdo y llevado al convenio con posterioridad”*. El segundo motivo, también desestimado, es razonado

⁹⁹ Alegando infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

¹⁰⁰ Unánime es la reiterada jurisprudencia que para que opere la inversión de la carga de la prueba se requerirá la acreditación de existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de la alegación (STC Sala Primera 10/2011, de 28 de febrero entre otras).

¹⁰¹ Art. 51.1 ET: *“A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

por la Sala afirmando que “de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, con carácter general no sólo cabe un control sobre la concurrencia de la causa alegada, es necesario, además, un control de razonabilidad pleno y efectivo sobre la medida extintiva comprobando si las causas alegadas y acreditadas, además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, también, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial¹⁰² ...la empresa no ha logrado acreditar tales extremos, sin que el simple hecho de la reorganización de los recursos (que se alega en la carta de despido, sin que la misma se haya concretado en medida alguna acreditada en pleito) haya creado por ella misma la necesidad de extinguir el puesto de trabajo de la actora”. Finaliza fallando “**Que desestimamos los recursos de suplicación formulados por D^a Azucena y UGT GALICIA** contra la sentencia dictada el 17/2/2020 por el Juzgado de lo Social N^o 1 de FERROL en autos N^o 935-2019 sobre DESPIDO OBJETIVO seguidos a instancias de la actora contra UGT GALICIA, UGT (CONFEDERAL) FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PUBLICSO (FESP-UGT) FEDERACIÓN ESTATAL DE LOS SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (FeSMC-UGT) FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y ACRO (FICA-UGT) resolución que se mantiene en su integridad”.

La última sentencia de este bloque, la **STSJ Madrid 815/2019, 28 de octubre (R^o 725/2019)**, resuelve un Recurso de Suplicación interpuesto por la actora, siendo impugnado por la contraparte, tras la sentencia de instancia que estimó parcialmente la demanda interpuesta por la trabajadora contra FICA UGT y FeSP UGT, solicitando la nulidad del despido, siendo calificado en sentencia como improcedente, absolviendo a FICA UGT de los pedimentos formulados en su contra. La sentencia del Juzgado de lo Social fijó como hechos probados la antigüedad, categoría profesional y la prestación de servicios de la trabajadora para FeSP UGT mediante contrato de trabajo que incluía cláusula de interinidad en sustitución de trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. También quedó probado que con fecha 15 de noviembre de 2013 la totalidad del personal perteneciente al Servicio jurídico de UGT Madrid quedó afectado por el segundo ERE realizado por dicha organización. Por parte de las Federaciones FITAG UGT y FETE UGT, se acordó en enero de 2014 la constitución de una mancomunidad de servicios jurídicos denominada “Asesoría jurídica FITAG-FETE UGT Madrid”. La trabajadora sustituida prestaba servicios para FETE UGT, si bien puntualmente también atendía asuntos jurídicos de FITAG UGT. En enero de 2016 y tras la reestructuración de las Federaciones Estatales de UGT, se produjo la fusión de FETE y FSP UGT y la de MCA y FITAG UGT, constituyéndose FeSP y FICA UGT. La actora continuó prestando sus servicios para la FITAG, hasta que se extinguió la citada mancomunidad con fecha 31 de diciembre de 2016 siéndole comunicado el 22 de diciembre por FeSP UGT la finalización de su contrato por expiración del tiempo convenido por haber sido la trabajadora a la que sustituía objeto de despido objetivo con efectos del 31 de diciembre (esta trabajadora interpuso demanda contra el despido siendo estimada por el Juzgado de lo Social, que declaró la nulidad de este). FITAG UGT efectuó la extinción de contrato de 110 trabajadores mediante un procedimiento de despido colectivo con un periodo de ejecución hasta el 31 de enero de 2017, por preacuerdo con la Comisión Negociadora de fecha 29 de septiembre de 2016.

¹⁰² El art. 53.4 ET en su penúltimo párrafo dice: “En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente”.

Se alza en suplicación la actora articulando el recurso en seis motivos, tres al amparo de lo previsto en el art. 193.b) LRJS y los otros tres de conformidad con el art. 193.c)¹⁰³ del mismo precepto legal. De los tres primeros motivos interesa la actora la revisión fáctica para incluir el inicio de la vinculación profesional de la trabajadora a la que sustituía la actora, así como su antigüedad y edad. Además, la incorporación del contrato efectuado a favor de un trabajador por FETE iniciado en octubre de 2011, así como la inclusión de referencia a otra trabajadora y su edad, despedida en similares términos a los de la trabajadora a la que sustituía la actora cuya demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social no siendo firme la sentencia. La Sala admite los dos primeros motivos, y del tercero la edad de la trabajadora.

El cuarto motivo del recurso se articula conforme a lo previsto en el art. 193. C) LRJS con infracción de los arts. 14 de la CE y los 4, 17 y 55.5 ET, y 108 y 113 LRJS, por estimar contrarios los razonamientos de la sentencia de lo Social al estar compuestos los servicios jurídicos mayoritariamente por varones y no por mujeres, afectando las extinciones a mujeres, manteniendo el contrato de trabajo el trabajador referido en el segundo motivo del recurso con mayor antigüedad y menor edad que la actora. Denuncia, en el motivo quinto, la nulidad del despido por discriminación en razón de sexo y edad procediendo la imposición a la demandada de multa entre 6.251 y 25.000 euros por tratarse de una infracción muy grave de acuerdo con el art. 8.12 de la LISOS. El Tribunal expone que *“tal afirmación, no basta para entender que, en el caso, se ha vulnerado el derecho fundamental a la igualdad¹⁰⁴, porque en la sentencia que da origen a estos autos, la demandante, tenía una antigüedad de año y medio y un contrato de interinidad por sustitución y si como muy bien razona la sentencia, cesando a la trabajadora sustituida, se conseguía el cese de la actora, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid confirmada, además por esta Sala, tiene que servir para deslegitimar el cese del que ha sido objeto la actora en estos autos, pero no para declarar la nulidad de su despido, porque con las circunstancias particulares que aquí concurren, no puede calificarse de ese modo, si no existe ningún indicio sobre una eventual discriminación por razón de sexo que tampoco vendría representada por el mantenimiento de la relación laboral con el Sr. Luis Ángel, en tanto, como acertadamente vuelve a referir la sentencia, se trata de un trabajador con cinco años más de antigüedad que la demandante”*.

El último motivo que denuncia en su recurso la actora es por infracción del art 26.3 LRJS, por considerar que no se ha producido indebida acumulación de acciones al reclamar en su demanda la condena a la empresa demandada al abono de un importe de 290,70 euros incrementado con el 10% de interés por mora que se le debió abonar en la liquidación. Considera la Sala que *“En el presente caso, no concurre ninguna circunstancia excepcional, que aconseje la separada tramitación de ambas acciones que en aras de la agilidad y economía procesal, ninguna razón hay mantenerla... se estima, porque procediendo la acumulación¹⁰⁵, la actora se limitó tanto en la demanda como en el recurso, a interesar la aplicación del artículo 27 del Convenio Colectivo de aplicación y si la parte demandada, considera que no adeuda la cantidad, su cuantía*

¹⁰³ Amparando el recurso en la revisión de hechos probados e infracción de las normas sustantivas o de la jurisprudencia.

¹⁰⁴ Alegada vulneración del art. 14 CE, el Tribunal considera que los hechos probados por la actora no aportan indicios suficientes para que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de la alegación.

¹⁰⁵ Art. 26.3 LRJS en relación con el art. 49.2 ET:

excede de la debida o que por alguna circunstancia, que desconocemos, no resulta de aplicación el precepto convencional que sustenta la reclamación de la demandante, es la empresa y no la actora, quien debe justificar que no adeuda una cantidad que, por la sumisión de la trabajadora al Convenio Colectivo¹⁰⁶, le es reconocida sin fisuras y sin condicionamientos y siendo así, procede la estimación del recurso solo en lo que respecta a esta pretensión de condena”. Por tal motivo, el Tribunal emite el siguiente fallo: “Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada de Doña Amanda, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid de 23 de abril de 2019, en autos nº 222/2017, seguidos a instancia de la recurrente contra la Federación de Servicios Públicos de la UGT, Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT y Ministerio Fiscal y revocándola en parte, condenamos a la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la UGT (FeSP UGT), a que abone a la actora la cantidad de 290 euros incrementada en el 10%, confirmando la sentencia recurrida en el resto de pronunciamientos que contiene”.

7. LAS DEMANDAS POR DESPIDO DEDUCIDAS POR ABOGADOS SINDICALISTAS CONTRA SUS SINDICATOS CUESTIONANDO LA NATURALEZA DE SU RELACIÓN CONTRACTUAL

El régimen de responsabilidad civil, y, por tanto, las normas que la regirán, derivada de las actuaciones de los abogados en el ejercicio de su profesión está afectado por la naturaleza jurídica de la relación entablada entre los profesionales y sus clientes. La calificación de su relación contractual ha sido ampliamente debatida por la doctrina y nuestra jurisprudencia. La relación entre abogado y clientes ha sido calificada mediante diversas figuras: arrendamiento de servicios, contrato de obra, mandato, contratos mercantiles de gestión (mediación, agencia, comisión), incluso como contrato innominado o atípico. Pero también, de diversas formas, puede desarrollarse por cuenta ajena mediante una relación laboral común, o especial si está integrada en un despacho individual o colectivo, o en régimen de Derecho Administrativo (situación de los abogados de las administraciones públicas), etc.¹⁰⁷. Sin embargo, como ya se ha indicado en el apartado 4 del trabajo, la naturaleza jurídica de esta relación vendrá determinado por las características de las prestaciones comprometidas, no siendo libres las partes para imponer un determinado régimen a su relación. Las características que determinarán la naturaleza de esa relación vendrán dadas de forma general por las notas de prestación personal, voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución. Sobre la nota de voluntariedad recoge la STSJ Aragón 1620/2014, de 5 de noviembre (Rº624/2014), que “*Aparte de la presunción "iuris tantum" de laboralidad que el art. 8.1 del ET atribuye a la relación existente entre quien presta un **servicio** retribuido y quien lo recibe, el propio Estatuto, en su art.1.1, delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de **servicios** con carácter voluntario cuando concurran, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia (por todas, Sentencia de 19-7-02, r. 2869/01),cuales son, "la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los **servicios**".* Las notas del carácter

¹⁰⁶ Atendiendo al carácter normativo del Convenio Colectivo, y en aplicación del art. 105 LRJS corresponderá a la otra parte probar la inexistencia de esa deuda.

¹⁰⁷ BLASCO PELLICER, A.A., SERRA RODRÍGUEZ, A, *El trabajo profesional de los abogados*, España, 2012, p. 255.

personal, voluntariedad y retribución no son exclusivas de contratos laborales, por lo que las de ajenidad y dependencia son las que, como mantiene nuestro TS, definitivamente van a definir la naturaleza de la relación, “*siendo ambos conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado*” (STSJ Castilla y León 3891/2017, de 30 de octubre).

Se desprende de las sentencias estudiadas que los indicios comunes de dependencia en la doctrina jurisprudencial son “*la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS 23-10-1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS 20-9-1995), la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (SSTS 8-10-1992 y 22-4-1996), y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador*”. (STSJ Castilla y León 508/2016, de 6 de octubre).

A su vez, los aspectos más relevantes para la consideración de la nota de ajenidad son, entre otros, “*la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los **servicios** realizados; la adopción por parte del empresario --y no del trabajador-- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones*”¹⁰⁸.

La determinación de la calificación de la naturaleza jurídica de esas relaciones es el motivo de controversia debatido en el tercer bloque de sentencias que pasamos a analizar, mediante la determinación de los argumentos esgrimidos por cada una de las partes.

7.1. Los argumentos esgrimidos por los sindicatos para negar la existencia de relación laboral con sus abogados

En la **STSJ Aragón (Social) 958/2020, de 18 de septiembre (R° 338/2020)**, se argumenta la existencia de contrato con el demandante de arrendamientos profesionales para la prestación de asesoramiento como despacho externo a la Federación y que, si bien la retribución era desde 2013 de una cantidad fija anual, esta se facturaba con IVA (con anterioridad era un porcentaje sobre la cuantía del procedimiento). La organización del trabajo era realizada por el propio abogado, pasando las consultas a los afiliados en el despacho titularidad del demandante y previa cita que era señalada por el propio despacho, a demanda bien de los propios afiliados o del sindicato. Se prueba, además, en que en el despacho prestaban servicios otros abogados, incluido el hijo del titular. Además, refieren que percibía cantidades en concepto de desplazamiento y honorarios de forma directa sin la participación ni responsabilidad alguna por parte del sindicato. Respecto a la nota de personalidad, justificando que lejos de tratarse de

¹⁰⁸ STSJ Aragón 958/2020, de 18 de septiembre (R°338/2020).

excepcionalidades, el demandante venía siendo sustituido de forma habitual, figurando entre el año 2015 y el 2018 un 32% de minutas emitidas por su hijo.

En la **STSJ Castilla y León 3891/2017, de 30 de octubre (R° 1653/2017)**, defiende el sindicato la fórmula civil del contrato por la existencia de un contrato de arrendamiento de servicios que, si bien inicialmente había sido suscrito por la abogada, con posterioridad y a petición de ésta se sustituyó por uno con una Comunidad de Bienes formada por ella y su marido. Reconocen que los servicios prestados para el sindicato eran realizados mayoritariamente por ella, si bien el contrato contenía la posibilidad de sustitución¹⁰⁹, produciéndose en alguna ocasión. Adicionalmente aun cuando en el contrato figuraba un horario, que así figuraba en los locales del sindicato, este no se cumplía ya que la organización del trabajo se realizaba mediante un sistema de cita previa consultándose previamente a la abogada, y ella indicaba cuándo podía prestarse el servicio¹¹⁰.

En la **STSJ Castilla y León (Burgos) (Social) 508/2016, de 6 de octubre**, el sindicato defiende su argumentación de inexistencia de contrato laboral, alegando que el abogado no acudía diariamente al sindicato y que no recibía instrucciones directas de éste, salvo para indicarle la necesidad de que interviniera en determinados procesos¹¹¹. Refieren que, si bien tenía acceso a la base de datos de la asociación obrera, también los tienen otros afiliados. La colegiación del ejercicio profesional era abonada por el letrado y en numerosas ocasiones era sustituido por un compañero de su despacho que no mantenía ninguna relación con el sindicato, y si bien los expedientes se archivaban en los locales de la empresa, también se archivaban en el despacho personal del abogado¹¹².

La **STSJ Aragón (Social) 319/2016, de 4 de mayo (R°263/2016)**, con remisión a la **STSJ Aragón (Social) 1620/2014, de 5 de noviembre (R° 624/2014)**¹¹³, expone que argumenta la central sindical la existencia de contrato de arrendamiento de servicios suscrito entre las partes, y que la retribución derivada de sus servicios se venía efectuando mediante el pago de facturas emitidas por el profesional con el correspondientes IVA, y efectuando la pertinente retención de IRPF. Que, además de la cantidad mensual, el abogado percibía el abono de una cantidad en función de los importes abonados por los afiliados como cuotas extraordinarias¹¹⁴. Mantenía despacho profesional abierto de su titularidad. El abogado no prestaba sus servicios todos los días,

¹⁰⁹ Lo cual podría atenuar el indicio de la dependencia en la relación laboral.

¹¹⁰ Para justificar la no dependencia de la trabajadora a pesar de la existencia de un horario en el contrato suscrito entre la trabajadora y el sindicato.

¹¹¹ La asistencia irregular en el tiempo a los locales del sindicato y la ausencia de instrucciones por parte del empresario desvirtúa la nota de dependencia requerida por el ET para considerar la existencia de contrato de trabajo de naturaleza laboral.

¹¹² La puesta a disposición de los expedientes en los archivos del sindicato podría suponer la ajenidad en el trabajo realizado por el trabajador, quedando atenuado al probar que también se custodiaban en el despacho del letrado.

¹¹³ Esta sentencia en realidad responde a un Recurso de Suplicación interpuesto por la organización sindical tras sentencia estimatoria tras demanda por despido objetivo que declara el despido nulo de un abogado contenida en la STSJ Aragón (Social) 1620/2014, de 5 de noviembre (R° 624/2014). Sin embargo, el origen del conflicto deviene de pleito mantenido con anterioridad entre las partes al objeto de determinar la naturaleza de la relación laboral que mantenían, motivo por el que se hemos considerado conveniente incorporarla en este bloque de sentencias

¹¹⁴ Pretende con ello la empresa desvirtuar el carácter de ajenidad al incorporar la variabilidad de los ingresos percibidos por el abogado.

acudiendo dos días a la semana a la sede del sindicato. Mantienen que, si bien, esos dos días que acudía al sindicato tenían un horario establecido, gozaba de flexibilidad en el mismo, y que incluso en ese horario y en la sede del sindicato, en ocasiones atendía a clientes de su despacho.

7.2. Los argumentos esgrimidos por el abogado sindicalista para defender la existencia de relación laboral con su sindicato

En la **STSJ Aragón (Social) 958/2020, de 18 de septiembre (R° 338/2020)**, mantiene el trabajador, con el fin de desvirtuar las notas de ajenidad y dependencia, el hecho de que por sus servicios se pagaba una cantidad fija, así como que el contrato suscrito con la empresa establecía el carácter personalísimo de los servicios con el despacho del que es titular, siendo él el único abogado que prestaba sus servicios para la empresa¹¹⁵. En el mismo sentido, alegaba la existencia de una jornada y horario determinado en el contrato que fijaba sus servicios durante dos días a la semana, tres horas cada uno de ellos, y que si bien el servicio normalmente, con la excepción de asuntos colectivos o de interés sindical, se desarrollaba en el local de su despacho profesional, para atender a los afiliados y a las personas derivadas por la Federación, debía exigirles previamente el volante de encargo firmado por el trabajador y avalado por el sindicato sin el cual no podía prestarles su labor de asesoramiento jurídico¹¹⁶. Además, los asuntos de interés sindical debían ser defendidos obligatoriamente por el actor aún en contra de su opinión y criterio profesional. Debía acudir asiduamente durante la semana para recoger y entregar documentación que se depositaba en un cajón archivador a su nombre en el sindicato, así como informar cuando fuese requerido sobre los asuntos que tramitaba, e igualmente entregar copia de las sentencias dictadas o acuerdos alcanzados y copia de las factoras expedidas a los afiliados, donde debía figurar desglosado el concepto, tarifa y bonificación aplicada¹¹⁷.

La **STSJ Castilla y León 3891/2017, de 30 de octubre (R° 1653/2017)**, contiene como argumentos esgrimidos por la abogada, en defensa de que había una relación de naturaleza laboral con el sindicato, la existencia de una jornada y horarios determinados, la percepción de una retribución mensual fija por sus servicios y el carácter personal de los servicios que eran desempeñados por ella, con alguna excepción que impidieran a la titular su llevanza.

En la **STSJ Castilla y León (Burgos) (Social) 508/2016, de 6 de octubre**, mantiene el abogado que los servicios para la central sindical se desarrollaban en la sede del sindicato donde se pasaba consulta los días y en el horario fijado en el contrato mercantil. Además, mantiene que el contrato mercantil se inicia en sustitución de los servicios que venía desarrollando para el sindicato una letrada en régimen de contratación laboral. Argumenta que, si bien mantenía despacho profesional, para sus servicios con la empresa utilizaba medios materiales del sindicato en referencia a la base de datos y tenía la obligación de archivar en la sede sindical la documentación relativa a los asuntos prestados para ésta, recibiendo instrucciones sobre los casos que debía atender.

¹¹⁵ Como indicio de la nota de dependencia al pretender probar su inserción en la organización empresarial al ser el único letrado que prestaba sus servicios para la organización.

¹¹⁶ Refiere con ello el trabajador que eran decisiones del empresario las relativas a la admisión o inadmisión de los asuntos para su llevanza.

¹¹⁷ Todas ellas como indicios de la nota de ajenidad de la relación laboral.

En la **STSJ Aragón (Social) 319/2016, de 4 de mayo (R°263/2016)**, con remisión a la **STSJ Aragón (Social) 1620/2014, de 5 de noviembre (R° 624/2014)**, mantiene el abogado en defensa de la relación laboral con la organización sindical las notas de ajenidad y dependencia, argumentando para ello la obligación en el contrato de la atención en la sede del sindicato a los afiliados y asuntos que le derivaban en los días y horarios fijados. Ocasionalmente, podía atender en su despacho asuntos procedentes del sindicato, pero por no poder ser atendidos en los días establecidos, normalmente por causas ajenas a su voluntad. El carácter personal de la prestación de servicios, debiendo comunicar y justificar ante el sindicato las posibles circunstancias que impidieran su llevanza persona, requiriendo ante la imposibilidad de asumir algún asunto, la previa conformidad del sindicato para su sustitución. Que estaba obligado a mantener una relación y registro de las consultas, asuntos y minutas que tenía que estar a disposición del sindicato, debiendo sobre ello presentar trimestral y anualmente un informe al sindicato con el detalle de las consultas¹¹⁸. Que independientemente del volumen de trabajo, percibía mensualmente la misma retribución. Que por decisión del sindicato durante el mes de agosto no prestaba sus servicios, percibiendo la misma retribución ese mes. Atendía los encargos hechos por el sindicato, aunque estos no derivasen de las consultas que atendía en su sede.

7.3. Los fallos de las sentencias resolviendo pleitos por despido entre organizaciones sindicales y sus abogados en los que se cuestionaba la naturaleza de la relación contractual

Del estudio de este bloque de sentencias se desprende, como regla general, la apreciación de inexistencia de relación laboral entre sus abogados y las organizaciones sindicales¹¹⁹, entendiéndose por tanto la naturaleza de la relación jurídica de carácter mercantil, con la excepción de la **STSJ Aragón (Social) 319/2016, de 4 de mayo (R°263/2016)**, con remisión a la **STSJ Aragón (Social) 1620/2014, de 5 de noviembre (R° 624/2014)**, en la que el Tribunal razona que *“Se ha acreditado la existencia de una prestación de **servicios** ajena, voluntaria, retribuida y dependiente, con asistencia al centro de trabajo en los días pactados, cumplimiento de horario y desempeño personal del trabajo, que se realizó mediante la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, sin que hubiera una organización empresarial propia del actor, que percibió una retribución fija en función del tiempo de trabajo, sin prestar **servicios** en el mes de agosto, concurriendo las notas definitorias de la relación laboral "ex" art. 1.1 del ET”*. Formula la Sala el siguiente fallo: *“Desestimamos el recurso de suplicación núm. 624 de 2014, ya identificado antes y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida. Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso, incluyendo los honorarios del abogado de la parte impugnante del recurso de suplicación, en la cantidad de 500 euros. Se condena a la empresa recurrente a la pérdida del depósito y de la consignación”*.

Las restantes sentencias concluyen la inexistencia de la relación laboral con las organizaciones sindicales. Se argumenta, por parte de los Tribunales, la existencia de una vinculación mediante la fórmula de arrendamiento de servicios. La **STSJ Aragón (Social) 958/2020, de 18 de septiembre (R° 338/2020)**, razona que *“a juicio de la Sala, concurren algunos elementos que podrían tenerlas características de la ajenidad ,*

¹¹⁸ El control sobre la actividad del trabajador supone un indicio de la nota de dependencia en la relación laboral.

¹¹⁹ No habiendo quedado probadas las notas de ajenidad y dependencia requeridas por el art. 1.1 ET.

*como la adopción por parte del empresario —y no del trabajador— de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, en donde podrían incluirse la selección de la clientela o personas a atender el carácter fijo de un retribución integrada por la cuantía a tanto alzado abonada cada año. Pero también en la remuneración concurrirían otras condiciones contrarias a la misma, como sería el percibo de retribuciones por parte de los trabajadores atendidos, cuyo riesgo en su percepción corría exclusivamente a cargo del despacho, sin que existiere responsabilidad alguna por parte de la FSC ni directa ni subsidiaria, o el hecho de que para los asuntos de interés colectivo la retribución se fijara de mutuo acuerdo por las partes¹²⁰ ...dependencia es doctrina reiterada la de que " en las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los **servicios** se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer... pactado la obligación de informar por parte del despacho, que en la realidad se ha concretado a dos supuestos de informes...la existencia de dependencia, como sometimiento al círculo rector y de organización de la empresa, aun cuando, como se dice, la exigencia de dicha nota se encuentra muy atenuada en las profesiones liberales, por lo que pueden ser más relevantes otros factores...Pero uno de los requisitos necesarios y esenciales para la existencia de relación laboral es el desempeño personal del trabajo, compatible...con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones, sin que a juicio de la Sala concurra en esta relación... sin que pueda presumirse la concurrencia de circunstancias excepcionales que justificaran dicha prestación , teniendo en cuanta el porcentaje que alcanzan las mismas, atendiendo a los datos que constan en la prueba practicada, loque excluye la existencia de relación laboral , y determina la existencia de una relación de carácter mercantil ,de acuerdo con lo pactado en el contrato celebrado entre las partes, que determina la incompetencia del orden jurisdiccional social para el conocimiento de la cuestión objeto de este procedimiento". Emitiendo finalmente el siguiente fallo: "Estimamos el recurso de suplicación nº 338/2020, interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado delo Social nº 7 de Zaragoza con fecha 13 de febrero de 2020, autos 68/2019, que revocamos. Declaramos la incompetencia del orden jurisdiccional para el enjuiciamiento y decisión de la cuestión litigiosa, dejando en consecuencia imprejuizado el fondo de la misma, sin perjuicio del derecho de la parte actora para sostener sus pretensiones ante la jurisdicción civil".*

La STSJ Castilla y León 3891/2017, de 30 de octubre (Rº 1653/2017), con fallo que también desestima la pretensión de la existencia de relación laboral, indica que *"esta sala no puede sino obtener las mismas conclusiones que la Juez a quo, pues desde luego no hay horario ni sometimiento a poder de dirección ya que no hay constancia alguna de que la demandada de hecho efectuase control alguno del trabajo de los miembros de la comunidad. No puede hablarse de que se estaba integrado en una organización ya que únicamente se acudía a la sede del sindicato a atender las consultas, pero desde luego allí ni se preparaban los juicios, mediante el correspondiente estudio ni se celebraban los mismos¹²¹. Es decir, dicho despacho es un mero instrumento para el contacto con los afiliados. Por último, ciertamente se percibía una cantidad mensual fija pero ello es propio de las denominadas igualas. Es*

¹²⁰ La asunción de riesgo y lucro es un indicio de la inexistencia de la nota de ajenidad en la relación laboral.

¹²¹ Considera en este caso la Sala desvirtuada la nota de dependencia.

decir, hay un contrato arrendaticio de servicios por el que una comunidad de bienes se compromete a llevar la asesoría jurídica del sindicato sin sometimiento a los requisitos del contrato de trabajo, por lo que procede desestimar el recurso”.

Por último, la **STSJ Castilla y León (Burgos) (Social) 508/2016, de 6 de octubre**, igualmente con fallo desestimatorio, concluye de los hechos probados que *“el actor, abogado de profesión y, por ello, con conocimientos jurídicos suficientes y cualificados, suscribe, libremente, un contrato de prestación de servicios profesionales de naturaleza mercantil con el Sindicato demandado, relación que permanece durante casi 12 años, sin realizar ningún tipo de referencia durante la misma a su posible carácter laboral, ni realizar ninguna reclamación, al respecto, al menos que nos conste. Asimismo, el actor era sustituido en numerosas ocasiones por su compañero de despacho Avelino, el cual no tenía relación alguna con el Sindicato demandado, lo que contradice la necesaria relación intuitu personae que caracteriza a la relación laboral propiamente dicha. Ello, unido al hecho de que no tenía un horario laboral fijo y sólo recibía instrucciones de la demandada para los casos en que debía actuar, no en cómo hacerlo, manteniendo su despacho profesional abierto a otros clientes, nos lleva a la conclusión de que la relación existente entre las partes era de carácter mercantil de prestación de servicios y, por lo tanto, no laboral, a todos los efectos del Art. 1.1 ET”.*

8. CONCLUSIONES

El desarrollo del trabajo ha permitido acercarnos al conocimiento de las organizaciones sindicales en nuestro país. La creciente actividad desarrollada por estas asociaciones, derivada tanto de su actividad institucional como de los servicios ofrecidos a sus asociados, ha generado en éstas la necesidad de acudir a la contratación de personal, a pesar de que el principal activo para su realización continúe siendo el desarrollado por sus afiliados. Los sindicatos, en especial los más representativos, han incorporado a sus plantillas personas trabajadoras, fundamentalmente por cuenta ajena, si bien en ocasiones también han acudido a la contratación de trabajadores por cuenta propia, lo que las ha dotado de las notas propias del concepto de empresario laboral que nos proporciona el art. 1.2 ET.

A priori, puede resultar paradójico el hecho de que, a las funciones propias que le son encomendadas por la CE y la ley a estas asociaciones, se una la de empresario cuando su fin último es el logro frente a la patronal de la defensa y mejora de los intereses de las personas trabajadoras. Que las organizaciones sindicales pasen a ocupar la posición de empresarios como suministradores de “servicios sindicales” puede llevarlas a situaciones impensables, como verse demandadas en juicio por sus propios trabajadores.

Es pacífica entre la doctrina la asignación del carácter de empresa ideológica o de tendencia a las organizaciones sindicales. El fin último de estas organizaciones no son los servicios que presta, sino servir de vehículo para difundir su ideología con el fin de materializar en la sociedad determinados valores. Por ello, la afiliación a un sindicato no es únicamente una alternativa para el trabajador, sino que supone una opción ideológica. La actividad desarrollada por estas asociaciones no supone únicamente el cauce para la materialización y defensa de los derechos de sus afiliados, sino de las personas trabajadoras en general, lo que puede dar lugar a que derechos fundamentales entren en conflicto, pudiendo recoger en sus estatutos incluso limitaciones a los derechos de sus asociados en el seno de la organización.

Pero es que, nada impide, y es habitual, salvo que los estatutos de la organización lo prohíban, que recaiga en la misma persona la condición de militante y de trabajador, surgiendo una doble relación con diferente marco regulador, por un lado, la asociativa como afiliado, regulada por la normativa interna decidida democráticamente a través de los estatutos y, por otro, la de una relación laboral dependiente con el empresario regulada, en principio, por el ET. Esta dualidad puede plantear situaciones de colaboración y conflicto respectivamente, lo que se une a la peculiaridad ya indicada de la actuación del sindicato como empresario, a priori contraria a su naturaleza.

La regulación contenida en el ET no puede ofrecer una solución adecuada a todos los problemas que pueden suscitarse en el ámbito de las relaciones laborales. Es, a través de la negociación de los convenios colectivos, el medio más adecuado para desarrollar soluciones apropiadas para dar respuesta a los posibles conflictos que puedan surgir en su seno; máxime si tenemos en cuenta que, la normativa existente no fue pensada para su aplicación a las organizaciones sindicales en su condición de empresario.

La creciente contratación por los sindicatos ha concluido, no sin ciertas reticencias por parte de estas organizaciones, con la aparición de convenios colectivos reguladores de las relaciones laborales con sus trabajadores. Sin embargo, y contrariamente a lo que podría suponerse, el desarrollo normativo es bastante deficitario, encontrándolo únicamente en las organizaciones más representativas.

Los sindicatos para el logro de sus fines precisan contratar el servicio de profesionales de diferentes ámbitos, por no contar entre sus asociados con número suficiente para el desarrollo de determinadas funciones. Entre los servicios que estas organizaciones ofrecen a sus afiliados, el prestado por los servicios de asesoría jurídica es el más valorado y demandado, en especial el ofrecido por sus abogados laboristas. La asiduidad con la que las asociaciones obreras precisan los servicios de abogados y graduados sociales ha hecho que, en muchas ocasiones, opten por la incorporación a sus plantillas de estos profesionales, conviviendo en ocasiones la contratación laboral de sus servicios con fórmulas de naturaleza civil. A pesar de ser habitual la contratación de estos profesionales, en los convenios colectivos suscritos por los sindicatos UGT y CCOO, apenas encontramos notas específicas de sus funciones frente a la de otros trabajadores comunes.

Mediante el estudio de la jurisprudencia derivada de las demandas interpuestas por estos profesionales contra las centrales sindicales contratantes y los argumentos esgrimidos por las partes, podemos concluir:

- Que son escasos los procedimientos iniciados por despido en el seno de los sindicatos, al menos respecto a las personas a las que confían la prestación de sus servicios jurídicos.
- Que los conflictos surgidos entre abogados y las organizaciones sindicales para las que prestan sus servicios, no surgen como consecuencia de las peculiaridades derivadas de la especial naturaleza de estas “empresas de servicios”.
- Que la jurisprudencia existente se circunscribe, básicamente, a despidos cuyo origen se encuentra en los problemas económicos padecidos por estas organizaciones, especialmente tras la crisis económica global posterior a 2008. Los medios de obtención de ingresos para sostener las funciones encomendadas a estas organizaciones por la representatividad que nuestra CE y la LOLS les otorga serían objeto de un trabajo en exclusiva que excede los objetivos de éste.
- Que adicionalmente, entre las causas que originan la interposición de demandas por despido de abogados contra las organizaciones sindicales, encontramos las derivadas de discrepancias suscitadas acerca de la naturaleza jurídica de la relación laboral que les vincula. Ésta vendrá determinada por las características de las prestaciones comprometidas, no siendo libres las partes para imponer un determinado régimen a su relación. Como regla general, nuestros tribunales laborales concluyen la inexistencia de contrato de trabajo entre el abogado y la organización sindical para la que prestaban sus servicios, aunque no falte alguna sentencia en la que el fallo

determinó la existencia de una auténtica relación laboral entre las partes al acreditarse las notas de ajenidad y dependencia. Sin embargo, es preciso resaltar que, en palabras de nuestros tribunales, las notas definitorias de la naturaleza de la relación laboral son “*conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado*”, resultando además en muchas ocasiones atenuados por las características inherentes a las funciones propias de la profesión de la abogacía.

En definitiva, es indudable el relevante papel que las organizaciones sindicales representan en el ámbito procesal del mundo jurídico laboral. No solo para la defensa de sus representados precisan los sindicatos unos abogados de calidad, sino que, cada vez más habitualmente las organizaciones sindicales precisan los servicios de estos profesionales para su propia defensa en los tribunales. La elevada demanda que reciben los sindicatos de sus servicios jurídicos, junto con el hecho de que la calidad ofrecida por éstos suponga un auténtico reclamo para captar nuevos afiliados, convierten a los abogados al servicio de estas asociaciones, en unos empleados decisivos para la obtención de sus fines. Es posible que la escasa litigiosidad que se produzca entre los abogados y los sindicatos para los que prestan sus servicios se deba a que en general, estos profesionales establecerán con su empresa una relación ideológica y profesional que generará vínculos que excederán los típicamente surgidos en las relaciones laborales con otras empresas que carezcan de estas características.

9. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA DOCTRINAL

BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, A., “Apuntes de Derecho Mercantil. Derecho Mercantil, Derecho de la Competencia y Propiedad Industrial”. Editorial Aranzadi, Navarra, 2016.

BLASCO PELLICER, A.A., SERRA RODRÍGUEZ, A., “El trabajo profesional de los abogados”. Tirant lo Blanch. España, 2012.

CALVO GALLEGO, F.J., “Las singularidades del poder de control en las empresas de tendencias”. Temas Laborales. Sevilla, 2019.

DE OTADUY GUERÍN, J., “Las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende”. Anuario de derecho eclesiástico del Estado. Madrid, nº 2, 1986.

DE VAL TENA, A.L., “Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: Libertad ideológica y contrato de trabajo”. Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales. Zaragoza, nº 2, 1994.

IRURETA URIARTE, P., “La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2014.

PÉREZ PÉREZ, M., “El Sindicato ¿Empresario Mercantil?”. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Sevilla, 1993.

TÁRRAGA POVEDA, J., “El Sindicato como Empleador: Estudio jurídico de las relaciones de trabajo en el interior del sindicato”. Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

TEXTOS NORMATIVOS

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley 18/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la comunidad Económica Europea (CEE) en materia de Sociedades.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.

Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional, Sentencia nº 180/1999, de 11 de octubre.

Tribunal Constitucional, Sentencia nº 10/2011, de 28 de febrero

Tribunal Superior de Andalucía (Sevilla) (Social), Sentencia nº 1394/2017, de 11 de mayo.

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (social), Sentencia nº 1620/2014, de 5 de noviembre.

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Social), Sentencia nº 319/2016, de 4 de mayo. **Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Social), Sentencia nº 1620/2014**, de 5 de noviembre.

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Social), Sentencia nº 958/2020, de 18 de septiembre.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Social), Sentencia nº 6/2018, de 11 de enero.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sentencia nº 508/2016, de 6 de octubre.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Social), Sentencia nº 3891/2017, de 30 de octubre.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Social), Sentencia nº 3361/2020, de 13 de julio.

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Social), Sentencia nº 7528/2020, de 4 de diciembre.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social), Sentencia nº 673/2019, de 11 de julio.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social), Sentencia nº 815/2019, de 28 de octubre.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social), Sentencia nº 1054/2020, de 9 de diciembre.

Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Social), Sentencia nº 613/1997, de 15 de diciembre.

Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Social), Sentencia nº 614/1997, de 15 de diciembre.

Tribunal Supremo (Sala Contencioso-administrativo), Auto nº 9817/2020, de 5 de noviembre.

Tribunal Supremo (Social), sec. 1ª, Sentencia nº 12774/2017, de 21 de diciembre de 2017.

DOCUMENTOS DE INTERNET

Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras, <https://www.ccoo.es>, visitada 28/11/2021.

Consello Galego de Relacións Laboráis, “Presentación AGA”, 2021, <https://www.cgri.gal/aga-2/presentacion-aga/>.

El derecho, <https://elderecho.com/>.

Federación de Servicios Públicos UGT de Cantabria, “Tarifas asesoría jurídica”, 2021, <http://cantabria.fespugt.es/servicios/tarifa-asesoria-juridica>.

La Voz de Galicia, “CC.OO. atiende 21 casos diarios y la CIG, con 32 abogados, ha abordado 6.700 juicios en un año”, 2010, <https://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2010/04/23/>.

Statista, “Tasa de empleo en España de 2000 a 2020”, 2022, <https://es.statista.com/estadisticas/500987/prevision-tasa-de-paro-en-espana/>.

Unión General de Trabajadores, “Servicio de Atención Jurídica”, 2011, http://portal.ugt.org/Revista_Union/numero224/26.pdf.

Unión general de Trabajadores “El Comité Confederal de UGT respalda los trabajos para la reestructuración organizativa en tres nuevas federaciones”, 2015, <https://www.ugt.es/el-comite-confederal-de-ugt-respalda-los-trabajos-para-la-reestructuracion-organizativa-en-tres>.

Unión general de Trabajadores de Castilla y León, “Tarifa de servicios jurídicos”, 2018, <https://ugtcyl.es/web/tarifas-servicios-juridicos-2018>.

10. ANEXO

tarifas dos servizos xurídicos 2014



Galicia



Unión Xeral de Traballadores
ÚNETE

LOITA
polo **TEU**

NORMAS DE APLICACIÓN

1. UGT-GALICIA, a través dos seus Servizos Xurídicos, unicamente está obrigada a prestar os seus servizos en cuestións referidas ás relacións xurídico-laborais dos traballadores cos seus empresarios ou coa Administración.
2. Os beneficios recoñecidos ás persoas afiliadas son persoais. En todo caso, para a aplicación das bonificacións previstas será necesario acreditar a condición de persoa afiliada a UGT-GALICIA, a antigüidade en tal condición –que será a que conste ao comezo do expediente- e estar ao corrente do pago de cotas. A perda de tal condición durante a tramitación do expediente implicará a perda do dereito ás bonificacións establecidas.
3. A persoa DEMANDANTE DO SERVIZO estará obrigada a aboar, con carácter previo ao comezo do expediente –en concepto de apertura de expediente- unha contía igual á mínima aplicable a reclamacións cuantificables e non cuantificables.
4. Se a persoa DEMANDANTE DO SERVIZO ten a condición de afiliado ou afiliada á PRESTADORA DO SERVIZO poderase acudir –no suposto de actuacións ante a xurisdición social- á representación polos sindicatos prevista no artigo 20 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social, se o profesional asignado o estima procedente. En calquera outro caso, terá que outorgar poder notarial ou apud acta a favor dos profesionais que se designen, tan amplo como fose posible.
5. As cantidades incluídas nas “Tarifas de Servizos Xurídicos”, así como, no seu caso, as bonificacións a aplicar, refírense á prestación estritamente profesional polo avogado ou o graduado social que se designe pola PRESTADORA DO SERVIZO en labores de defensa técnica e, cando correspondan, de representación.
6. Nos supostos nos que se establecen tarifas mínimas, estas aplicaranse se as así previstas resultan superiores ás resultantes de aplicar as porcentaxes establecidas sobre as contías finalmente percibidas. As cantidades que se refiran a pagos por honorarios doutros profesionais que interveñan no procedemento –singularmente Procuradores- taxas, anuncios, insercións, copias, certificacións, notas, testemuñas, envíos de calquera clase e análogos, serán por conta exclusiva da persoa DEMANDANTE DO SERVIZO. As cantidades que por estes conceptos, no seu caso, aboase a PRESTADORA DO SERVIZO como gasto ou suplido, serán repercutidas no CLIENTE.
7. No caso de que a resolución que se dite en calquera fase do procedemento xudicial imponha costas, multas ou sancións a persoa DEMANDANTE DO SERVIZO ou, no caso de que se utilice, a representación prevista no artigo 20 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social, a PRESTADORA DO SERVIZO, serán aboadas pola persoa DEMANDANTE DO SERVIZO. Se, impostas as costas se procedera á súa impugnación por indebidas ou excesivas, o preceptivo informe do Colexio de Avogados se aboará pola persoa DEMANDANTE DO SERVIZO.
8. Nos supostos nos que se establezan tarifas mínimas, éstas aplicaranse se as así previstas resultan superiores ás resultantes de aplicar as porcentaxes establecidas sobre as contías finalmente percibidas. As tarifas non inclúen IVE. Ditas contías serán actualizadas a 31 de xaneiro de cada ano de acordo co IPC do ano anterior.

CONSULTA E ASESORAMENTO

Consulta afiliados/as mais de 1 ano de antigüidade:	GRATIS
Consulta afiliados/as de menos de 1 ano de antigüidade:	20 €
Consulta non afiliados/as:	40 €

* Bonificación para afiliados e afiliadas de UGT, nas actuacións seguintes e para asuntos da Vía Laboral e Contencioso-Administrativa Laboral

Menos de un ano	15%
De 1 ano e un día a 2 anos	20%
De 2 anos e un día a 4 anos	40%
De 4 anos e un día a 6 anos	60%
De 6 anos e un día a 8 anos	85%
Máis de 8 anos	90%

Cuantías mínimas aplicables a reclamacións cuantificables *

Hasta 2 anos ...	150 €
De 2 anos e un día a 4 anos ...	110 €
De 4 anos e un día a 6 anos ...	85 €
De 6 anos e un día a 8 anos ...	65 €
Máis de 8 anos	30 €
Non afiliados/as ...	250 €

Cuantías mínimas aplicables a reclamaciones non cuantificables *

	Afiliados/as	Non afiliados/as
En vía administrativa	150 €	250€
En vía social e contencioso-administrativa	175 €	275€
Contía mínima laboral, administrativa e contencioso-administrativa	30 €	

	Afiliados/as	Non afiliados/as
Informe escrito:* ...	30 €	55 €
Liquidacións e inspeccións.* ...	30 €	55 €
Cálculo de atrasos e cálculo de prestacións.*	30 €	55 €
Ditamen o informe xuridico.* ...	65 €	135 €

XURISDICIÓN SOCIAL

RECLAMACIONES CUANTIFICABLES *

	Reclamación Previa	Xulgado do Social	Execución de sentencias	FOGASA
Hasta 9.000€ ...	8%	9%	10%	11%
Desde 9.001€ ate 20.000€ ...	7%	8%	9%	10%
Desde 20.001€ ate 50.000€ ...	6%	7%	8%	9%
Desde 50.001€ en adelante ...	5%	6%	7%	8%

XURISDICCIÓN ADMINISTRATIVA E CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA LABORAL **

RECLAMACIONES CUANTIFICABLES*

Hasta 9.000€ ...	8%
Desde 9.001€ ate 20.000€ ...	7%
Desde 20.001€ ate 50.000€ ...	6%
Desde 50.001€ en adelante ...	5%

RECURSOS

RECURSOS NA XURISDICCIÓN SOCIAL *

	Afiliados/as	Non Afiliados/as
Recurso de Suplicación	300 €	450 €
Recurso de Casación	1000 €	1.400 €

RECURSOS NA XURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA*

	Afiliados/as	Non Afiliados/as
Recurso de Apelación	300 €	450 €
Recurso de Casación	1.000 €	1.400 €

TAXAS XUDICIAIS

Lei 10/2012 de data 20 de novembro de 2012, publicada no BOE 280 de data 21 de novembro e modificada polo RD Lei 3/2013 de 22 de febreiro

ORDE SOCIAL

A lei impón a esixencia de abono dunha taxa que se devengará **no momento de interposición dos recursos de suplicación e casación.**

RECURSO DE SUPLICACIÓN:

en xeral _____	500 €
se é un traballador ou autónomo _____	200 €

RECURSO DE CASACIÓN:

en xeral _____	750 €
se é un traballador ou autónomo _____	300 €

PORCENTAXE POR CANTIDADE RECLAMADA:

0,1 % da base impoñible co límite de contía variable de **2.000 €**.

ORDE CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

Procedimento Abreviado _____	200 €
Procedimento Ordinario _____	350 €

Están **EXENTOS** da taxa pola interposición de recursos contencioso administrativos os funcionarios públicos na defensa dos seus dereitos estatutarios.

RECURSO DE APELACIÓN

en xeral _____	800 €
se é un funcionario público na defensa dos seus dereitos estatutarios_	320 €

RECURSO DE CASACIÓN

en xeral _____	1.200 €
se é un funcionarios públicos na defensa dos seus dereitos estatutarios_	480 €

PORCENTAXE POR CANTIDADE RECLAMADA:

0,1 % da base impoñible co límite de contía variable de **2.000 €**.