

LA BUENA FE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RICARDO BODAS MARTÍN

Magistrado jubilado Sala Cuarta del Tribunal Supremo
Vocal del Consejo General del Poder Judicial (España)

ricardo.bodas@cgpj.es

RESUMEN

El artículo analiza la buena fe como principio esencial en la negociación colectiva, orientada a alcanzar acuerdos equilibrados entre los intereses empresariales y de los trabajadores. La negociación colectiva se configura como un instrumento clave para mejorar la productividad y las condiciones laborales, contribuyendo a la estabilidad económica y social. El acuerdo constituye su finalidad principal, lo que exige a las partes desplegar todos los medios necesarios para lograrlo. La buena fe impone obligaciones positivas, como negociar activamente y aportar información relevante, y negativas, como evitar actitudes obstructivas o simuladas. El deber de información es imprescindible para posibilitar una negociación real y eficaz. Este principio rige todas las fases del proceso, desde la promoción de la negociación hasta la conclusión del acuerdo. También exige la correcta constitución de la comisión negociadora y el respeto a la representatividad de las partes. La jurisprudencia identifica conductas contrarias a la buena fe, como imponer condiciones no pactadas o eludir el procedimiento negociador. Se subraya que el deber de negociar no implica necesariamente alcanzar un acuerdo, pero sí actuar de forma leal y razonada. Asimismo, se promueve el uso de mecanismos de mediación o arbitraje para desbloquear situaciones de conflicto. En definitiva, la buena fe garantiza una negociación colectiva eficaz, legítima

y orientada al equilibrio entre productividad y justicia laboral
Palabras clave: Buena fe; negociación colectiva; productividad.

ABSTRACT

The article analyses good faith as an essential principle in collective bargaining, aimed at achieving balanced agreements between employers' and workers' interests. Collective bargaining is framed as a key instrument for improving productivity and working conditions, thereby contributing to economic and social stability. The agreement constitutes its main objective, requiring the parties to deploy all necessary means to achieve it. Good faith imposes positive obligations, such as active negotiation and the provision of relevant information, as well as negative ones, such as avoiding obstructive or simulated conduct. The duty of information is essential to enable genuine and effective negotiation. This principle governs all stages of the process, from the initiation of negotiations to the conclusion of the agreement. It also requires the proper constitution of the bargaining committee and respect for the representativeness of the parties. Case law identifies conduct contrary to good faith, such as imposing non-agreed conditions or bypassing the bargaining procedure. It is emphasized that the duty to negotiate does not necessarily entail reaching an agreement, but it does require acting in a loyal and reasoned manner. Likewise, the use of mediation or arbitration mechanisms is encouraged to unblock situations of conflict. In sum, good faith ensures effective and legitimate collective bargaining, oriented towards balancing productivity and labour justice.

Keywords: Good faith; collective bargaining; productivity.

RESUMO

O artigo analisa a boa fe como princípio essencial na negociação colectiva, orientada a acadar acordos equilibrados entre os intereses empresariais e dos traballadores. A negociación colectiva configúrase como un

instrumento clave para mellorar a produtividade e as condicións laborais, contribuíndo á estabilidade económica e social. O acordo constitúe a súa finalidade principal, o que esixe ás partes despregar todos os medios necesarios para logralo. A boa fe impón obrigas positivas, como negociar activamente e achegar información relevante, e negativas, como evitar actitudes obstrutivas ou simuladas. O deber de información é imprescindible para posibilitar unha negociación real e eficaz. Este principio rexe todas as fases do proceso, desde a promoción da negociación ata a conclusión do acordo. Tamén esixe a correcta constitución da comisión negociadora e o respecto á representatividade das partes. A xurisprudencia identifica condutas contrarias á boa fe, como impor condicións non pactadas ou eludir o procedemento negociador. Subliñase que o deber de negociar non implica necesariamente acadar un acordo, pero si actuar de forma leal e razoada. Así mesmo, promóvese o uso de mecanismos de mediación ou arbitraxe para desbloquear situacións de conflito. En definitiva, a boa fe garante unha negociación colectiva eficaz, lexítima e orientada ao equilibrio entre produtividade e xustiza laboral.

Palabras chave: Boa fe; negociación colectiva; produtividade.

SUMARIO

1. LA FINALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EL EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES LEGÍTIMOS EN PRESENCIA. 2. EL ACUERDO COMO OBJETIVO FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3. EL DEBER DE NEGOCIACIÓN DE BUENA FE EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN. 3.1. LA PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN. 3.1.1. La Iniciativa para la promoción de la negociación. 3.1.2. La contestación de la parte requerida: Causa legal, Causa convencional. Cuando no se trate de negociar un convenio ya vencido. 3.2. LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA. 3.2.1. Legitimación en convenio de empresa y de ámbito inferior.

3.2.2. Legitimación en los convenios franja. 3.2.3. Legitimación de convenios sectoriales. 3.2.4. Legitimación en la llamada negociación sectorial virtual. 3.2.5. El reparto de las vocalías en la comisión negociadora. 3.3. LA NEGOCIACIÓN FUERA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO Y LAS REGLAS DE BUENA FE NEGOCIADORA. 3.4. EL DEBER DE INFORMACIÓN COMO REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ALCANCE SUS FINES. 3.5. EL DEBER DE NEGOCIACIÓN CONFORME AL PRINCIPIO DE BUENA FE. 3.5.1. Las obligaciones positivas. 3.5.2. La dimensión negativa de la obligación de negociar de buena fe. 3.6. LAS FÓRMULAS DE AUTOCOMPOSICIÓN PARA PROMOVER EL DESBLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

1. LA FINALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EL EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES LEGÍTIMOS EN PRESENCIA

La negociación colectiva es uno de los basamentos principales de nuestro sistema democrático, cuyo objetivo esencial es la promoción del funcionamiento eficiente de nuestras empresas mediante el crecimiento de la productividad, que asegure su competitividad y su adaptación a los requerimientos de la demanda, lo cual permitirá, a su vez, la adaptación y la mejora de las condiciones de trabajo, según las características de cada sector o empresa. Cuando suceda así, se aportará seguridad jurídica, se disminuirá la conflictividad y se posibilitará también la competencia entre las empresas que debe pivotar fundamentalmente en la calidad del empleo y no en la reducción de los costes laborales¹.

El crecimiento de la productividad de las empresas constituye, de este modo, el presupuesto necesario para

¹ Exposición de motivos Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

mejorar las condiciones de trabajo de su personal, así como el incremento de sus salarios, sin generar tensiones inflacionistas ni aumentos del desempleo. Por el contrario, su estancamiento provoca efectos negativos en cadena, como la reducción de beneficios en las empresas, menores salarios para sus trabajadores, menos ingresos fiscales para la Hacienda pública con la consiguiente reducción del gasto en los servicios públicos. Es necesario, por tanto, que la negociación colectiva conjugue adecuadamente los factores que determinan el crecimiento de la productividad, como las inversiones, el capital humano, la digitalización, el emprendimiento y las dinámicas empresariales, con la mejora de las condiciones de trabajo de su personal. Cuando se alcancen ambos fines, la negociación colectiva habrá sido eficiente, lo cual requiere que su configuración respete el equilibrio necesario entre los legítimos intereses en presencia y, también su articulación proporcionada, de manera que, si ambos factores se adecúan razonable y proporcionadamente, se alcanzarán los objetivos perseguidos. No cabe, en ningún caso, que se quiebren las reglas del convenio estatal, promoviendo un convenio de ámbito autonómico durante la vigencia del estatal, salvo que se convengan por las mayorías exigidas por los arts. 87 y 88 ET y mejoren las condiciones de trabajo de los convenios estatales².

Para alcanzar ambas finalidades, deberá asegurarse la competitividad entre las empresas que operan en el mismo ámbito y apostar por un empleo de calidad y en proceso formativo permanente, que garantice su adecuación a los nuevos instrumentos técnicos, así como a las nuevas modalidades organizativas y no, como ha sucedido en muchas ocasiones, a la reducción de costes laborales³. Se

² TS 23/09/2025, r. 5/2024, en la cual se descarta que la negociación de un convenio autonómico requiera informe de la comisión paritaria del convenio sectorial, toda vez que dicho informe se requiere únicamente para negociar convenios de ámbitos distintos a los previstos en el convenio sectorial, que incluye a los convenios autonómicos y TS 17/06/2025, r. 232/2023.

³ TS 10-7-2019, r. 49/19 y 17-3-2020, r. 136/18.

impone, por ello, la vertebración de una negociación colectiva equilibrada y capacitada para resolver adecuadamente un proceso de intenso cambio como consecuencia de la transición ecológica, la digitalización y las crisis recurrentes que han afectado a nuestra economía.

De este modo, la adaptación de los diversos sectores y empresas debe acometerse mediante una división del trabajo efectiva entre la negociación colectiva sectorial y empresarial, encomendándose a la primera la negociación eficiente de los contenidos generales del sector, que aseguren una jornada máxima razonable y un salario mínimo sectorial profesional, mientras que los convenios de empresa deben negociar sobre aquellas materias que permitan la mejora de la productividad y la adaptación de la empresa a los requerimientos de la demanda y justifiquen su prioridad aplicativa respecto al convenio sectorial. El despliegue de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, remitida a las materias contenidas en el art. 84.2 ET⁴, debe garantizar que, la descentralización de los convenios colectivos, no devalúe los costes retributivos, ni contribuya a quebrar la competitividad entre las empresas que actúan en el mismo mercado, promoviendo, por el contrario, medidas creativas y flexibles, que pivoten sobre aspectos cualitativos de las relaciones de trabajo: adaptación de la distribución horaria⁵; abono o descanso de las horas extraordinarias⁶; adaptación del sistema de clasificación profesional, tanto en lo referido a la polivalencia funcional⁷, como al derecho de promoción y

⁴ TS 7-07-2025, r. 243/2023.

⁵ Así, se ha validado la creación de bolsas de horas por el convenio de empresa, para utilizarlas cuando sea pertinente productivamente (SAN 15-3-22, p. 25/22 y 17-3-22, r. 279/21 y TS 23-12-2022, r. 59/2021) y se ha descartado que el convenio de empresa reduzca el importe de los complementos salariales fijados en el convenio estatal (TS 9/09/2025, r. 38/2024).

⁶ TS 29-11-2022, r. 16/2021.

⁷ TS 24-11-20, r. 65/19.

ascensos⁸; modalidades contractuales⁹; conciliación¹⁰ y aquellas otras que se encomienden por los instrumentos negociados conforme al art. 82.3 ET¹¹. En cualquier caso, la prioridad aplicativa se predica del convenio de empresa y no de los convenios de ámbito inferior¹².

2. EL ACUERDO COMO OBJETIVO FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva tiene por finalidad esencial alcanzar un acuerdo entre las partes legitimadas¹³, quienes están obligadas a negociar de buena fe, lo que les exige desplegar todos los medios necesarios para que la negociación concluya con acuerdo¹⁴, entre los cuales destaca el principio de plenitud informativa para ambas partes¹⁵, que constituye requisito básico para que la negociación alcance sus fines, ya que no es posible negociar lealmente un convenio colectivo, que constituye notoriamente un negocio jurídico complejo, sin que los negociadores dispongan de la información necesaria para que su negociación llegue a buen puerto¹⁶. La aportación de documentación, no exigida legalmente, requiere que la parte proponente acredite su pertinencia¹⁷, de modo que, si se acredita la pertinencia, la no aportación comportará la nulidad de la medida¹⁸.

La buena fe constituye un principio general del derecho que, además de informar nuestro ordenamiento, relacionando el

⁸ TS 2-2-21, r. 2301/18 y TS 29-3-22, r. 109/20.

⁹ TS 5-03-2021, r. 94/2019.

¹⁰ SAN 5-12-2022, p. 287/2022.

¹¹ TS 4-03-2021, r. 130/19.

¹² TS 11-06-2025, r. 3187/2023.

¹³ TS 12-07-2023, r. 6/2023, sin que quepa anular lo pactado, puesto que el sindicato reclamante participó pacíficamente en el período de consultas.

¹⁴ SAN 10-05-2021, p. 17/21 y 13-05-2021, p. 14/21.

¹⁵ TS 18-02-2022, r. 229/2021.

¹⁶ TS, Sala 1ª, 18-07-2022, r. 1533/2019; 27-09-2022, r. 2935/2019; SAN 13-02-2023, p. 5/2023; TS 20-04-2023, r. 257/2022; TS 20-03-2024, r. 298/2021.

¹⁷ TS 12-07-2023, r. 19/2023

¹⁸ TS 20-03-2024, r. 57/2022

sistema jurídico en la creación y en la aplicación de las normas que lo integran con los valores que la sociedad considera adecuados a cada situación, ha obtenido reflejo legal en el artículo 7.1 del Código Civil como límite impuesto a los poderes del titular del derecho subjetivo y, al fin, como medida de la tutela de este. Dicho límite, consistente en la necesidad de actuar según un determinado modelo, arquetipo o estándar, se traduce, en ocasiones, en el cumplimiento de deberes de conducta, de respeto a los derechos ajenos, de coherencia con el propio comportamiento¹⁹. Por dichas razones, la jurisprudencia, al examinar la naturaleza, finalidades y exigencias de la negociación colectiva, ha mantenido que, es requisito constitutivo, para acreditar la buena fe de los negociadores, que ambas partes desplieguen todos los recursos a su disposición para que la negociación alcance sus fines legales²⁰, por lo que se ha dado especial valor al acuerdo alcanzado con los sujetos legitimados²¹. Quiebra el principio de buena fe, cuando se pretende hacer valer un acuerdo, que no se ha producido, como revela la actuación de la comisión paritaria²², o cuando se niega la aplicación retroactiva de un convenio sectorial, cuando el convenio así lo dispone y lo avala su comisión paritaria²³, o se pretende dejar sin efecto un convenio colectivo vigente vía modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que la única forma factible es la inaplicación del convenio²⁴. También cuando la parte empresarial introduce exigencias para el disfrute de derechos, que no se pactaron convencionalmente²⁵, o cuando se pretende por la empresa la adaptación de jornada,

¹⁹ STS, Sala Civil 30-07-2013, r. 676/11.

²⁰ TS 14-01-2020, r. 126/2019; 16-12-2021, r. 210/2021; 18-02-2022, r. 275/2021; 20-04-2022, r. 206/2021 y 22-06-2022, r. 51/2022.

²¹ SAN 30/06/2025, p. 142/2025.

²² TS 15-12-2022, r. 133/2022.

²³ SAN 27-03-2023, p. 13/2023.

²⁴ TS 21-02-2024, r. 29/2022; TS 1-04-2025, r. 152/2023.

²⁵ TS 23-05-2023, r. 3/2021.

regulada en el art. 34.8 ET, sin seguir el procedimiento negociador allí previsto²⁶.

Ahora bien, el deber de buena fe en la negociación colectiva, predicado en el art. 89.3 ET, es exigible e informa todo el proceso negociador, desde la promoción de la negociación por los sujetos legitimados, al cumplimiento de la obligación de contestar puntual y formalmente al requerimiento de negociación por parte de los sujetos requeridos, cuya negativa a negociar deberá ser respondida por escrito y de manera motivada, remitiéndose expresamente a los impedimentos legales o convencionales, que pudieran existir, así como en aquellos supuestos en que no se trate de revisar un convenio vencido²⁷. También en la conformación de la comisión negociadora, que deberá procurar lealmente la presencia de todos los sujetos legitimados y su participación ajustada en proporción a su representatividad²⁸, así como el deber de información necesario para que la negociación alcance sus fines²⁹. La buena fe en la negociación será especialmente exigible en el desarrollo de la propia negociación, que deberá asegurar que la negociación es real y eficiente, lo cual comporta que, ambas partes estén debidamente legitimadas y representadas conforme a su implantación real³⁰ y desplieguen lealmente todos los medios necesarios para que la negociación alcance sus fines, especialmente la información pertinente³¹, así como en los acuerdos alcanzados³², que deberán ajustarse a la ley³³ y no

²⁶ TS 24-09-2025, r. 917/2024.

²⁷ TS 8-01-2020, r. 129/2018

²⁸ TS 11-06-2020, r. 138/2019; 16-07-2020, r. 219/18 y SAN 19-10-2021, p. 181/21.

²⁹ TS 26-05-2021, r. 189/19.

³⁰ TS 6/05/2025, r. 11/2025.

³¹ TS 12-07-2023, r. 19/2023.

³² SAN 4-11-2024, p. 188/2024, donde se subraya que se ha negociado efectivamente, por cuanto se ha alcanzado acuerdo con los sujetos legitimados.

³³ TS 18-12-2020, r. 66/19.

invadir intereses legítimos de terceros³⁴ y también en la gestión de los desacuerdos que pudieran producirse, permitiendo el despliegue de todos los medios legales y convencionales, que permitan posibilitar el desbloqueo de la negociación, sin que quepa exigir en el período de consultas de un despido colectivo la negociación de un nuevo convenio colectivo, cuando está vigente el anterior³⁵.

Así, en los Acuerdos Inter Confederales sobre Negociación Colectiva se pactó un Código de buena conducta negocial, que integra varias recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe: (1) iniciar de inmediato los procesos de negociación, una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado; (2) mantener abierta la negociación hasta el límite de lo razonable; (3) formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación; (4) de acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal o de comunidad autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente³⁶.

Alcanzado el acuerdo y convenido que su redacción se realizaría por la representación patronal, sin que se haya acreditado alteración de lo pactado, habrá de estarse a la redacción encargada, cuya eficacia se despliega inmediatamente³⁷.

³⁴ TS 21-01-2020, r. 157/2018; 31-03-2022, r. 59/2020 y 6-04-2022, r. 119/2020.

³⁵ TS 10/09/2025, r. 89/2025.

³⁶ TS 17-09-2025, r. 48/2024.

³⁷ TS 30/01/2025, r. 282/2022.

3. EL DEBER DE NEGOCIACIÓN DE BUENA FE EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

3.1. LA PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

Cuando se trate de renovar un convenio colectivo existente, es presupuesto constitutivo, para que la promoción de la negociación se ajuste a las exigencias de la buena fe negocial, que éste haya perdido su vigencia, para lo cual deberán respetarse las reglas establecidas en el propio convenio sobre forma y condiciones de su denuncia, así como plazo mínimo para la misma antes de su vencimiento (art. 85.3.d ET), debiendo tenerse en cuenta que, el convenio perderá su vigencia en la fecha convenida³⁸, salvo que sus negociadores decidan prorrogarlo voluntariamente³⁹. Por el contrario, el convenio vencido perderá su vigencia⁴⁰, aunque deberán abonarse los incrementos pactados, cuando esté prorrogado o en ultraactividad, salvo que el convenio estableciera lo contrario⁴¹.

Si se pretende abrir una unidad de negociación de nueva configuración, o cuando se pretenda agrupar distintas unidades de negociación en una nueva unidad común, deberá tenerse presente la prohibición general de concurrencia de convenios de distinto ámbito durante su vigencia⁴², que es la regla general⁴³, salvo que, en los acuerdos interprofesionales, acuerdos y convenios estatales, referidos en el art. 83.2 ET, se haya convenido un régimen de concurrencia distinto⁴⁴. En cualquier caso, el cambio funcional es posible siempre y cuando el convenio anterior estuviese vencido, no existiese negociación real para su renovación y la composición de la comisión negociadora del nuevo convenio hubiera integrado

³⁸ TS 28-05-2024, r. 337/2021.

³⁹ TS 5-10-21, r. 4815/18; TS 28/01/2025, r. 36/2023; TS 9/04/2025, r. 246/2022.

⁴⁰ SAN 21-03-2023, p. 341/2022

⁴¹ TS 17/09/2025, r. 48/2024

⁴² SAN 5-12-2022, p. 287/2022.

⁴³ TS 27-01-2022, r. 33/2020.

⁴⁴ TS 28-01-2020, r. 1460/2017; SAN 18-05-2023, p. 69/2023.

a las asociaciones representativas del subsector absorbido⁴⁵. No así, cuando la representación empresarial no tenga interés en uno de los sectores a los que se pretende extender el ámbito aplicativo del convenio, pues su actividad fundamental puede ser diversa y, por tanto, el convenio colectivo del sector no puede establecer condiciones de trabajo que hayan de asumir empresas no representadas por los negociadores⁴⁶.

Excepción a la regla general de no concurrencia, es la negociación de los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o empresas en red, cuya negociación podrá promocionarse por los sujetos legitimados durante la vigencia del convenio de ámbito superior, sin que éste pueda vetar (art. 84.2.f ET) la negociación en el ámbito empresarial⁴⁷, lo cual comporta que, durante la vigencia del convenio de empresa, no será aplicable el convenio sectorial⁴⁸. En todo caso, la prioridad aplicativa del convenio de empresa no se activará cuando se trate de convenio de centro de trabajo⁴⁹, o de algunos de los centros de trabajo de la empresa⁵⁰.

3.1.1. La Iniciativa para la promoción de la negociación

La iniciativa para promover la negociación del convenio corresponde a cualquiera de las partes legitimadas para su negociación (arts. 87 y 88 ET), entendiéndose como tales aquellas que acrediten legitimación inicial y plena⁵¹, quienes deberán comunicarlo por escrito a la otra parte, expresando detalladamente en el escrito la legitimación que ostentan, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación (art. 89.1 ET). Cuando la promoción sea consecuencia de la

⁴⁵ STS 8-01-2020, r. 129/2018.

⁴⁶ SAN 13-10-2021, p. 169/21.

⁴⁷ SAN 9-09-2022, p. 152/2022.

⁴⁸ TS 2-12-2020, r. 86/2019; 26-07-2022, r. 23/2021 y SAN 3-11-2022, r. 248/2022.

⁴⁹ TS 26-01-2022, r. 33/2020; 8-02-2022, r. 33/2020 y SAN 3-11-2022, p. 248/2022.

⁵⁰ TS 8-02-2022, r. 20/2020.

⁵¹ TS 11-02-2008, r. 2006; 2-12-2016, r. 14/2016; TS 24-09-2025, r. 67/2024.

denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia, en cuyo caso deberá respetarse la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para efectuarla antes de finalizar su vigencia (art. 85.3.d ET). Debe distinguirse la denuncia del convenio de la promoción para su negociación, ya que la denuncia puede realizarla cualquier parte con legitimación inicial, mientras que la promoción del convenio debe efectuarse por sujetos con legitimación plena⁵². De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio, cuya omisión no provocará por sí misma la nulidad del convenio⁵³.

La comunicación, para promover la negociación del convenio, es un requisito exigente, en el que entra en juego la buena fe de los promotores, quienes deberán expresar detallada y minuciosamente cuál es la legitimación ostentada, sin que sea suficiente la legitimación inicial⁵⁴, ya que necesitarán acreditar que ostentan, por sí solos o conjuntamente, la legitimación plena o decisoria, requerida por los arts. 87 y 88 ET⁵⁵.

Es necesario también que la comunicación identifique con precisión los ámbitos del convenio, especialmente cuando se trate de modificarlos⁵⁶, o se pretenda crear una nueva unidad de negociación⁵⁷, de manera que, si se promovió de común acuerdo una nueva unidad, cuya finalidad es englobar a los dos convenios existentes en la empresa, los negociadores deberán estar a lo convenido⁵⁸, así como las materias objeto de negociación, puesto que su especificación permitirá que la parte interpelada pueda responder positivamente al

⁵² TS 2-12-2016, r. 14/2016 y TS 30/11/2023, r. 98/2021.

⁵³ TS 15-01-1999, r. 1692/1998.

⁵⁴ TS 22/05/2025, r. 39/2023.

⁵⁵ TS 7/05/2025, r. 44/2023.

⁵⁶ TS 13-03-2021, r. 191/2019.

⁵⁷ TS 8-01-2020, r. 12972018.

⁵⁸ TS 6-04-2017, r. 152/2016.

requerimiento de negociación, cuando no haya impedimento legal o convencional, así como cuando se trate de negociar un convenio vencido, o negativamente cuando concurren cualquiera de los óbices mencionados.

Aun cuando el art. 89.1 ET no lo exija, sería razonable que, en aras a las exigencias de buena fe negociadora, la parte promotora de la negociación adjunte con la comunicación la documentación precisa para acreditar que ostenta la legitimación plena, así como los datos necesarios para demostrar que el convenio, cuya negociación se pretende, está vencido y no existe limitación legal o convencional, que impida su negociación, contribuyendo, de este modo, a facilitar la contestación de la contraparte.

3.1.2. La contestación de la parte requerida

La parte receptora de la comunicación deberá contestar por escrito y motivadamente con la misma minuciosidad que la proponente al requerimiento de negociación y solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido (art. 89.1 ET), salvo que los acuerdos interprofesionales, acuerdos y convenios, regulados en el art. 83.2 ET, dispongan otra cosa, así como cuando se pretenda negociar un convenio de empresa, grupo de empresas o empresas en red.

De este modo, la parte receptora solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones en los supuestos siguientes.

A) Causa legal

Podría activarse, cuando de la comunicación de los promotores se constate que no ostentan legitimación plena⁵⁹, aun cuando dicha causa de oposición deberá utilizarse restrictivamente, toda vez que, el momento de acreditar dicha representación es el de la constitución de la comisión negociadora⁶⁰, sin que pueda impugnarse la denuncia del

⁵⁹ TS 19-02-2020, r. 169/18.

⁶⁰ TS 7-04-2021, r. 44/2020.

convenio, porque el denunciante carece de legitimación inicial, cuando se acredita lo contrario⁶¹, o carece de ella el sujeto interpelado⁶², o las pretensiones negociadoras propuestas sean claramente ilícitas, como viabilizar la ejecución de tareas estructurales de la empresa mediante el contrato de obra⁶³, o cuando se pretenda negociar incrementos retributivos prohibidos por las leyes de presupuestos⁶⁴, o se pretenda incluir acuerdos, que no han sido autorizados por la CECIR⁶⁵ y también cuando se pretenda desbordar el ámbito funcional del convenio, incluyendo a terceros no representados⁶⁶.

B) Causa convencional

Esta causa de oposición se activará normalmente cuando se incumpla en la comunicación lo establecido en el convenio precedente sobre vigencia, forma y plazos de denuncia, o lo previsto en acuerdo interprofesional, convenio sectorial estatal o autonómico sobre estructura de la negociación colectiva⁶⁷, de manera que, si los sindicatos suscribieron el convenio sectorial estatal, que limitaba el despliegue de unidades autonómicas, no cabe que promocien inconsecuentemente un convenio de ámbito autonómico⁶⁸, sin que sea factible incorporar al convenio extremos pactados en otros ámbitos negociadores, salvo que se hayan asumido por las partes negociadoras⁶⁹, aunque será factible abrir una

⁶¹ TS 12/06/2025, r. 209/2023.

⁶² TS 29-03-2022, r. 43/2020.

⁶³ TS 5-03-2021, r. 299/18.

⁶⁴ TS 27-09-2016, r. 151/2015.

⁶⁵ TS 12-05-2022, r. 84/2020.

⁶⁶ TS 6-04-2022, r. 119/20

⁶⁷ TS 13-03-2018, r. 54/2017.

⁶⁸ TS 13-07-2022, r. 167/2020.

⁶⁹Únicamente es posible incorporar un determinado Acuerdo a un Convenio Colectivo si las partes negociadoras así lo acuerdan. En el caso, no solo no ha habido un acuerdo de dichas partes negociadoras, sino que expresamente han rechazado incorporar el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 13-7-2018 al Convenio Colectivo, tal y como resulta de las reuniones habidas el 21-9-2018 y 25-10-2018. Por lo tanto, se desestima el recurso TS 10-10-2020, r. 107/2019.

nueva unidad negociadora, que incluya otra, cuyo convenio haya perdido vigencia y se acredite que no se mantiene su negociación⁷⁰. En cualquier caso, si las partes acordaron prorrogar el convenio de empresa, no cabe la aplicación del convenio sectorial⁷¹.

No cabe, del mismo modo, exigir a la patronal participar en la negociación colectiva de un convenio sectorial autonómico, toda vez que están vigentes, tanto el Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería como el Convenio Colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva, que están prorrogados y no en situación de ultraactividad⁷².

C) Cuando no se trate de negociar un convenio ya vencido Cuando el convenio colectivo, que se pretende negociar, no esté vencido⁷³, o no haya sido denunciado en forma⁷⁴, lo que deberá ajustarse a los compromisos pactados en el mismo, no existe obligación de negociar⁷⁵, salvo que los negociadores pactaran vigencias diferenciadas para determinadas materias (art. 86.1 ET)⁷⁶, o cuando lo posibilite la estructura de la negociación colectiva, pactada conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 ET, o se pretenda negociar un convenio colectivo de empresa, grupo de empresas o empresas en red⁷⁷. Si el convenio está prorrogado mantiene su vigencia, lo que legitima la negativa de la asociación empresarial a constituir una comisión negociadora de un nuevo convenio de ámbito autonómico⁷⁸.

En definitiva, vencido y denunciado el convenio, la parte requerida estará obligada a responder puntualmente a la oferta de negociación efectuada por los sujetos legitimados para la negociación, de manera que, la parte convocada a la

⁷⁰ TS 8-01-2020, r. 129/2018.

⁷¹ SAN 22-05-2023, p. 101/2023.

⁷² TS 3/07/2025, r. 174/2023.

⁷³ TS 27-01-2022, r. 33/2020.

⁷⁴ TS 30-09-2013, r. 97/2012.

⁷⁵ TS 10/09/2025, r. 89/2025.

⁷⁶ TS 27-06-2018, r. 111/2017.

⁷⁷ SAN 9-09-2022, p. 152/2022.

⁷⁸ TS 3-07-2025, r. 174/2023.

negociación se deberá ofrecer a iniciar la negociación y proceder a constituir la mesa negociadora en el plazo de un mes, cuando no concurra causa legal o convencional que lo impida⁷⁹, o el convenio no esté vencido, si bien el plazo para la constitución de la comisión negociadora no es un plazo de caducidad⁸⁰. Cuando no se haga así, se habrá infringido la obligación de negociar de buena fe impuesta por el art. 89 ET, sin que constituya causa de justificación que, se hubiera convocado paralelamente una Mesa General de Negociación General, puesto que su ámbito competencial de negociación era distinto⁸¹.

La parte receptora de la comunicación debería adjuntar la documentación precisa para acreditar la concurrencia de cualquiera de los óbices, que justifican su negativa a la negociación, aun cuando no se exija en el art. 89.1 ET, puesto que, de justificarse debidamente dichas razones, contribuiría a evitar la promoción de negociaciones artificiosas y reduciría la conflictividad.

3.2. LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora deberá constituirse en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación⁸², si bien nada impide que los negociadores adelanten de común acuerdo su constitución. Aunque el art. 89.2 ET dispone que, es al constituirse la comisión negociadora cuando la parte receptora está obligada a responder a la propuesta de negociación, siendo ese el momento en el que se conviene el calendario o plan de negociación. De este modo, sería conveniente, para asegurar el buen fin del proceso, que proponentes y receptores

⁷⁹ SAN 14-07-2023, p. 123/2023; TS 7/07/2025, r. 243/2023, debiendo respetarse el principio de no concurrencia de convenios.

⁸⁰ TS 12/06/2025, r. 209/2023.

⁸¹ TSJ Andalucía/Sevilla 16-07-2020, r. 1048/2020.

⁸² TS 12/06/2025, r. 209/2023, sin que quepa anular la denuncia del convenio, porque no se constituyó la comisión negociadora en el plazo de un mes, por cuanto fueron los sindicatos quienes desoyeron la convocatoria, quebrando el principio de buena fe.

aprovechen ese período para informar a cualquier parte, cuya legitimación inicial conocieran, sobre la previsión negociadora, ya que, de no hacerse así, si no se convoca a una parte, cuya representatividad se conoce por los negociadores, la consecuencia será la nulidad de la negociación⁸³ y, constituiría también buena práctica el intercambio de la documentación precisa para acreditar legitimaciones⁸⁴, así como la solicitud de información necesaria para la negociación, que obre en poder de la otra parte y también el adelantamiento de las propuestas negociadoras de la parte receptora, de manera que, ambas partes, al constituirse la comisión negociadora, supieran los objetivos negociadores de la contraparte, lo que facilitaría también el acuerdo sobre la hoja de ruta de la negociación. La finalidad de la negociación colectiva es que las partes legitimadas alcancen un acuerdo, lo cual comporta que, según los ámbitos del convenio, se debe asegurar que participen en la negociación, de manera proporcionada a su representatividad⁸⁵, todas las partes que acrediten la legitimación inicial, exigida por el art. 87 ET⁸⁶, sin que quepa incorporar al comité intercentros, cuando no está previsto en el convenio su función negociadora⁸⁷, siendo exigible que el acuerdo se suscriba por la mayoría de cada una de las representaciones de la comisión negociadora⁸⁸. Deberá acreditarse, por tanto, que los firmantes representan efectivamente a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en la bancada social⁸⁹, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los

⁸³ TS 10-05-2021, r. 135(2019 y SAN 7-01-2021, p. 260/2020 y 11-01-2022, p. 307/2021.

⁸⁴ TS 2-02-2023, r. 69/2021; SAN 12-07-2024, p. 143/2024; TS 13-03-2024, r. 166/2022; SAN 12-07-2024, p. 143/2024.

⁸⁵ TS 9-06-2021, r. 11/2020 y 6-04-2022, r. 150/2020.

⁸⁶ TS 29-03-2022, r. 43/20

⁸⁷ TS 22/05/2025, r. 133/2023.

⁸⁸ TS 20-12-2019, r. 4122/17 y 11-06-2020, r. 138/2019.

⁸⁹ TS 24-11-2021, r. 25/2020.

trabajadores afectados por el convenio⁹⁰, siendo exigible que, ambas partes demuestren su legitimación plena⁹¹. Los negociadores del convenio no pueden negociar más allá de su ámbito de representatividad⁹².

Las legitimaciones exigidas deberán acreditarse al constituirse la comisión negociadora⁹³, de manera que, será obligatorio demostrar en ese momento tanto la legitimación inicial⁹⁴, que deberá probarse, en todo caso, por quien las postule⁹⁵, sin que sea relevante que se admitiera inicialmente la presencia del sindicato no legitimado en la negociación, una vez constatado por los demás negociadores que no la acreditaba efectivamente⁹⁶, así como la legitimación plena de los negociadores⁹⁷. No cabe, en todo caso, alegar falta de legitimación de la comisión negociadora, cuando los impugnantes tuvieron ocasión de participar en la misma⁹⁸.

La constitución de la comisión negociadora es, sin duda, el momento más conflictivo de todo el proceso negociador, toda vez que, es entonces cuando las partes deben acreditar si ostentan la legitimación inicial, exigida por el art. 87 ET⁹⁹, así como la eventual legitimación de otras partes que no estén representadas¹⁰⁰, ya que la exclusión de la negociación de sujetos con legitimación inicial conocida provocará la nulidad de lo convenido¹⁰¹, lo que sucederá cuando se excluye a un sindicato más representativo, porque no tiene constituida formalmente sección sindical en la empresa¹⁰². De este

⁹⁰ SAN 22-07-2021, r. 202/2020.

⁹¹ TS 29-03-2022, r. 43/20.

⁹² TS 11-04-2023, r. 86/2021.

⁹³ TS 7-04-2021, r. 44/20; TS 12-03-2024, r. 328/2021.

⁹⁴ SAN 18-09-2020, p. 57/2020.

⁹⁵ SAN 25-10-2021, p. 202/2020.

⁹⁶ SAN 12-02-2021, p. 510/2020.

⁹⁷ TS 24-10-2021, r. 25/2020 y 26-10-2014, r. 267/2013.

⁹⁸ TS 19-07-2023, r. 58/2021.

⁹⁹ TS 7-04-2021, r. 44/2020; TS 22-02-2024, r. 23/2022.

¹⁰⁰ SAN 11-01-2022, p. 307/2021

¹⁰¹ TS 29-03-2022, r. 43/2020.

¹⁰² TS 13-03-2024, r. 56/2022.

modo, si el sindicato no acredita legitimación inicial quedará excluido de la comisión negociadora¹⁰³, al igual que las asociaciones empresariales, que no acrediten su representatividad¹⁰⁴.

La carga de la prueba de las legitimaciones exigidas corresponderá a quien afirme detentarlas¹⁰⁵, siendo irrelevante que la parte afectada fuera admitida en un primer momento y excluida cuando se constató que carecía de legitimación inicial¹⁰⁶, o cuando perdió su representatividad en una negociación de la larga duración¹⁰⁷. Por el contrario, si se acredita que, no se convocó a una parte, cuya legitimidad inicial era conocida por los negociadores, la formación de la voluntad de las partes estuvo viciada de origen¹⁰⁸, lo que provocará la nulidad del convenio¹⁰⁹.

No se aplican las reglas de legitimación cuando la empresa promueve la negociación del plan de igualdad y no existe interlocutor propio, ni tampoco se designa interlocutor por parte de las organizaciones sindicales más representativas¹¹⁰.

3.2.1. Legitimación en convenio de empresa y de ámbito inferior

La legitimación inicial en el convenio de centro de trabajo no presenta problema, toda vez que corresponderá a la empresa y a los representantes unitarios del centro de trabajo o, en su caso, a la sección o secciones sindicales, que acrediten la mayoría en el centro de trabajo, habiéndose admitido la legitimación inicial de un sindicato con base a la representatividad de dos secciones que se encuadran en la misma federación¹¹¹. Sucederá lo mismo en los convenios de

¹⁰³ SAN 18-09-2020, p. 57/2020.

¹⁰⁴ TS 1-4-19, r. 34/18 y 29-03-2022, r. 43/20.

¹⁰⁵ SAN 25-10-2021, p. 202/2020; SAN 17/02/2025, p. 339/2024.

¹⁰⁶ SAN 12-02-2021, p. 510/2020.

¹⁰⁷ SAN 30-10-2020, p. 33/2020.

¹⁰⁸ TS 20-05-2021, r. 1357/2019.

¹⁰⁹ SAN 11-01-2022, p. 307/2021.

¹¹⁰ TS 20/12/2024, r. 82/2024; SAN 20/03/2025, p. 401/2024.

¹¹¹ SAN 22-02-2021, p. 453/2020.

empresa, cuya legitimación inicial y plena corresponderá a la empresa y a los representantes unitarios de todos sus centros para asegurar el principio de correspondencia¹¹² o, en su caso, al comité intercentros autorizado para la negociación por el convenio colectivo¹¹³, así como a las secciones sindicales que acrediten la mayoría de los representantes unitarios de la empresa, aunque se ha negado dicha legitimación cuando la sección sindical negoció un convenio sin la autorización exigida estatutariamente por la federación en la que se encuadraba¹¹⁴. Se ha admitido, por el contrario, que el sindicato que acredita la legitimación necesaria puede negociar el convenio, aunque no tuviera constituida formalmente sección sindical en la empresa¹¹⁵, si bien se ha considerado contrario a la exigencia de buena fe negociadora, que el sindicato alcance un acuerdo, que pone fin a una huelga convocada y nunca ejecutada, sobre materias que deberían haberse negociado con el comité general de la empresa¹¹⁶. Debe tenerse presente que, si se negocia con las secciones sindicales, el voto de sus componentes es conjunto, sin que quepan votos plurales, puesto que los vocales, elegidos por la sección, representan al conjunto de sus afiliados y no a ellos mismos¹¹⁷.

Así pues, el comité está legitimado para negociar el convenio de empresa, aunque no se haya inscrito el acta electoral porque fue impugnada¹¹⁸. Se ha admitido también la legitimación del comité intercentros renovado, cuando se ha producido una modificación en su composición¹¹⁹, sin que quepa negociar el convenio de empresa con representantes unitarios de alguno o algunos de sus centros de trabajo en

¹¹² TS 2-11-2021, r. 128/2019 y SAN 3-11-2021, p. 236/2021.

¹¹³ TS 16-07-2020, r. 219/18

¹¹⁴ TS 19-02-2020, r. 169/2018.

¹¹⁵ SAN 10-11-2021, p. 244/21 y TS 22-06-2022, r. 97/2020.

¹¹⁶ TS 16-01-2020, r. 173/2018.

¹¹⁷ TS 27-09-2017, r. 121/16.

¹¹⁸ TS 20-02-2019, r. 4122/2017.

¹¹⁹ TS 16-07-2020, r. 219/2018.

aplicación del principio de correspondencia¹²⁰, lo cual comporta que, si la negociación se hace con la representación unitaria de todos los centros de la empresa, la negociación es estatutaria, sin que sea viable, en ese caso, la participación sindical¹²¹. La violación del principio de correspondencia ha sido una de las manifestaciones más generalizadas de vulneración de la buena fe negociadora por parte de los negociadores del convenio, cuyo objetivo ha sido la reducción injustificada de costes salariales de modo generalizado, así como la quiebra de la competencia entre las empresas¹²². En cualquier caso, no cabe priorizar convenios colectivos de centro frente al sectorial¹²³, pretendiendo, al tiempo, aplicar el convenio de centro en toda la empresa¹²⁴. En esta línea de mala fe negociadora, se ha pretendido, incluso, tras la nulidad del convenio por quiebra del principio de correspondencia, la aplicación de un nuevo convenio, tan restrictivo como el precedente, sin que se hubiera negociado efectivamente, lo que provocó su nulidad¹²⁵.

Cuando se negocie el convenio de empresa con las secciones sindicales, estarán legitimadas para la negociación quienes acrediten legitimación inicial, en cuyo caso podrán participar en la negociación de manera proporcional a su representatividad¹²⁶ y su voto será conjunto¹²⁷. Por el contrario, los sindicatos que no acrediten legitimación serán excluidos de la comisión negociadora¹²⁸, debiendo tenerse presente que, si se optó por la negociación unitaria con el comité intercentros, no cabe que el sindicato pretenda

¹²⁰ TS 13-2-2018, r. 236/16; 30-10-2019, r. 191/1; 17-3-2020, r. 136/18 y 2-2-2021, r. 128/19.

¹²¹ SAN 14-02-2022, p. 357/2021.

¹²² SAN 3-11-2021, p. 236/2021 y TS 2-02-2021, r. 30/2019.

¹²³ TS 26-1-22, r.33/20.

¹²⁴ TS 8-2-22, r. 20/20.

¹²⁵ TS 2-2-2021, r. 128/19.

¹²⁶ TS 20-05-2021, r. 135/2019 y 22-06-2022, r. 97/2020 y SAN 7-01-2021, p. 260/2020.

¹²⁷ STS 27-09-2017, r. 121/16.

¹²⁸ TS 27-01-2021, r. 101/2019 y SAN 14-11-2022, p.268/2022.

participar como tal en dicha negociación¹²⁹, sin que la exclusión del sindicato legitimado vulnere su libertad sindical, cuando se acredita que la negociación no ha comenzado¹³⁰.

3.2.2. Legitimación en los convenios franja

En los convenios franja, el art. 87.1 ET impone una votación, a la que puedan concurrir como electores los trabajadores que ostenten las condiciones que definen su pertenencia al grupo, cuyo perfil determina el ámbito del convenio, de suerte que, sean esos trabajadores exclusivamente los que elijan a las secciones sindicales a las que otorgan la legitimación para negociar dicho convenio¹³¹, lo que no implica que todos los votos hayan de acumularse en una única sección. Efectuada la votación, la comisión negociadora habrá de conformarse con los mismos parámetros de proporcionalidad entre las secciones que han resultado elegidas. En suma, para cumplir con lo dispuesto en el art. 88.1 ET, los puestos del banco social de la comisión negociadora habrán de distribuirse, de modo proporcional entre los sindicatos que hayan obtenido el mínimo de votos, habiéndose admitido la legitimación de una sección sindical, que acredita el 5% de los votos, en aplicación por analogía del art. 71.2 b) ET ¹³².

Así pues, debe asegurarse necesariamente que se hayan designado mayoritariamente las secciones sindicales por sus representados a través de un voto personal, libre, directo y secreto en las correspondientes asambleas, efectuado en convocatoria para dicho fin¹³³, correspondiendo a las secciones sindicales demandantes acreditar la carga de la prueba de dichos extremos¹³⁴, sin que quepa la certificación

¹²⁹ TS 6-10-2022, r. 29/2021.

¹³⁰ SAN 28-11-2022, p. 258/2022.

¹³¹ SAN 28-11-2012, p. 206/2012.

¹³² TS 26-11-2015, r. 317/2014.

¹³³ SAN 25-03-2025, p. 218/2024.

¹³⁴ SAN 25/03/2025, p. 218/2014.

de una empresa ad hoc¹³⁵, aunque se ha negado el deber de negociar, cuando se pretende renovar un acuerdo extraestatutario franja¹³⁶. Consiguientemente, concurre el deber de negociar un convenio franja, cuando se promueve por las secciones sindicales elegidas por los trabajadores en los términos ya expuestos¹³⁷.

3.2.3. Legitimación de convenios sectoriales y convenios de grupo de empresas o empresas en red

La legitimación empresarial inicial para la negociación de convenios de grupo de empresas y empresas en red corresponde propiamente a los designados por dichas empresas. La representación de los trabajadores en los convenios de grupo de empresas y empresas en red es la misma que en la negociación sectorial y no presenta demasiadas complicaciones, puesto que no existe dificultad para identificar el número de comités y delegados de personal del ámbito de negociación correspondiente, bastando, a estos efectos, con la aportación de certificados de la autoridad laboral competente¹³⁸. De este modo, quedará excluido el sindicato que no acredite el 10% de representatividad¹³⁹.

En cualquier caso, debe acreditarse la representatividad al constituirse comisión negociadora y, las variaciones posteriores de representatividad no afectan a su composición, aunque sí a otros órganos unitarios de la empresa, si bien se ha admitido la modificación de la composición de la comisión negociadora en procesos de negociación prolongados, cuando ha variado sustancialmente la representatividad sindical¹⁴⁰.

¹³⁵ SAN 7-12-2022, p. 257/2022.

¹³⁶ TSJ Cataluña 17-11-2021, r. 5050/2021.

¹³⁷ TSJ Madrid 16/06/2023, r. 308/2023.

¹³⁸ TS 23-11-2009, r. 47/2009.

¹³⁹ SAN 12-02-2021, p. 510/2020 y 22-07-2024, p. 182/2024

¹⁴⁰ TS 30-11-2023, r. 98/2021.

En convenios sectoriales, se acredita la legitimación inicial, si se tiene el 10% al iniciarse la negociación¹⁴¹, siendo aplicable dicha regla en los convenios de grupo de empresas o empresas en red¹⁴², de manera que, la exclusión de un sindicato que acredita la legitimación inicial comportará la nulidad del convenio¹⁴³, sin que ostente la legitimación para su negociación de una asociación que no es propiamente una asociación empresarial¹⁴⁴.

Debe tenerse en cuenta que, para medir la legitimación en el convenio sectorial estatal, debe computarse la representatividad de los convenios sectoriales autonómicos, a los que se aplica parcialmente el sectorial¹⁴⁵. Deberán computarse también los representantes elegidos en empresas con convenio propio¹⁴⁶. Si el sindicato perdió la representatividad, exigida por el convenio, para formar parte de la comisión negociadora, a quien corresponde negociar el convenio, su exclusión no vulnera su derecho a la libertad sindical¹⁴⁷.

Por consiguiente, se anulará el convenio si el sindicato firmante no acreditó la mayoría exigida al momento de constituirse la comisión negociadora¹⁴⁸. No vulnera la libertad sindical, la exclusión del sindicato autonómico de la corrección del convenio estatal, que no firmó, porque siempre defendió negociar en el ámbito autonómico¹⁴⁹, ni cuando el sindicato, legitimado para la negociación, fue convocado y no acudió a la negociación¹⁵⁰. También ha de tenerse en cuenta que, la comisión negociadora puede modificarse, cuando se

¹⁴¹ TS 27-09-2017, r. 121/16 y STS 28-09-17, r. 172/16.

¹⁴² TS 13-09-2022, r. 10/2021.

¹⁴³ TSJ Sevilla 4/04/2024, r. 1/2024.

¹⁴⁴ SAN 21/04/2025, p. 396/2024.

¹⁴⁵ SAN 24-11-2017, p. 292/2017.

¹⁴⁶ TS 7-04-2021, r. 44/2020.

¹⁴⁷ SAN 17-5-19, p. 76/19.

¹⁴⁸ SAN 28-2-19, p. 105/17.

¹⁴⁹ STS 19-07-2018, r. 112/17.

¹⁵⁰ SAN 3-12-2018, p. 229/18)

promueve la modificación parcial del convenio y ha variado la representatividad¹⁵¹.

Mucho más complicado es acreditar la representatividad de las asociaciones empresariales, a quienes corresponde la carga de probar su legitimación inicial¹⁵², puesto que están obligadas a demostrar necesariamente que representan a empresas que emplean al número de trabajadores exigido por el art. 87 ET¹⁵³, lo que es extremadamente difícil, toda vez que, los listados de la TGSS no contienen información fiable, ya que incluyen a trabajadores autónomos sin empleados y no se ha desarrollado la DA 2ª del RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en la que el gobierno se comprometió a efectuar, junto con las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos, las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

De este modo, las dificultades objetivas, para determinar la legitimación inicial y plena de las asociaciones empresariales, constituye un grave riesgo para la negociación colectiva sectorial, que puede quedar limitada e incluso bloqueada por falta de legitimación de las asociaciones empresariales, salvo en sectores muy específicos.

Dicha dificultad ha sido salvada históricamente por la jurisprudencia mediante la presunción de concurrencia de legitimación, de manera que, si los interlocutores sociales admiten la legitimación de la contraparte, se asume que ésta reúne las legitimaciones exigidas¹⁵⁴. Dicha herramienta presenta, en este momento histórico, grandes fisuras, ya que se viene produciendo, cada vez con más precisión, la quiebra

¹⁵¹ SAN 11-11-2019, p. 206/19.

¹⁵² TS 20-12-2019, r. 68/2019.

¹⁵³ TS 16-03-2017, r. 93/2016.

¹⁵⁴ TS 19-07-2018, r. 169/17 y 20-12-2019, r. 68/19.

de la presunción de legitimación negociadora, que debe destruirse por quienes la impugnan¹⁵⁵, toda vez que, la legitimación para la negociación colectiva constituye derecho necesario absoluto, que no puede eludirse mediante el simple reconocimiento formal de la contraparte¹⁵⁶. Así, se ha destruido la presunción de legitimación, pese al reconocimiento por la parte social, cuando el convenio se firma por una sola asociación, que no acredita expresamente ninguna de las legitimaciones exigidas, mientras que las asociaciones impugnantes hicieron esfuerzos importantes para acreditar su legitimación, a diferencia de la firmante¹⁵⁷. Por otra parte, es cada vez más frecuente que, las asociaciones empresariales impugnantes acrediten su legitimación¹⁵⁸ y demuestren la falta de legitimación de las firmantes, probando expresamente el número de empresas afiliadas, así como el número de trabajadores encuadrados en ellas, que superaba el 15% de los trabajadores del sector, mientras que las asociaciones firmantes acreditaban un número de empresas insuficiente y no demostraron el número de trabajadores empleados¹⁵⁹.

El legislador es consciente de los problemas de representatividad en la negociación colectiva sectorial. Por ello, en la exposición de motivos del RDL 32/2021 anunció, entre las medidas de modernización de la negociación colectiva, el necesario reforzamiento de la representatividad de las partes negociadoras, pero lo cierto es que no desplegó medida alguna para despejar los problemas de representatividad en la negociación colectiva sectorial de las asociaciones empresariales, tales como la cumplimentación obligatoria del código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General

¹⁵⁵ TS 20-12-2019, r. 68/2019 y 2-02-2023, r. 69/2021.

¹⁵⁶ SAN 12-02-2021, p. 510/2020.

¹⁵⁷ TS 11-12-2020, r. 88/2019.

¹⁵⁸ TS 2-02-2023, r. 69/2021.

¹⁵⁹ TS 29-02-2022, r. 43/2020.

de la Seguridad Social o, en su caso, mediante la obligación de fijar en el boletín de afiliación a la Seguridad Social el convenio aplicable al trabajador. Como se advirtió más arriba, el legislador tampoco desarrolló los compromisos adquiridos en la DA 2ª del RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva por lo que continúa existiendo una cierta oscuridad en la representatividad de las asociaciones patronales.

Por consiguiente, aunque corresponderá a las asociaciones empresariales acreditar las legitimaciones exigidas al momento de constituirse la comisión negociadora¹⁶⁰, sin que sea útil, a estos efectos, la simple certificación, efectuada por la misma asociación¹⁶¹, es claro que, si no se acredita legitimación inicial, no hay derecho a formar parte de la comisión negociadora¹⁶², ya que las reglas de legitimación negociadora constituyen derecho necesario absoluto¹⁶³. Se impone, por tanto, que ambas partes negociadoras hagan un esfuerzo de transparencia, que asegure que todos los sujetos negociadores ostenten efectivamente las legitimaciones exigidas. Será exigible, en todo caso, que las asociaciones empresariales acrediten debidamente el número de empresas que encuadran, así como el número de trabajadores de estas, porque esto es requisito constitutivo para acreditar la legitimación plena, requerida por el art. 88.2 ET¹⁶⁴, aunque dicha información no resolverá el problema si se desconoce el número de empresas del sector, así como su número de empleados.

3.2.4. Legitimación en la llamada negociación sectorial virtual
Ahora bien, en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la

¹⁶⁰ TS 1-4-19, r. 34/18.

¹⁶¹ TS 7-2-18, r. 272/16.

¹⁶² TS 19-7-18, r. 349/16.

¹⁶³ TS 25-01-2017, r. 40/2016.

¹⁶⁴ TS 29-03-2022, r. 43/20.

misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma (art. 88.2 ET), si bien no será suficiente que el convenio se suscriba únicamente por uno de los sindicatos más representativos a nivel estatal, puesto que no representa por sí solo a todos los trabajadores representados por los sindicatos más representativos a nivel estatal¹⁶⁵.

En aquellos sectores, en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores (art. 87.3.c in fine ET), lo cual significa que, si en la comisión negociadora están las asociaciones estatales y de comunidad autónoma más representativas, la composición de la comisión negociadora deberá efectuarse proporcionalmente al número de trabajadores que representen cada una de ellas a nivel estatal o autonómico, según sea el ámbito del convenio. Si no fuera así, de exigirse que las asociaciones empresariales ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio, que es la regla general aplicable, se vaciarán de contenido las reglas excepcionales, contenidas en el art. 87.3.c. in fine ET y en el art. 88.2 ET, donde queda claro que, en estos supuestos, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación. No obstante, conviene advertir que el Tribunal Supremo se ha pronunciado en una sola ocasión sobre el tema, concluyendo que, la legitimación plena requiere que las asociaciones

¹⁶⁵ TS 4-05-2021, r. 164/19.

empresariales acrediten que emplean a la mitad más uno de los trabajadores afectados por el convenio¹⁶⁶. De consolidarse jurisprudencialmente dicho criterio, la llamada "legitimación virtual", contenida en los arts. 87.3.c y 88.2 ET, cuyo objetivo es resolver precisamente los vacíos de representación, quedaría vacía de contenido.

Es así, por cuanto la sentencia mencionada aplica, a fin de cuentas, la regla general, contemplada en el párrafo primero del art. 84.2 ET, según la cual la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio, la regulación excepcional, contemplada en los párrafos siguientes al inciso mencionado. No obstante, la Sala Cuarta ha admitido la legitimación virtual, siempre que concurren los presupuestos y requisitos del art. 88.2 ET, aunque no lo aplicó en el supuesto examinado, porque el sindicato firmante acreditó algunos representantes unitarios¹⁶⁷.

Por el contrario, la regla excepcional, contemplada en los arts. 87.3.c y 88.2 ET, establece claramente que, la comisión negociadora, cuando no haya representantes unitarios, estará constituida por los sindicatos más representativos en el ámbito estatal o de comunidad autónoma y por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores, quienes repartirán los puestos de la comisión negociadora en proporción a la representatividad que ostenten las

¹⁶⁶ TS 4-06-2014, r. 111/2013.

¹⁶⁷ TS 4-05-2021, r. 164/2019.

organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación, lo cual significa que, cuando el convenio sea estatal los sindicatos más representativos de ámbito autonómico y las asociaciones empresariales de dicho ámbito tendrán derecho a ocupar las vocalías que les corresponda proporcionalmente a su representatividad estatal y en los convenios de ámbito autonómico, los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales de ámbito estatal tendrán que ajustar proporcionalmente su participación a su representatividad territorial.

De este modo, los acuerdos, alcanzados en estas comisiones negociadoras, serán estatutarios cuando sean aprobados por la mayoría de cada una de las representaciones, sin que sea exigible, que las asociaciones empresariales firmantes empleen a la mayoría de trabajadores afectados por el convenio, ni los sindicatos firmantes tengan que acreditar que representan a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, puesto que el presupuesto, para la admisión de esta fórmula excepcional es que no existan asociaciones empresariales representativas ni órganos de representación de los trabajadores en el ámbito del convenio afectado.

3.2.5. El reparto de las vocalías en la comisión negociadora
La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes deberán respetar escrupulosamente las vocalías con arreglo a la representatividad acreditada (art. 88.1 ET), lo cual significa que, deberá asegurarse la adjudicación proporcional de vocalías conforme a la representatividad real¹⁶⁸. Una vez constituida la mesa, sus componentes podrán designar de mutuo acuerdo un presidente y contar con la asistencia en

¹⁶⁸ TS 20-05-2021, r. 135/2019 y 22-06-2022, r. 97/2020 y SAN 7-01-2021, p. 260/2020.

las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz y sin voto.

El reparto de los miembros de la comisión negociadora se hará en proporción a su representación en relación con el número de miembros¹⁶⁹, que no podrá exceder de trece en los convenios de empresa y de quince en los convenios de ámbito superior, aunque nada impide que el número sea inferior, si así lo deciden los sujetos legitimados. Los sindicatos más representativos estatales y de CCAA, que acrediten dicha condición, sea cual fuere su representatividad en el sector, tienen derecho a participar en la comisión negociadora¹⁷⁰, repartiéndose proporcionalmente a la representatividad en el sector las restantes vocalías conforme al sistema de restos¹⁷¹.

En cualquier caso, es necesaria la existencia de una comisión negociadora, que reúna los requisitos del art. 88.2 ET, sin que quepa una negociación global con todos los representantes unitarios de la empresa de varios centros de trabajo, aunque hubiera centros sin representación¹⁷², ni cabe tampoco negociar un convenio de empresa con representantes ad hoc¹⁷³. Cuando se negocie un convenio de empresa, si las secciones sindicales deciden no acometer la negociación y no hay comité intercentros legitimado para negociar el convenio de empresa, deberían negociar todos los representantes unitarios de todos los centros de trabajo de la empresa, quienes deberán conformar la comisión negociadora con arreglo a criterios proporcionales¹⁷⁴.

Se mantienen los requisitos previos, para acreditar la legitimación plena, los cuales requieren, para que la comisión negociadora esté válidamente constituida, que los sindicatos,

¹⁶⁹ TS 16-07-2020, r. 219/18 y SAN 19-10-2021, p. 181/21

¹⁷⁰ TS 5-04-2022, r. 99/2020.

¹⁷¹ TS 11-04-2011, r. 151/2010.

¹⁷² TS 13-2-2018, r. 236/16; 30-10-2019, r. 191/1; 17-3-2020, r. 136/18 y 2-2-2021, r. 128/19

¹⁷³ TS 25-05-2021, r. 186/2019.

¹⁷⁴ SAN 19-10-2021, p. 181/21.

federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales, referidos en el art. 87 ET, representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio (art. 88.2 ET). Se ha validado que, la composición de la bancada empresarial no tiene que estar constituida por quince miembros, cuando negocia únicamente una asociación patronal, quien delega en algunos de sus cargos¹⁷⁵, admitiéndose también que cada sección sindical esté representada por un solo miembro, siempre que se pondere el voto de cada una en función de su representatividad. Es también admisible que, una vez alcanzado acuerdo con la mayoría sindical, se redacte el acuerdo por los firmantes, siendo, así mismo, irrelevante que la asamblea, en la que se ratificó el acuerdo, se convocara únicamente por los sindicatos firmantes, toda vez que los sindicatos minoritarios tuvieron la oportunidad de exponer sus tesis¹⁷⁶.

En cualquier caso, el reconocimiento de los demás interlocutores de la comisión negociadora activa una presunción de representatividad suficiente¹⁷⁷, que deberá destruirse por quien niegue dicha representatividad¹⁷⁸, lo que sucederá cuando la asociación firmante no ha hecho el más mínimo esfuerzo para acreditar su legitimación¹⁷⁹, o cuando se acredite directamente que las asociaciones firmantes no ostentan las legitimaciones exigidas para la firma del convenio¹⁸⁰, o no la ostentan los sindicatos firmantes¹⁸¹.

Se ha admitido que, la comisión negociadora delegue en comisiones específicas para desbrozar la negociación,

¹⁷⁵ SAN 31-05-2013, p. 140/2013

¹⁷⁶ SAN 4-10-2022, p. 172/2022

¹⁷⁷ TS 19-07-2018, r. 169/2017.

¹⁷⁸ TS 20-12-2019, r. 68/19.

¹⁷⁹ TS 11-12-2020, r. 88/2019.

¹⁸⁰ TS 29-03-2022, r. 43/2020.

¹⁸¹ SAN 22-07-2021, p. 464/2020.

siempre que la decisión final corresponda a la comisión legitimada, manteniéndose, de este modo, la necesidad de que la negociación en la comisión negociadora sea real y no formal¹⁸². Así, se ha viabilizado que, se pacte en el convenio colectivo patrones de conducta para los períodos de consultas de medidas de flexibilidad interna, asegurando, en todo caso, que participen en las comisiones negociadoras de los períodos de consulta todos los sujetos legitimados¹⁸³.

La decisión final deberá asegurar, en todo caso, el voto favorable de ambas representaciones, correspondiendo acreditar, a quien niegue dicho apoyo, que no se votó por los representantes necesarios¹⁸⁴. Se ha debatido si es válido un acuerdo, suscrito por la mayoría de la comisión negociadora, compuesta por secciones sindicales, cuando se dividen las posturas de una de ellas y el voto favorable se hace contra el criterio del sindicato, concluyéndose que, los miembros de la comisión negociadora, que actúan en nombre de las secciones sindicales, han sido nombrados por éstas con arreglo a sus propios estatutos, conforme a lo dispuesto en el art. 4.2 LOLS, de manera que su representatividad no es directa, puesto que está intermediada por la sección, siendo razonable, por consiguiente, que se someta al criterio mayoritario de la sección, lo que impide que los negociadores, nombrados por la sección sindical, dividan su voto¹⁸⁵. También se ha anulado el convenio de empresa, suscrito por una sección sindical mayoritaria, cuando se constata que, dicha sección no estaba legitimada para negociar por sí sola el convenio de empresa, necesitando la validación de la Federación en la que se encuadra¹⁸⁶.

Debe tenerse presente, en todo caso, que la ley no disciplina la totalidad de la negociación colectiva, limitándose a regular

¹⁸² TS 24-11-2021, r. 25/2020.

¹⁸³ SAN 10-05-2021, p. 17/2021 y 13-05-2021, p. 14/21.

¹⁸⁴ SAN 22-06-2021, p. 92/2021

¹⁸⁵ TS 27-09-2017, r. 121/16.

¹⁸⁶ TS 19-02-2020, r. 50/2018.

los requisitos para que la negociación colectiva despliegue efectos generales y eficacia erga omnes¹⁸⁷.

3.3. LA NEGOCIACIÓN FUERA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO Y LAS REGLAS DE BUENA FE NEGOCIADORA

El art. 85.3.d ET dispone, entre los contenidos mínimos del convenio, la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

La función propia de las comisiones paritarias es la administración, aplicación e interpretación del convenio (art. 91 ET)¹⁸⁸, lo cual justifica que, el derecho a participar en las mismas corresponda únicamente a las partes firmantes del convenio¹⁸⁹. En ese supuesto, cuando sus funciones de circunscriben a la mera interpretación, administración y aplicación del acuerdo, solo tienen derecho a participar quienes lo firmaron¹⁹⁰, sin que la exclusión de los sindicatos no firmantes suponga merma de los derechos de libertad sindical¹⁹¹, salvo cuando se acredite que tal medida contraría un derecho, o bien se presente desproporcionada o irracional¹⁹².

También cabe que, se encomiende a la comisión del convenio la solución de las discrepancias producidas en la negociación

¹⁸⁷ TS 12-03-2024, r. 328/2021.

¹⁸⁸ SAN 22-06-2021, p. 92/2021

¹⁸⁹ SAN 22-06-2021, p. 92/2021 y 30-11-2021, p. 196/2021 y TS 7-07-2021, r. 15/2020.

¹⁹⁰ SAN 22-06-2021, p. 92/2021; TS 21-09-2023, r. 292/2021.

¹⁹¹ TS 7-07-2021, r. 15/2020; TS 2/07/2025, r. 202/2024.

¹⁹² SAN 30-11-2021, 196/2021.

de los períodos de consultas, previstos para las medidas de flexibilidad interna, como el descuelgue de convenios¹⁹³, habiéndose admitido, incluso, que dichas funciones se encomendaran a la comisión de seguimiento en el marco de un acuerdo alcanzado en un período de consultas de un despido colectivo, donde se convino un acuerdo marco sobre la materia por los sujetos legitimados para alcanzarlo¹⁹⁴.

No es viable, sin embargo, que en la comisión paritaria del convenio se acometan propiamente funciones negociadoras¹⁹⁵, entendiéndose como tales aquellas que renuevan, modifican o suprimen las condiciones de trabajo establecidas legal o convencionalmente, por cuanto dichas funciones exceden las de administración, aplicación e interpretación del convenio¹⁹⁶, de manera que, cuando se negocie en dicho ámbito por los firmantes del convenio, excluyendo a sindicatos legitimados para la negociación, se estará vulnerando su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva y quebrando la obligación de negociar de buena fe¹⁹⁷.

La carga de la prueba de que la comisión paritaria ha acometido funciones negociadoras corresponde a quien lo denuncia¹⁹⁸, de manera que, si se acredita la negociación, lo acordado será nulo por vulneración de la libertad sindical de los sindicatos excluidos ilegalmente de la negociación¹⁹⁹, mientras que, si el acuerdo alcanzado se limita a una interpretación del convenio, la comisión ha cumplido sus funciones conforme al principio de buena fe²⁰⁰, ya que ni ha creado, ni ha modificado, ni ha suprimido derechos convencionales²⁰¹. De este modo, cuando se demuestre, por

¹⁹³ TS 29-09-2020, r. 18772018.

¹⁹⁴ SAN 22-06-2021, p. 92/2021.

¹⁹⁵ TS 3/04/2025, r. 67/2023.

¹⁹⁶ TS 2-07-2023, r. 15272024.

¹⁹⁷ TS 31-10-2022, r. 190/2021.

¹⁹⁸ TS 19-05-2020, r. 229/2018.

¹⁹⁹ TS 15-11-2021, r. 68/2020 y SAN 28-11-2022, p. 196/2022.

²⁰⁰ SAN 16-03-2022, p. 16/2022.

²⁰¹ SAN 21-07-2022, p. 201/2022.

quien lo impugne, la negociación efectiva en las comisiones paritarias, se estarán quebrando las reglas de buena fe, exigidas en la negociación colectiva²⁰², lo cual provocará la nulidad de lo convenido, por cuanto se ha negociado fraudulentamente en un órgano que no tiene funciones negociadoras con la finalidad de excluir ilícitamente a sujetos legitimados para la negociación colectiva, mientras que, si no se desbordan las funciones de administración, aplicación e interpretación del convenio, se habrá cumplido fielmente las funciones de estos órganos paritarios²⁰³. En cualquier caso, no cabe denunciar el incumplimiento de la reclamación previa ante la comisión paritaria en el trámite de conclusiones del juicio oral²⁰⁴.

3.4. EL DEBER DE INFORMACIÓN COMO REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ALCANCE SUS FINES

La información plena para ambas partes negociadoras constituye, sin duda, una herramienta esencial para que la negociación colectiva en cualquiera de sus ámbitos alcance sus fines. En efecto, la negociación de los convenios constituye un negocio jurídico complejo, en el que convergen diferentes intereses legítimos, que no se puede acometer lealmente, con el debido sometimiento a las exigencias de la buena fe comercial, sin que los negociadores conozcan en profundidad las circunstancias concretas que atraviesa la empresa o el sector que corresponda.

Así pues, si se pretende que el convenio colectivo contribuya a promover la productividad de las empresas, como requisito imprescindible para su competitividad y su adaptación a los requerimientos de la demanda, es preciso que los representantes de los trabajadores conozcan cuáles son las previsiones de los representantes empresariales en los cinco

²⁰² TS 17-06-2022, r. 56/2021.

²⁰³ TS 27-01-2021, r. 255/2018 y SAN 20-06-2022, p. 142/2022.

²⁰⁴ TS 19-04-2023, r. 71/2021.

bloques, identificados habitualmente como determinantes de la productividad, tales como patrones de inversión, capital humano, innovación, digitalización, emprendimiento y dinámicas empresariales, como fusiones o sucesiones de empresa²⁰⁵. Por lo demás, el incremento de la productividad es la palanca decisiva para que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo, lo que requiere necesariamente que sus representantes conozcan en profundidad la situación económica del sector o, en su caso, de la empresa, así como sus previsiones de inversión, tecnológicas y organizativas. Dichos datos se cumplimentan básicamente en el ámbito de la empresa con los deberes informativos, referidos en el art. 64.2 a 5 ET, aunque tendrán que cumplimentarse también los deberes informativos referidos a las previsiones de subcontratación, sucesión empresarial y a las medidas de flexibilidad interna y externa, así como a cualquier otra información, que permita a la representación de los trabajadores conocer en profundidad la situación real de la empresa o el sector, lo que permitirá adecuar razonable y proporcionadamente sus reivindicaciones con las situaciones empresariales reales, como pudiera ser la copia básica de los contratos o el registro de jornada²⁰⁶.

Conviene precisar aquí, que la información, debida al comité de empresa, debe extenderse a los delegados sindicales²⁰⁷, con independencia de que se tenga o no representatividad en todos los centros de trabajo de la empresa²⁰⁸, si bien el derecho de información se predica de los delegados sindicales y no del sindicato como tal²⁰⁹. Se ha admitido, por tanto, que los representantes de los trabajadores tienen derecho a conocer balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den

²⁰⁵ TS 15-06-2020, r. 159/2019.

²⁰⁶ TS 16-09-2025, r. 189/2023.

²⁰⁷ TS 13-12-2022, r. 40/2021

²⁰⁸ TS 9-01-2020, r. 366/2017.

²⁰⁹ SAN 14-12-2020, p. 189/2020.

a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos²¹⁰, así como el importe de los salarios medios²¹¹, los pactos de horas complementarias²¹², los boletines de cotización a la Seguridad Social²¹³, también las segregaciones empresariales²¹⁴ y sobre las operaciones financieras en los sistemas de financiación centralizados de los grupos de empresa²¹⁵. Por el contrario, se ha descartado que las sociedades mercantiles públicas tengan la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre la RPT²¹⁶.

Sin embargo, ni el ET ni la LOLS contemplan propiamente el derecho a la información del sindicato a nivel sectorial. La LOLS prevé únicamente el derecho del afiliado a recibir información del sindicato (art. 8.c) y, consiguientemente, el derecho del sindicato a distribuir información sindical (art. 8.b). – El art. 10.1 extiende a los delegados sindicales el derecho a recibir la misma información que el comité de empresa²¹⁷. Consiguientemente, se tiene derecho a recibir información sobre la empresa (arts. 5.1.g y 64 ET), pero no hay un derecho a la información sectorial, ni resuelve el problema la D. 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un

²¹⁰ TS 11-12-2015, r. 15/2015; 8-09-2020, r. 25/2018 y SAN 13-03-2018, p. 377/2017.

²¹¹ TS 26-05-2021, r. 189/2019.

²¹² TS 16-02-2021, r. 57/2019.

²¹³ SAN 22-06-2022, p. 145/2022.

²¹⁴ SAN 8-11-2022, p. 304/2022.

²¹⁵ En relación con las operaciones de financiación efectuadas en un sistema de tesorería centralizada (cash pooling) por un grupo societario multinacional, de la aplicación del método de libre competencia se desprende (i) que el tipo de interés de las cantidades aportadas y de las cantidades percibidas por las entidades participantes sea simétrico; y (ii) que la calificación crediticia aplicable a las operaciones de préstamo sea la del grupo societario y no la de la entidad prestataria. Con base en ello, se declara no haber lugar al recurso de casación (TS (Sala 3ª) 15-07-2025, r. 4729/2023).

²¹⁶ TS 14-09-2021, r. 175/2019.

²¹⁷ TS 9-01-2020, r. 100/2018.

marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

No sucede lo mismo en el EBEP, en cuyo art. 37.4 se dispone que, las partes estarán obligadas a proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación²¹⁸. De este modo, los sindicatos del sector público, en cuanto personas jurídicas o, al menos, sus miembros en su condición de personas físicas tendrán derecho al acceso a la información pública, archivos y registros, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y el resto del Ordenamiento Jurídico, lo cual implica que, los sindicatos tendrán la posibilidad de consultar o manejar cuantos documentos, informes y resoluciones, cualquiera que sea su formato o soporte, que haya podido dictar la Administración al respecto, lo que les permitirá una adecuada preparación del ejercicio de su derecho a la negociación colectiva²¹⁹. El deber de informar a la contraparte se anuda al deber de negociar de buena fe, ya que cada parte está obligada a la justificación razonada de sus posturas, especialmente las negativas, lo que es impensable si no se comparten los ejes estratégicos de la empresa o del sector correspondiente. Se trata, en todo caso, de un deber recíproco, aunque la parte más afectada sea la empleadora, ya que los sindicatos también deberán informar sobre cuestiones que afecten a su organización interna, si ello se justifica para acreditar las legitimaciones en la negociación²²⁰.

La negociación colectiva estatal, concretamente el capítulo III, apartado 3 AENC, establece que, deberían explorarse vías

²¹⁸ SAN 16-01-2023, p. 319/2022; SAN 20-5-2024, p. 86/2024.

²¹⁹ Remedios Roqueta Buj. "El deber de negociar de buena fe en las Administraciones Públicas".

²²⁰ TS 19-02-2020, r. 169/2018, anula un convenio de empresa, suscrito por una sección sindical mayoritaria, porque los estatutos del sindicato no le permitían suscribir el acuerdo sin la validación de la federación en la que se encuadraba.

adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de la situación y contenidos de la negociación colectiva, lo que no se ha desarrollado hasta la fecha, si bien en el Código de Buena Conducta Negocial, entre las recomendaciones, basadas en el principio de buena fe negocial, se convino el derecho a la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación.

Una fórmula plausible, a estos efectos, sería la utilización de los informes anuales sectoriales de la CCNCC (art. 15.2.a RD 1362/12), aunque las reglas de buena fe en la negociación colectiva, permiten apostar decididamente por el principio de plenitud informativa para ambas partes, entendiéndose pertinente toda aquella información, que permita que la negociación alcance sus fines²²¹, siendo claro que la RLT debe disponer de la información necesaria para alcanzar esos fines²²², si bien la carga de la prueba de la pertinencia corresponde a quien la reclama²²³ y, debe solicitarse por quienes ostenten la mayoría de la RLT, por su finalidad instrumental para llegar a un acuerdo²²⁴. Cuando la parte concernida no aporte la documentación solicitada, deberá motivar en el acta las razones para su negativa²²⁵, sin que deba aportar aquella información que no disponga²²⁶.

También debe tenerse presente que, la solicitud desmedida de informaciones, que no se usan después, vulneran el deber de buena fe²²⁷. En cualquier caso, los representantes de los trabajadores, conforme al principio de buena fe negocial,

²²¹ TS 18-02-2022, r. 229/2021.

²²² TS 20-03-2013, r. 81/12; 26-6-18, r. 83/17; 11-7-18, r. 81/17 y 18-9-18, r. 69/17 y SAN 13-2-19, r. 347/18.

²²³ STS 8-11-2017, r. 40/17 y SAN 13-03-2018, p. 377/17.

²²⁴ TS 12-12-18, r. 122/18.

²²⁵ SAN 8-11-2017, p. 40/17.

²²⁶ TS 20-12-17, r. 116/17.

²²⁷ TS 8-11-2017, r. 134/17 y SAN 8-11-2017, p. 40/17 y 13-03-2018, p. 377/18.

están obligados al deber de sigilo²²⁸ sobre las informaciones aportadas y la empresa no estará obligada, si bien de manera excepcional, a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos²²⁹, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica, aunque la excepción mencionada no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa (art. 65.4 ET). Por consiguiente, cuando la RLT acredite la pertinencia de la documentación solicitada, la empresa solo podrá negarse a su aportación, cuando concurren las circunstancias mencionadas, cuya prueba le corresponderá, de conformidad con lo dispuesto en el art. 217.3 LEC, salvo que se trate de datos relacionados con el volumen de empleo de la empresa²³⁰. La negativa infundada a aportar documentación pertinente constituye falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7.7 RDL 5/2000, aunque podría llegar a calificarse como falta muy grave (art. 8.3 RDL 5/2000), de acreditarse, que dicha decisión empresarial impidió que el período de consultas alcanzase sus fines²³¹.

3.5. EL DEBER DE NEGOCIACIÓN CONFORME AL PRINCIPIO DE BUENA FE

La negociación colectiva tiene como finalidad esencial que los negociadores alcancen acuerdo²³² y alcanzará sus objetivos cuando el acuerdo sea justo y equilibrado, para lo cual es preciso que conjugue los legítimos intereses en presencia, de manera que, el convenio incremente la productividad de la empresa o del sector, asegurando, de este modo, su

²²⁸ TS 11-05-2021, r. 154/2019; 27-10-2021, r. 4312/2018 y 3-11-2021, r. 22/2020.

²²⁹ TS 13-02-1989 y STSJ C y M 24-11-2005, r. 1588/05.

²³⁰ SAN 22-02-2018, p. 371/17 y 13-03-2018, p. 377/17.

²³¹ STCo. 213/2002, de 11 de noviembre.

²³² TS 2-7-18, r. 2250/16 y 29-11-18, r. 2887/16.

competitividad, así como su adecuación a los requerimientos de la demanda y promoción, al tiempo, la mejora de las condiciones de trabajo. Las reglas internas para alcanzar ese objetivo, reguladas en el ET, son dos: el deber de negociar de buena fe y los requisitos exigidos para la adopción de acuerdos. El deber de buena fe en la negociación colectiva es, a su vez, una obligación con un contenido positivo y otro negativo.

3.5.1. Las obligaciones positivas

Las obligaciones positivas, una vez satisfecho el deber de información pertinente y pactado el cronograma negociador, exige que, los promotores, entendiéndose por tales, quienes ostentan legitimación plena o, lo que es lo mismo, quienes pueden alcanzar el acuerdo²³³, deben exponer ordenadamente sus propuestas y cuantificar sus costes. La cuantificación de los costes de propuestas y contrapropuestas permite conducir la negociación de lo abstracto a lo concreto y permitirá constatar si se acomoda o no a los objetivos perseguidos por los negociadores, lo cual la convierte en la herramienta decisiva para la debida justificación de las posiciones de las partes y, en su caso, para la justificación transparente de lo acordado²³⁴.

Las propuestas y contrapropuestas, formuladas por escrito, deberán estar soportadas por la mayoría de la RLT o, en su caso, por la mayoría de la representación empresarial, porque ese es el requisito exigido para alcanzar el acuerdo, que constituye, a la postre, el objeto de la negociación, cuya validez estatutaria se alcanza únicamente cuando se suscribe por la mayoría de la comisión negociadora (art. 89.3 ET)²³⁵. En efecto, en la negociación con los representantes unitarios las propuestas y contrapropuestas las da el comité como tal y no las diferentes sensibilidades sindicales de sus miembros,

²³³ TS 11-02-2008, r. 118/2006 y 2-12-2016, r. 14/2016.

²³⁴ SAN 25-01-2024, p. 266/2023

²³⁵ SAN 10-11-2021, p. 244/21.

que lo conforman (art. 64.6 y 65.1 ET). Debe tenerse presente que el comité decide por mayoría de sus miembros y no de asistentes, siendo exigible que, se compruebe si quienes respaldan la decisión poseen esa cualidad.²³⁶ Del mismo modo, cuando se negocia con las secciones sindicales, sus decisiones se producirán en bloque, sin que quepa que sus miembros dividan su voto, toda vez que en la negociación representan a la sección como tal, compuesta por los afiliados al sindicato en la empresa o en el centro de trabajo²³⁷, siendo exigible, además, que la sección esté constituida con arreglo a los estatutos de su sindicato, de manera que el convenio no será estatutario, cuando se suscriba con una sección sindical no autorizada para aprobarlo sin la debida autorización de la federación en la que se encuadra, según los estatutos del sindicato²³⁸. En cualquier caso, para determinar la mayoría debe tenerse en cuenta la representación proporcional, que se atribuya a cada uno de los componentes de la comisión, de manera que, aunque ambos sindicatos tengan formalmente el mismo número de vocales, se alcanzará efectivamente la mayoría, cuando se firme por los vocales del sindicato que representa a la mayoría de los representantes unitarios de la empresa²³⁹. Por ello, es importante, para asegurar que la comisión negociadora actúa con respeto al derecho de todos los legitimados conforme a lo dispuesto en el art. 87 ET y en proporción a su representatividad, que se refleje con precisión en el acta constituyente de la comisión negociadora, el porcentaje de representatividad de los vocales de ambas bancadas, lo cual permitirá constatar con facilidad, evitando conflictividades artificiosas, si el acuerdo ha obtenido el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos

²³⁶ TS 18-11-15, r. 19/15.

²³⁷ TS 27-09-2017, r. 121/16.

²³⁸ TS 19-02-2020, r. 169/2018.

²³⁹ TS 11-06-2020, r. 138/2019

representaciones²⁴⁰, en cuyo caso el acuerdo será estatutario y desplegará efectos normativos erga omnes²⁴¹.

Uno de los problemas más generalizados en la negociación colectiva es que algunos de los componentes de la bancada social en la comisión negociadora no negocian con el apoyo de la mayoría necesaria para alcanzar acuerdos, sino que negocian pluralmente, según las diferentes sensibilidades sindicales, sea cual fuere su representatividad, lo que retrasa extraordinariamente la negociación y la complica artificiosamente, puesto que no tiene sentido que se produzca una negociación con la patronal sobre reivindicaciones no soportadas por la mayoría de la comisión social. Los arts. 7 y 28 CE garantizan la pluralidad sindical, así como el art. 1 LOLS, pero la pluralidad sindical no es un fin en sí mismo. De hecho, el pluralismo sindical es un fenómeno emergente en España, que complica más que enriquece, en muchas ocasiones, la negociación colectiva, porque prima la competencia intersindical por encima del interés de los trabajadores y dificulta, cuando no bloquea, el buen fin de la negociación. Es así, porque las propuestas, que no pueden llegar a buen puerto, por cuanto sus promotores no aseguran las mayorías, exigidas por el art. 89.3 ET, para que el acuerdo sea estatutario, no se enmarcan legalmente en la negociación colectiva estatutaria, orientada exclusivamente a la búsqueda del acuerdo mayoritario de ambas partes, por lo que la contraparte no estará obligada a responder a las mismas con base a su propia artificiosidad. No hay deber de negociar con quien no tiene por sí mismo legitimación plena para constituir el banco social de la comisión negociadora, ni legitimación decisoria para aprobar el convenio en representación de los trabajadores, de modo que un sindicato que carece de estos requisitos no puede imponer la negociación a las restantes partes²⁴². Por tanto, el

²⁴⁰ TS 19-05-2020, r. 229/2018.

²⁴¹ TS 3-11-2021, r. 22/2020.

²⁴² TS 11-02-2008, r. 118/2006

hecho de acreditar legitimación inicial²⁴³, da derecho a participar en la negociación con arreglo a la representatividad que se acredite, pero no cabe promover propuestas concretas, que deban responderse con la contraparte, cuando dichas propuestas no cuentan con el apoyo de la mayoría necesaria para alcanzar acuerdo.

Consiguientemente, la buena fe en la negociación colectiva, exigida por el art. 89.1 ET, requiere que la bancada social, antes de dirigir sus propuestas o contrapropuestas a la patronal, se ponga de acuerdo en cuáles están soportadas por la mayoría de sus representantes, de manera que, aquellas que no alcancen dicha representatividad, no deberían plantearse a la contraparte, toda vez que nunca podrían alcanzar el buen fin de la negociación y, su promoción, complica inútil y artificiosamente el proceso negociador, dificultando que la negociación viable alcance sus objetivos, lo que constituye un auténtico fraude de ley, puesto que sobrepasa claramente los límites del ejercicio del derecho a la negociación colectiva²⁴⁴. Dicha conclusión no implica que, los sujetos mayoritarios en el banco social impongan mecánicamente su mayoría a los sujetos minoritarios, ya que dichos sujetos representan a parte del colectivo de trabajadores afectados por el convenio, de manera que, deberían buscarse todas las fórmulas posibles para alcanzar la síntesis entre las diferentes sensibilidades sindicales para garantizar la unidad de acción, si bien, en muchas ocasiones no es viable encontrar posturas comunes, en cuyo caso, la solución democrática es que se lleven únicamente a la mesa negociadora las propuestas, que pueden alcanzar los fines de la negociación, si se aceptan por la contraparte. De este modo, si se alcanza acuerdo, es plenamente legítimo que se redacte únicamente por quienes suscribieron el acuerdo, reintegrándose, a continuación, a los minoritarios en la comisión negociadora, cuya libertad

²⁴³ TS 2-12-2016, r. 14/2016.

²⁴⁴ TS 2-02-2021, r. 128/19.

sindical no se lesiona, aunque la asamblea para ratificar el acuerdo se convocara por los firmantes, ya que los minoritarios pudieron defender sus posiciones en la misma²⁴⁵.

Cuestión distinta, claro está, es que los sindicatos minoritarios alcancen acuerdos extraestatutarios con los representantes de los empresarios, en cuyo caso, lo acordado afectará a sus representados y, en su caso, a quienes se adhieran libremente a lo pactado, ya que estos acuerdos no despliegan eficacia normativa erga omnes²⁴⁶.

En efecto, el legislador estatutario no quiere una negociación plural, sino una negociación eficiente, que solo se logra cuando se consigue el acuerdo mayoritario (arts. 87, 88 y 89 ET). Es así, porque el acuerdo mayoritario de la comisión negociadora del convenio es, en última instancia, la finalidad de la negociación colectiva²⁴⁷. Por tanto, si alcanzar el acuerdo es la finalidad de la negociación de buena fe, dicho objetivo solo es posible, si la bancada social se articula mayoritariamente, porque, si no se hace así, se diluye innecesariamente el objetivo²⁴⁸. Si las propuestas o contrapropuestas se proponen por quien no ostenta la mayoría de la representación social para alcanzar acuerdo, se obliga al empresario a responder a todas las propuestas, independientemente de sus posibilidades de éxito y bloquea su necesaria cuantificación²⁴⁹, que solo será exigible cuando las propuestas sociales estén soportadas por la mayoría de la RLT. En definitiva, no es posible multiplicar respuestas a propuestas, que no cuenten con la mayoría de la bancada social, porque no coadyuvan a la consecución del acuerdo.

La articulación mayoritaria no vulnera la libertad sindical de los minoritarios, quienes participan en la negociación con

²⁴⁵ SAN 4-10-2022, p. 172/2022

²⁴⁶ SAN 7-12-2022, p. 257/2022.

²⁴⁷ SAN 10-11-2021, p. 244/21 y TS 6-10-2022, r. 29/2021.

²⁴⁸ TS 25-1-17, r. 40/16.

²⁴⁹ SAN 10-3-17, p. 347/16 y TS 8-11-17, r. 134/17.

arreglo a su representatividad²⁵⁰, sin que la afirmación minoritaria sea razón suficiente para retrasar, limitar, o impedir que la negociación alcance sus objetivos, de manera que, los minoritarios pueden proponer sus iniciativas en la mesa de negociación, pero la parte empresarial no está obligada a contestarlas y, con mayor razón, a cuantificarlas, cuando no se acepten por la mayoría sindical, ya que no tienen por finalidad la consecución del acuerdo, que es el objetivo de la negociación estatutaria²⁵¹. De este modo, los minoritarios podrán no suscribir el acuerdo alcanzado por la mayoría de la representación social, denunciar lo acordado, hacer propaganda sindical en contra de aquellos acuerdos, impugnarlos si los consideran ilegales o incluso a convocar una huelga contra tal tipo de actuación²⁵², si bien el acuerdo de fin de huelga, convocada por un sindicato no mayoritario, no puede alcanzar acuerdos, que deben tomarse por la comisión negociadora al completo²⁵³. Consiguientemente, no están legitimados para reclamar una negociación, que no puede alcanzar sus objetivos, salvo que alcancen acuerdos extraestatutarios con la representación empresarial²⁵⁴.

La representación empresarial debe responder puntualmente a las propuestas y contrapropuestas de la comisión social, dejando constancia escrita de las razones en las que se fundan las respuestas, en las que será muy relevante su cuantificación, que es el requisito clave para la motivación de su postura negociadora. Se consigue, de este modo, que la comisión social compruebe si las razones empresariales se cohonestan o no con el debido funcionamiento eficiente de la empresa o del sector. Las partes deben mantener activas las negociaciones todo el tiempo que sea razonable, aunque no es exigible que mantengan artificiosamente una negociación,

²⁵⁰ SAN 22-7-19, p. 95/19.

²⁵¹ TS 11-02-2008, r. 118/2006.

²⁵² STS 18-09-2007, r. 52/2006 y SAN 15-04-09, p. 191/08, confirmada por TS 21-10-10, r. 198/09.

²⁵³ TS 3-11-2021, r. 22/2020.

²⁵⁴ TS 4-05-2021, r. 164/2019.

que ha demostrado su incapacidad para alcanzar acuerdo²⁵⁵, procurando encontrar equilibrios que satisfagan el doble objetivo de la negociación colectiva: asegurar la productividad empresarial y mejorar las condiciones de trabajo.

Como se adelantó más arriba, el incremento de la productividad es el requisito necesario para que se mejoren las condiciones de trabajo, puesto que promueve la competitividad de la empresa y su adaptación a los requerimientos del mercado, posibilitando el incremento de los salarios sin generar tensiones inflacionistas ni aumentos del desempleo. Se impone, por tanto, que la bancada empresarial ponga lealmente sobre la mesa todas las medidas orientadas al incremento de la productividad, como los patrones de inversión a corto, medio y largo plazo, junto con sus previsiones sobre innovación, digitalización, emprendimiento e iniciativas empresariales, que fomenten medidas creativas y flexibles, que pivoten sobre aspectos cualitativos de las relaciones de trabajo, como la distribución horaria flexible²⁵⁶, o la utilización de bolsas de horas²⁵⁷, así como el abono o descanso de las horas extraordinarias²⁵⁸, asegurando, en todo caso, su precio legal²⁵⁹, la adaptación del sistema de clasificación profesional, tanto en lo referido a la polivalencia funcional²⁶⁰, como al derecho de promoción y ascensos²⁶¹, o a las modalidades contractuales, que deberán adaptarse a su régimen legal²⁶², a la conciliación de la vida familiar y la actividad profesional²⁶³ y aquellas otras que se

²⁵⁵ TS 8-01-2020, r. 129/2018.

²⁵⁶ Así, se ha validado la creación de bolsas de horas por el convenio de empresa, para utilizarlas cuando sea pertinente productivamente: SAN 15-3-22, p. 25/22 y 17-3-22, r. 279/21.

²⁵⁷ TS 23-12-2022, r. 59/2021.

²⁵⁸ SAN 28-09-2020, p. 203/2020.

²⁵⁹ TS 18-12-2020, r. 66/2019 y SAN 13-10-2021, p. 169/21.

²⁶⁰ TS 27-09-2022, r. 1783/2020.

²⁶¹ TS 12-05-2022, r. 84/2020.

²⁶² TS 5-03-2021, r. 94/2019

²⁶³ SAN 5-12-2022, p. 287/2022.

encomienden por los instrumentos negociados conforme al art. 82.3 ET²⁶⁴.

A partir de aquí, la mejora de las condiciones de trabajo y el incremento de sueldos en particular deberían asegurar, especialmente cuando repunte la inflación, que se repartan equitativamente entre las partes las pérdidas provocadas por ésta, para lo cual será decisivo el conocimiento real de los márgenes empresariales, lo cual exige que la representación patronal informe lealmente sobre los mismos en los diferentes ámbitos convencionales, tales como la productividad, el empleo, el comportamiento del PIB, la competitividad y los resultados de las empresas. De este modo, parece exigible que los negociadores deberían dotarse de unos indicadores económicos cuantificables y fiables, que determinen los resultados empresariales, cuya finalidad es asegurar que la negociación colectiva alcanza resultados equilibrados, en los que, el incremento de la productividad empresarial asegure un incremento justo de las retribuciones, así como la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en materia formativa como inversión de futuro para ambas partes. Parece razonable, por tanto, que los incrementos salariales se acomoden, por una parte, al incremento de la inflación y, por otra, a los beneficios reales de empresas y sectores, que deberán ser compartidos por los negociadores, teniendo en cuenta el tamaño de empresas y su cifra de negocio, así como su productividad, sus márgenes brutos y netos y su solvencia empresarial o ratio de endeudamiento.

En todo caso, los negociadores deben esforzarse, para cumplir con su deber de negociar de buena fe, en asegurar que lo convenido se acomoda a la legalidad, ya que, en muchos convenios, por unos u otros impulsos, se alcanzan acuerdos, cuya ilicitud no se desconoce por los negociadores, lo que no contribuye a asegurar el principio de estabilidad de los convenios colectivos, que es uno de los objetivos

²⁶⁴ TS 4-03-2021, r. 130/19

perseguidos por el Código de Buena Conducta en la Negociación Colectiva. Así, se ha considerado inadmisibles que, el convenio establezca un contrato de obra para realizar funciones estructurales de la empresa²⁶⁵, o retribuya la hora extraordinaria por debajo de la ordinaria²⁶⁶, o abone la hora festiva sin el recargo legal²⁶⁷; o desborde la jornada ordinaria en el tiempo de formación obligatoria²⁶⁸; o no se abonen debidamente las pagas extraordinarias²⁶⁹; o se produzca discriminación por razón de género²⁷⁰; o se retribuya el complemento de antigüedad de modo diferenciado para los interinos²⁷¹; o se mantenga una retribución del complemento de antigüedad diferenciada y dinámica con base únicamente en la fecha de ingreso²⁷², o se abone el salario al personal temporal que hace las mismas funciones que el personal fijo, en cuantía inferior a éste²⁷³, o se establezcan sistemas de preaviso para el llamamiento de los fijos discontinuos que vulneren la legalidad²⁷⁴, o no incluya en la retribución de vacaciones los complementos de cantidad y calidad del trabajo²⁷⁵.

Tampoco es admisible que, los negociadores del convenio incluyan actividades no representadas por ellos, por lo que desbordan su ámbito funcional²⁷⁶; o incluyan en su ámbito funcional privado a los Ayuntamientos no representados en la comisión negociadora²⁷⁷, aunque se ha admitido que una empresa, participada por el Ayuntamiento, está obligada por

²⁶⁵ TS 5-03-2021, r. 94/2019.

²⁶⁶ SAN 28-09-2020, p. 203/2020.

²⁶⁷ TS 18-12-2020, r. 66/2019.

²⁶⁸ TS 9-02-2021, r. 111/2019.

²⁶⁹ TS 10-03-2021, r. 157/2019.

²⁷⁰ TS 4-03-2021, r. 130/2019.

²⁷¹ TS 9-02-2021, r. 24/2019.

²⁷² TS 15-06-2021, r. 187/2019.

²⁷³ TS 6-07-2022, r. 1590/2019 y 6-10-2022, r. 3170/2019.

²⁷⁴ SAN 5-12-2022, p. 287/2022.

²⁷⁵ TS 20-12-2022, r. 27/2021.

²⁷⁶ SAN 13-10-2021, p. 169/2021.

²⁷⁷ TS 23-01-2020, r. 157/2018.

el convenio sectorial²⁷⁸; o introduzcan obligaciones subrogatorias de terceros no incluidos en su ámbito²⁷⁹; o perjudiquen desproporcionadamente el funcionamiento de las ETT²⁸⁰; o lesionen las preferencias promocionales del colectivo de pilotos no representado en el convenio²⁸¹.

3.5.2. La dimensión negativa de la obligación de negociar de buena fe

Desde el punto de vista negativo, la buena fe supone evitar las obstrucciones y simulaciones negociadoras, cuando no se está dispuesto a convenir, así como no dilatar las negociaciones, suministrar razones convincentes y ofrecer una contrapuesta razonable, que deberá cuantificarse debidamente. Comporta también no utilizar la violencia, sobre las personas y bienes, ni intimidación, o maquinaciones dolosas, ni aprovechar los errores de la contraparte, de manera que, cuando ambas partes comprueben su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella²⁸². Requiere también evitar por ambas partes posiciones absurdas, negativas o tendentes a desestabilizar la propia negociación, siendo inadmisibles que, la parte empresarial se limite a defender su propuesta, sin aceptar ninguna alternativa²⁸³.

En cualquier caso, la buena fe en la negociación colectiva no es compatible con el ejercicio de la violencia por cualquiera de las partes, entendiéndose como tal la que comporte presiones desproporcionadas contra personas y bienes. No sucederá lo mismo, cuando se ejercite el derecho de huelga, que no constituye propiamente violencia, ya que la tensión y el conflicto se producen normalmente en la negociación colectiva, siendo la huelga una de las manifestaciones propias

²⁷⁸ TS 14-07-2022, r. 45/2021.

²⁷⁹ SAN 7-05-2021, p. 100/2021.

²⁸⁰ TS 6-04-2022, r. 119/2020.

²⁸¹ SAN 21-06-2022, p. 119/2022.

²⁸² SAN 26-12-2018, p. 308/2018.

²⁸³ SAN 24-7-18, r.43/18.

de dicha conflictividad, que no puede limitarse artificiosamente mediante la imposición desproporcionada de unos servicios de seguridad y mantenimiento²⁸⁴. Así, se ha considerado legal y no abusiva una huelga, cuyos objetivos se anudaban a los fines económico-sociales propios de la misma²⁸⁵. Los acuerdos de fin de huelga tienen el valor de convenio colectivo, cuando se suscriben por las mayorías exigidas para su suscripción²⁸⁶, lo cual implica que, se vulnera el derecho de libertad sindical de los sindicatos legitimados, cuando se alcanza un acuerdo de fin de huelga con un sindicato, en el que se regulan derechos convencionales, excluyendo a los demás sujetos legitimados para su negociación²⁸⁷.

Se impone, como se ha reiterado más arriba, que ambos negociadores pongan todos los medios para que el convenio alcance sus fines, lo que exige, para dar cumplimiento al deber de negociar de buena fe, que cada parte tenga presentes los objetivos de la contraparte. De este modo, los representantes de los trabajadores deben asumir que, es presupuesto constitutivo, para mejorar las condiciones de trabajo de sus representados, que el sector o la empresa incrementen su productividad, mejoren su competitividad y se adapten flexible y dinámicamente a los requerimientos de la demanda, para lo cual es absolutamente necesario que conozcan previamente en profundidad la realidad sectorial o empresarial, mediante índices objetivos y fiables. Del mismo modo, los representantes empresariales deben apostar por la promoción de un modelo laboral debidamente formado y retribuido justamente, comprometiéndole efectivamente con los planes a corto, medio y largo plazo de la empresa.

No obstante, debe subrayarse que, el deber de negociación no comporta el deber de acordar²⁸⁸, ni el deber de mantener

²⁸⁴ TS 17/10/25, r. 39/24.

²⁸⁵ TS 15-01-2020, r. 166/2018.

²⁸⁶ TS 4-03-2020, r. 43/2017

²⁸⁷ TS 3-11-2021, r. 22/2020.

²⁸⁸ TS 9-10-2019, r. 164/2018 y 8-01-2020, r. 216/2018.

artificialmente unidades de negociación que no producen acuerdos²⁸⁹, pero sí es exigible, para asegurar la negociación de buena fe, que ambas partes ofrezcan razones para el mantenimiento de sus posiciones, especialmente de sus negativas a aceptar las proposiciones de la otra parte, para lo cual, la cuantificación de los costes de dichas propuestas, puede contribuir a su clarificación y a su debida justificación²⁹⁰.

3.6. LAS FÓRMULAS DE AUTOCOMPOSICIÓN PARA PROMOVER EL DESBLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

Hay que destacar finalmente que, la buena fe en la negociación colectiva, cuando no se alcance acuerdo, implica también la obligación de poner todos los medios para desbloquear la negociación²⁹¹, lo cual supone que, las partes deberán activar los procedimientos de autocomposición del propio convenio colectivo, cuando así lo hayan convenido y en los plazos pactados²⁹², de manera que, si el convenio prevé el sometimiento a los procedimientos de mediación, deberá estarse a lo pactado²⁹³.

No cabe anular un acuerdo de mediación, alcanzado ante el SIMA, en el que se convinieron los incrementos salariales del año 2022, cuando el convenio había perdido vigencia²⁹⁴. El plazo, para impugnar un acuerdo de mediación, es de treinta días desde que se alcanzó el acuerdo, de conformidad con el art. 67 LRJS²⁹⁵.

Cuando no sea así, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse obligatoriamente a

²⁸⁹ TS 8-01-2020, r. 129/2018.

²⁹⁰ TS 2-11-2021, r. 90/2021.

²⁹¹ TS 5-03-2021, r. 94/2019.

²⁹² TS 4-03-2021, r. 130/2019.

²⁹³ TS 17/09/2025, r. 48/2024

²⁹⁴ TS 12/06/2025, r. 126/2023.

²⁹⁵ TS 11/06/2025, r. 176/2023.

los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, ajustándose a lo dispuesto en el art. 13 y siguientes del VI ASAC²⁹⁶.

En cualquier caso, si las partes convinieron someterse al procedimiento de mediación en el SIMA, no cabe, sin agotar dicho procedimiento, que la empresa pretendiera inscribir el plan de igualdad sin someterse a negociación por falta de interlocutor social²⁹⁷.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos²⁹⁸ y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET o, en su caso, las vías de mediación que deberá efectuarse conforme a lo dispuesto en el art. 20 y siguientes VI ASAC²⁹⁹. Aunque esta opción se utiliza muy minoritariamente, no parece irrazonable que los negociadores acuerden en frío, antes de que se produzcan bloqueos en las negociaciones, nombrar árbitros de su confianza, que deberían tener conocimientos profundos sobre el sector o la empresa, para que desbloqueen la negociación, ajustándola, a estos efectos, en el equilibrio razonable y justo entre los legítimos intereses en presencia.

En cualquier caso, nada impide que las partes negociadoras decidan someter voluntariamente a arbitraje la resolución provisional y transitoria el régimen de jornada del personal mientras se avanza en la negociación colectiva³⁰⁰.

²⁹⁶ TSJ C. Valenciana 17-10-2017, r. 14/2017.

²⁹⁷ SAN 4/03/2025, p. 380/2024.

²⁹⁸ SAN 16/12/2024, p. 294/2024; SAN 19/12/2024, p. 340/2024.

²⁹⁹ TS 29-11-2022, r. 16/2021.

³⁰⁰ SAN 16/12/2024, p. 294/2024