

A BOA FE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RICARDO BODAS MARTÍN

Maxistrado xubilado Sala Cuarta do Tribunal Supremo
Vogal do Consello Xeral do Poder Xudicial (España)
ricardo.bodas@cgpj.es

RESUMO

O artigo analiza a boa fe como principio esencial na negociación 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 arbitraje 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.

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.

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.

SUMARIO

1. A FINALIDADE DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. O EQUILIBRIO ENTRE OS INTERESES LEXÍTIMOS EN PRESENZA. 2. O ACORDO COMO OBXECTIVO FINAL DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3. O DEBER DE NEGOCIACIÓN DE BOA FE NAS DIFERENTES FASES DO PROCESO DE NEGOCIACIÓN. 3.1. A PROMOCIÓN DA NEGOCIACIÓN. 3.1.1. A iniciativa para a promoción da negociación. 3.1.2. A contestación da parte requerida: Causa legal, Causa convencional. Cando non se trate de negociar un convenio xa vencido. 3.2. A CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA. 3.2.1. Lexitimación en convenio de empresa e de ámbito inferior. 3.2.2. Lexitimación nos convenios franxa. 3.2.3. Lexitimación de convenios sectoriais e convenios de grupo de empresas ou empresas en rede. 3.2.4. Lexitimación na chamada negociación sectorial virtual. 3.2.5.

O reparto das vogalías na comisión negociadora. 3.3. A NEGOCIACIÓN FORA DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO CONVENIO E AS REGRAS DE BOA FE NEGOCIADORA. 3.4. O DEBER DE INFORMACIÓN COMO REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA QUE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA ALCANCE OS SEUS FINS. 3.5. O DEBER DE NEGOCIACIÓN CONFORME AO PRINCIPIO DE BOA FE. 3.5.1. As obrigas positivas. 3.5.2. A dimensión negativa da obriga de negociar de boa fe. 3.6. AS FÓRMULAS DE AUTOCOMPOSICIÓN PARA PROMOVER O DESBLOQUEO DA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO

1. A FINALIDADE DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. O EQUILIBRIO ENTRE OS INTERESES LEXÍTIMOS EN PRESENZA

A negociación colectiva é un dos basamentos principais do noso sistema democrático, cuxo obxectivo esencial é a promoción do funcionamento eficiente das nosas empresas mediante o crecemento da produtividade, que asegure a súa competitividade e a súa adaptación aos requirimentos da demanda, o cal permitirá, á súa vez, a adaptación e a mellora das condicións de traballo, segundo as características de cada sector ou empresa. Cando suceda así, achegarase seguridade xurídica, diminuírase a conflitividade e posibilitarase tamén a competencia entre as empresas que debe pivotar fundamentalmente na calidade do emprego e non na redución dos custos laborais¹.

O crecemento da produtividade das empresas constitúe, deste xeito, o presuposto necesario para mellorar as condicións de traballo do seu persoal, así como o incremento dos seus salarios, sen xerar tensións inflacionistas nin aumentos do desemprego. Pola contra, o seu estancamento provoca efectos negativos en cadea, como a redución de

¹ Exposición de motivos Lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo.

beneficios nas empresas, menores salarios para os seus traballadores, menos ingresos fiscais para a Facenda pública coa consecuente redución do gasto nos servizos públicos. É necesario, por tanto, que a negociación colectiva conxugue adecuadamente os factores que determinan o crecemento da produtividade, como os investimentos, o capital humano, a dixitalización, o emprendemento e as dinámicas empresariais, coa mellora das condicións de traballo do seu persoal. Cando se alcancen ambos os dous fins, a negociación colectiva sería eficiente, o cal require que a súa configuración respecte o equilibrio necesario entre os lexítimos intereses en presenza e, tamén a súa articulación proporcionada, de xeito que, se ambos os dous factores adecúanse razoable e proporcionadamente, alcanzaranse os obxectivos perseguidos. Non cabe, en ningún caso, que se creben as regras do convenio estatal, promovendo un convenio de ámbito autonómico durante a vixencia do estatal, salvo que se conveñan polas maiorías esixidas polos arts. 87 e 88 ET e melloren as condicións de traballo dos convenios estatais².

Para alcanzar ambas as dúas finalidades, deberá asegurarse a competitividade entre as empresas que operan no mesmo ámbito e apostar por un emprego de calidade e en proceso formativo permanente, que garanta a súa adecuación aos novos instrumentos técnicos, así como ás novas modalidades organizativas e non, como sucedeu en moitas ocasións, á redución de custos laborais³. Imponse, por iso, a vertebración dunha negociación colectiva equilibrada e capacitada para resolver adecuadamente un proceso de intenso cambio como consecuencia da transición ecolóxica, a dixitalización e as crises recorrentes que afectaron á nosa economía.

² TS 23/09/2025, r. 5/2024, na cal se descarta que a negociación dun convenio autonómico requira informe da comisión paritaria do convenio sectorial, tendo en conta que este informe se require unicamente para negociar convenios de ámbitos distintos aos previstos no convenio sectorial, que inclúe aos convenios autonómicos e TS 17/06/2025, r. 232/2023.

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

Deste xeito, a adaptación dos diversos sectores e empresas debe acometerse mediante unha división do traballo efectiva entre a negociación colectiva sectorial e empresarial, encomendándose á primeira a negociación eficiente dos contidos xerais do sector, que aseguren unha xornada máxima razoable e un salario mínimo sectorial profesional, mentres que os convenios de empresa deben negociar sobre aquelas materias que permitan a mellora da produtividade e a adaptación da empresa aos requirimentos da demanda e xustifiquen a súa prioridade aplicativa respecto ao convenio sectorial. O despregamento da prioridade aplicativa do convenio de empresa, remitida ás materias contidas no art. 84.2 ET⁴, debe garantir que, a descentralización dos convenios colectivos, non devalúe os custos retributivos, nin contribúa a crebar a competitividade entre as empresas que actúan no mesmo mercado, promovendo, pola contra, medidas creativas e flexibles, que pivoten sobre aspectos cualitativos das relacións de traballo: adaptación da distribución horaria⁵; pagamento ou descanso das horas extraordinarias⁶; adaptación do sistema de clasificación profesional, tanto no referido á polivalencia funcional⁷, como ao dereito de promoción e ascensos⁸; modalidades contractuais⁹; conciliación¹⁰ e aquelas outras que se encomenden polos instrumentos negociados conforme o art. 82.3 ET¹¹. En calquera caso, a prioridade aplicativa predícase

⁴ TS 7-07-2025, r. 243/2023.

⁵ Así, validouse a creación de bolsas de horas polo convenio de empresa, para utilizalas cando sexa pertinente produtivamente (SAN 15-3-22, p. 25/22 e 17-3-22, r. 279/21 e TS 23-12-2022, r. 59/2021) e descartouse que o convenio de empresa reduza o importe dos complementos salariais fixados no 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.

⁸ TS 2-2-21, r. 2301/18 e 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.

do convenio de empresa e non dos convenios de ámbito inferior¹².

2. O ACORDO COMO OBXECTIVO FINAL DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A negociación colectiva ten por finalidade esencial alcanzar un acordo entre as partes lexitimadas¹³, quen están obrigadas a negociar de boa fe, o que lles esixe despregar todos os medios necesarios para que a negociación conclúa con acordo¹⁴, entre os cales destaca o principio de plenitude informativa para ambas as partes¹⁵, que constitúe requisito básico para que a negociación alcance os seus fins, xa que non é posible negociar lealmente un convenio colectivo, que constitúe notoriamente un negocio xurídico complexo, sen que os negociadores dispoñan da información necesaria para que a súa negociación chegue a bo porto¹⁶. A achega de documentación, non esixida legalmente, require que a parte propoñente acredite a súa pertinencia¹⁷, de modo que, se se acredita a pertinencia, a non achega comportará a nulidade da medida¹⁸.

A boa fe constitúe un principio xeral do dereito que, ademais de informar o noso ordenamento, relacionando o sistema xurídico na creación e na aplicación das normas que o integran cos valores que a sociedade considera adecuados a cada situación, obtivo reflexo legal no artigo 7.1 do Código Civil como límite imposto aos poderes do titular do dereito subxectivo e, ao fin, como medida da tutela deste. Este límite, consistente na necesidade de actuar segundo un

¹² TS 11-06-2025, r. 3187/2023.

¹³ TS 12-07-2023, r. 6/2023, sen que caiba anular o pactado, posto que o sindicato reclamante participou pacificamente no período de consultas.

¹⁴ SAN 10-05-2021, p. 17/21 e 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

determinado modelo, arquetipo ou estándar, tradúcese, en ocasións, no cumprimento de deberes de conduta, de respecto aos dereitos alleos, de coherencia co propio comportamento¹⁹. Polas devanditas razóns, a xurisprudencia, ao examinar a natureza, finalidades e esixencias da negociación colectiva, mantivo que, é requisito constitutivo, para acreditar a boa fe dos negociadores, que ambas as partes despreguen todos os recursos ao seu dispor para que a negociación alcance os seus fins legais²⁰, polo que se deu especial valor ao acordo alcanzado cos suxeitos lexitimados²¹. Quebra o principio de boa fe, cando se pretende facer valer un acordo, que non se produciu, como revela a actuación da comisión paritaria²², ou cando se nega a aplicación retroactiva dun convenio sectorial, cando o convenio así o dispón e aválao a súa comisión paritaria²³, ou preténdese deixar sen efecto un convenio colectivo vixente vía modificación substancial de condicións de traballo, xa que a única forma factible é a inaplicación do convenio²⁴. Tamén cando a parte empresarial introduce esixencias para o goce de dereitos, que non se pactaron convencionalmente²⁵, ou cando se pretende pola empresa a adaptación de xornada, regulada no art. 34.8 ET, sen seguir o procedemento negociador alí previsto²⁶.

Agora ben, o deber de boa fe na negociación colectiva, predicado no art. 89.3 ET, é esixible e informa todo o proceso negociador, desde a promoción da negociación polos suxeitos lexitimados, ao cumprimento da obrigaición de contestar puntual e formalmente ao requirimento de negociación por parte dos suxeitos requiridos, cuxa negativa a negociar

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 e 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.

²⁶ TS 24-09-2025, r. 917/2024.

deberá ser respondida por escrito e de maneira motivada, remitíndose expresamente aos impedimentos legais ou convencionais, que puidesen existir, así como naqueles supostos en que non se trate de revisar un convenio vencido²⁷. Tamén na conformación da comisión negociadora, que deberá procurar lealmente a presenza de todos os suxeitos lexitimados e a súa participación axustada en proporción á súa representatividade²⁸, así como o deber de información necesario para que a negociación alcance os seus fins²⁹. A boa fe na negociación será especialmente esixible no desenvolvemento da propia negociación, que deberá asegurar que a negociación é real e eficiente, o cal comporta que, ambas as partes estean debidamente lexitimadas e representadas conforme a súa implantación real³⁰ e despreguen lealmente todos os medios necesarios para que a negociación alcance os seus fins, especialmente a información pertinente³¹, así como nos acordos alcanzados³², que deberán axustarse á lei³³ e non invadir intereses lexitimos de terceiros³⁴ e tamén na xestión dos desacordos que puidesen producir, permitindo o despregamento de todos os medios legais e convencionais, que permitan posibilitar o desbloqueo da negociación, sen que caiba esixir no período de consultas dun despedimento colectivo a negociación dun novo convenio colectivo, cando está vixente o anterior³⁵. Así, nos Acordos Inter Confederais sobre Negociación Colectiva pactouse un Código de boa conduta negocial, que

²⁷ TS 8-01-2020, r. 129/2018

²⁸ TS 11-06-2020, r. 138/2019; 16-07-2020, r. 219/18 e 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, onde se subliña que se negociou efectivamente, por canto alcanzouse acordo cos suxeitos lexitimados.

³³ TS 18-12-2020, r. 66/19.

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

³⁵ TS 10/09/2025, r. 89/2025.

integra varias recomendacións, enmarcadas no principio de boa fe: (1) iniciar de inmediato os procesos de negociación, unha vez producida a denuncia dos convenios, e intercambiar a información que facilite a interlocución no proceso de negociación e unha maior corresponsabilidade na aplicación do pactado; (2) manter aberta a negociación ata o límite do razoable; (3) formular propostas e alternativas por escrito, en especial ante situacións de dificultade na negociación; (4) de acordo co previsto nos sistemas de autocomposición dos conflitos de carácter estatal ou de comunidade autónoma, acudir a eles sen dilación cando existan diferenzas substanciais que leven ao bloqueo da negociación correspondente³⁶.

Alcanzado o acordo e convido que a súa redacción se realizaría pola representación patronal, sen que se acreditase alteración do pactado, haberá de estarse á redacción encargada, cuxa eficacia se desprega inmediatamente³⁷.

3. O DEBER DE NEGOCIACIÓN DE BOA FE NAS DIFERENTES FASES DO PROCESO DE NEGOCIACIÓN

3.1. A PROMOCIÓN DA NEGOCIACIÓN

Cando se trate de renovar un convenio colectivo existente, é presuposto constitutivo, para que a promoción da negociación se axuste ás esixencias da boa fe negocial, que este perdesa a súa vixencia, para o que deberán respectarse as regras establecidas no propio convenio sobre forma e condicións da súa denuncia, así como prazo mínimo para a mesma antes do seu vencemento (art. 85.3.d ET), debendo terse en conta que, o convenio perderá a súa vixencia na data convida³⁸, salvo que os seus negociadores decidan prorrogalo voluntariamente³⁹. Pola contra, o convenio vencido perderá a

³⁶ TS 17-09-2025, r. 48/2024.

³⁷ TS 30/01/2025, r. 282/2022.

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.

súa vixencia⁴⁰, aínda que deberán pagarse os incrementos pactados, cando estea prorrogado ou en ultraactividade, salvo que o convenio establecese o contrario⁴¹.

Se se pretende abrir unha unidade de negociación de nova configuración, ou cando se pretenda agrupar distintas unidades de negociación nunha nova unidade común, deberá terse presente a prohibición xeral de concorrencia de convenios de distinto ámbito durante a súa vixencia⁴², que é a regra xeral⁴³, salvo que, nos acordos interprofesionais, acordos e convenios estatais, referidos no art. 83.2 ET, conviñécese un réxime de concorrencia distinto⁴⁴. En calquera caso, o cambio funcional é posible sempre e cando o convenio anterior estivese vencido, non existise negociación real para a súa renovación e a composición da comisión negociadora do novo convenio integraría ás asociacións representativas do subsector absorbido⁴⁵. Non así, cando a representación empresarial non teña interese nun dos sectores aos que se pretende estender o ámbito aplicativo do convenio, pois a súa actividade fundamental pode ser diversa e, por tanto, o convenio colectivo do sector non pode establecer condicións de traballo que haxan de asumir empresas non representadas polos negociadores⁴⁶.

Excepción á regra xeral de non concorrencia, é a negociación dos convenios colectivos de empresa, grupos de empresa ou empresas en rede, cuxa negociación poderá promocionarse polos suxeitos lexitimados durante a vixencia do convenio de ámbito superior, sen que este poida vetar (art. 84.2.f ET) a negociación no ámbito empresarial⁴⁷, o cal comporta que, durante a vixencia do convenio de empresa, non será

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.

⁴⁵ STS 8-01-2020, r. 129/2018.

⁴⁶ SAN 13-10-2021, p. 169/21.

⁴⁷ SAN 9-09-2022, p. 152/2022.

aplicable o convenio sectorial⁴⁸. En todo caso, a prioridade aplicativa do convenio de empresa non se activará cando se trate de convenio de centro de traballo⁴⁹, ou dalgúns dos centros de traballo da empresa⁵⁰.

3.1.1. A iniciativa para a promoción da negociación

A iniciativa para promover a negociación do convenio corresponde a calquera das partes lexitimadas para a súa negociación (arts. 87 e 88 ET), entendéndose como tales aquelas que acrediten lexitimación inicial e plena⁵¹, quen deberá comunicalo por escrito á outra parte, expresando detalladamente no escrito a lexitimación que ostentan, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación (art. 89.1 ET). Cando a promoción sexa consecuencia da denuncia dun convenio colectivo vixente, a comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia, nese caso deberá respectarse a forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para efectuala antes de finalizar a súa vixencia (art. 85.3.d ET). Debe distinguirse a denuncia do convenio da promoción para a súa negociación, xa que a denuncia pode realizala calquera parte con lexitimación inicial, mentres que a promoción do convenio debe efectuarse por suxeitos con lexitimación plena⁵². Desta comunicación enviarase copia, para efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente en función do ámbito territorial do convenio, cuxa omisión non provocará por si mesma a nulidade do convenio⁵³.

A comunicación, para promover a negociación do convenio, é un requisito esixente, no que entra en xogo a boa fe dos

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

⁴⁹ TS 26-01-2022, r. 33/2020; 8-02-2022, r. 33/2020 e 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.

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

⁵³ TS 15-01-1999, r. 1692/1998.

promotores, quen deberá expresar detallada e minuciosamente cal é a lexitimación ostentada, sen que sexa suficiente a lexitimación inicial⁵⁴, xa que necesitarán acreditar que ostentan, por si só ou conxuntamente, a lexitimación plena ou decisoria, requirida polos arts. 87 e 88 ET⁵⁵.

É necesario tamén que a comunicación identifique con precisión os ámbitos do convenio, especialmente cando se trate de modificalos⁵⁶, ou se pretenda crear unha nova unidade de negociación⁵⁷, de xeito que, se se promoveu de común acordo unha nova unidade, cuxa finalidade é englobar aos dous convenios existentes na empresa, os negociadores deberán estar ao convido⁵⁸, así como ás materias obxecto de negociación, posto que a súa especificación permitirá que a parte interpelada poida responder positivamente ao requirimento de negociación, cando non haxa impedimento legal ou convencional, así como cando se trate de negociar un convenio vencido, ou negativamente cando concorran calquera dos óbices mencionados.

Aínda cando o art. 89.1 ET non o esixa, sería razoable que, en aras ás esixencias de boa fe negociadora, a parte promotora da negociación achegue coa comunicación a documentación precisa para acreditar que ostenta a lexitimación plena, así como os datos necesarios para demostrar que o convenio, cuxa negociación se pretende, está vencido e non existe limitación legal ou convencional, que impida a súa negociación, contribuíndo, deste xeito, a facilitar a contestación da contraparte.

3.1.2. A contestación da parte requerida

A parte receptora da comunicación deberá contestar por escrito e motivadamente coa mesma minuciosidade que a propoñente ao requirimento de negociación e só poderá negarse á iniciación das negociacións por causa legal ou

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.

convencionalmente establecida, ou cando non se trate de revisar un convenio xa vencido (art. 89.1 ET), salvo que os acordos interprofesionais, acordos e convenios, regulados no art. 83.2 ET, dispoñan outra cousa, así como cando se pretenda negociar un convenio de empresa, grupo de empresas ou empresas en rede.

Deste xeito, a parte receptora só poderá negarse á iniciación das negociacións nos supostos seguintes.

A) Causa legal

Podería activarse, cando da comunicación dos promotores constátese que non ostentan lexitimación plena⁵⁹, aínda cando esta causa de oposición deberá utilizarse restritivamente, tendo en conta que, o momento de acreditar a devandita representación é o da constitución da comisión negociadora⁶⁰, sen que poida impugnarse a denuncia do convenio, porque o denunciante carece de lexitimación inicial, cando se acredita o contrario⁶¹, ou carece dela o suxeito interpelado⁶², ou as pretensións negociadoras propostas sexan claramente ilícitas, como viabilizar a execución de tarefas estruturais da empresa mediante o contrato de obra⁶³, ou cando se pretenda negociar incrementos retributivos prohibidos polas leis de orzamentos⁶⁴, ou se pretenda incluír acordos, que non foron autorizados pola CECIR⁶⁵ e tamén cando se pretenda desbordar o ámbito funcional do convenio, incluíndo a terceiros non representados⁶⁶.

B) Causa convencional

Esta causa de oposición activarase normalmente cando se incumpra na comunicación o establecido no convenio

⁵⁹ TS 19-02-2020, r. 169/18.

⁶⁰ TS 7-04-2021, r. 44/2020.

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

precedente sobre vixencia, forma e prazos de denuncia, ou o previsto en acordo interprofesional, convenio sectorial estatal ou autonómico sobre estrutura da negociación colectiva⁶⁷, de xeito que, se os sindicatos subscribiron o convenio sectorial estatal, que limitaba o despregamento de unidades autonómicas, non cabe que promocionen inconsecuentemente un convenio de ámbito autonómico⁶⁸, sen que sexa factible incorporar ao convenio extremos pactados noutros ámbitos negociadores, salvo que se asumiran polas partes negociadoras⁶⁹, aínda que será factible abrir unha nova unidade negociadora, que inclúa outra, cuxo convenio perdese vixencia e acredítese que non se mantén a súa negociación⁷⁰. En calquera caso, se as partes acordaron prorrogar o convenio de empresa, non cabe a aplicación do convenio sectorial⁷¹.

Non cabe, do mesmo xeito, esixir á patronal participar na negociación colectiva dun convenio sectorial autonómico, tendo en conta que están vixentes, tanto o Acordo Laboral Estatal para a Hostalería como o Convenio Colectivo estatal do sector laboral de restauración colectiva, que están prorrogados e non en situación de ultraactividade⁷².

C) Cuando non se trate de negociar un convenio xa vencido Cando o convenio colectivo, que se pretende negociar, non estea vencido⁷³, ou non fose denunciado en forma⁷⁴, o que deberá axustarse aos compromisos pactados no mesmo, non

⁶⁷ TS 13-03-2018, r. 54/2017.

⁶⁸ TS 13-07-2022, r. 167/2020.

⁶⁹Unicamente é posible incorporar un determinado Acordo a un Convenio Colectivo se as partes negociadoras así o acordan. Neste caso, non só non hai un acordo das devanditas partes negociadoras, senón que expresamente rexeitaron incorporar o Acordo da Mesa Xeral de Negociación de 13-7-2018 ao Convenio Colectivo, tal e como resulta das reunións que tiveron lugar o 21-9-2018 e 25-10-2018. Por tanto, desestímase o recurso TS 10-10-2020, r. 107/2019.

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.

existe obrigación de negociar⁷⁵, salvo que os negociadores pactasen vixencias diferenciadas para determinadas materias (art. 86.1 ET)⁷⁶, ou cando o posibilite a estrutura da negociación colectiva, pactada conforme ao disposto no art. 83.2 ET, ou preténdase negociar un convenio colectivo de empresa, grupo de empresas ou empresas en rede⁷⁷. Se o convenio está prorrogado mantén a súa vixencia, o que lexítima a negativa da asociación empresarial a constituír unha comisión negociadora dun novo convenio de ámbito autonómico⁷⁸.

En definitiva, vencido e denunciado o convenio, a parte requirida estará obrigada a responder puntualmente á oferta de negociación efectuada polos suxeitos lexítimados para a negociación, de xeito que, a parte convocada á negociación deberase ofrecer a iniciar a negociación e proceder a constituír a mesa negociadora no prazo dun mes, cando non concorra causa legal ou convencional que o impida⁷⁹, ou o convenio non estea vencido, aínda que o prazo para a constitución da comisión negociadora non é un prazo de caducidade⁸⁰. Cando non se faga así, infrinxiríase a obrigación de negociar de boa fe imposta polo art. 89 ET, sen que constituía causa de xustificación que, convocásese paralelamente unha Mesa Xeral de Negociación Xeral, posto que o seu ámbito competencial de negociación era distinto⁸¹. A parte receptora da comunicación debería achegar a documentación precisa para acreditar a concorrencia de calquera dos óbices, que xustifican a súa negativa á negociación, aínda cando non se esixa no art. 89.1 ET, posto que, de xustificarse debidamente estas razóns, contribuiría a

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.

⁷⁹ SAN 14-07-2023, p. 123/2023; TS 7/07/2025, r. 243/2023, debendo respectarse o principio de non concorrencia de convenios.

⁸⁰ TS 12/06/2025, r. 209/2023.

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

evitar a promoción de negociacións artificiosas e reduciría a conflitividade.

3.2. A CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA

A comisión negociadora deberá constituírse no prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación⁸², aínda que nada impide que os negociadores adianten de común acordo a súa constitución. Aínda que o art. 89.2 ET dispón que, é ao constituírse a comisión negociadora cando a parte receptora está obrigada a responder á proposta de negociación, sendo ese o momento no que se convén o calendario ou plan de negociación. Deste xeito, sería conveniente, para asegurar o bo fin do proceso, que proponentes e receptores aproveiten ese período para informar a calquera parte, cuxa lexitimación inicial coñecesen, sobre a previsión negociadora, xa que, de non facerse así, se non se convoca a unha parte, cuxa representatividade se coñece polos negociadores, a consecuencia será a nulidade da negociación⁸³ e, constituiría tamén boa práctica o intercambio da documentación precisa para acreditar lexitimacións⁸⁴, así como a solicitude de información necesaria para a negociación, que obre en poder da outra parte e tamén o adiantamento das propostas negociadoras da parte receptora, de xeito que, ambas as partes, ao constituírse a comisión negociadora, soubesen os obxectivos negociadores da contraparte, o que facilitaría tamén o acordo sobre a folla de ruta da negociación.

A finalidade da negociación colectiva é que as partes lexitimadas alcancen un acordo, o cal comporta que, segundo os ámbitos do convenio, débese asegurar que participan na

⁸² TS 12/06/2025, r. 209/2023, sen que caiba anular a denuncia do convenio, porque non se constituíu a comisión negociadora no prazo dun mes, por canto foron os sindicatos quen desatenderon a convocatoria, crebando o principio de boa fe.

⁸³ TS 10-05-2021, r. 135(2019 e SAN 7-01-2021, p. 260/2020 e 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.

negociación, de maneira proporcionada á súa representatividade⁸⁵, todas as partes que acrediten a lexitimación inicial, esixida polo art. 87 ET⁸⁶, sen que caiba incorporar ao comité intercentros, cando non está previsto no convenio a súa función negociadora⁸⁷, sendo esixible que o acordo se subscriba pola maioría de cada unha das representacións da comisión negociadora⁸⁸. Deberá acreditarse, por tanto, que os asinantes representan efectivamente á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, na bancada social⁸⁹, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio⁹⁰, sendo esixible que, ambas as partes demostren a súa lexitimación plena⁹¹. Os negociadores do convenio non poden negociar máis aló do seu ámbito de representatividade⁹².

As lexitimacións esixidas deberán acreditarse ao constituírse a comisión negociadora⁹³, de xeito que, será obrigatorio demostrar nese momento tanto a lexitimación inicial⁹⁴, que deberá probarse, en todo caso, por quen as postule⁹⁵, sen que sexa relevante que se admitise inicialmente a presenza do sindicato non lexitimado na negociación, unha vez constatado polos demais negociadores que non a acreditaba efectivamente⁹⁶, así como a lexitimación plena dos negociadores⁹⁷. Non cabe, en todo caso, alegar falta de

⁸⁵ TS 9-06-2021, r. 11/2020 e 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 e 11-06-2020, r. 138/2019.

⁸⁹ TS 24-11-2021, r. 25/2020.

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 e 26-10-2014, r. 267/2013.

lexitimación da comisión negociadora, cando os impugnantes tiveron ocasión de participar na mesma⁹⁸.

A constitución da comisión negociadora é, sen dúbida, o momento máis conflitivo de todo o proceso negociador, tendo en conta que, é entón cando as partes deben acreditar se ostentan a lexitimación inicial, esixida polo art. 87 ET⁹⁹, así como a eventual lexitimación doutras partes que non estean representadas¹⁰⁰, xa que a exclusión da negociación de suxeitos con lexitimación inicial coñecida provocará a nulidade do convido¹⁰¹, o que sucederá cando se exclúe a un sindicato máis representativo, porque non ten constituída formalmente sección sindical na empresa¹⁰². Deste xeito, se o sindicato non acredita lexitimación inicial quedará excluído da comisión negociadora¹⁰³, do mesmo xeito que as asociacións empresariais, que non acrediten a súa representatividade¹⁰⁴.

A carga da proba das lexitimacións esixidas corresponderá a quen afirme detentalas¹⁰⁵, sendo irrelevante que a parte afectada fose admitida nun primeiro momento e excluída cando se constatou que carecía de lexitimación inicial¹⁰⁶, ou cando perdeu a súa representatividade nunha negociación da longa duración¹⁰⁷. Pola contra, se se acredita que, non se convocou a unha parte, cuxa lexitimidade inicial era coñecida polos negociadores, a formación da vontade das partes estivo viciada de orixe¹⁰⁸, o que provocará a nulidade do convenio¹⁰⁹.

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.

¹⁰³ SAN 18-09-2020, p. 57/2020.

¹⁰⁴ TS 1-4-19, r. 34/18 e 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.

Non se aplican as regras de lexitimación cando a empresa promove a negociación do plan de igualdade e non existe interlocutor propio, nin tampouco se designa interlocutor por parte das organizacións sindicais máis representativas¹¹⁰.

3.2.1. Lexitimación en convenio de empresa e de ámbito inferior

A lexitimación inicial no convenio de centro de traballo non presenta problema, tendo en conta que corresponderá á empresa e aos representantes unitarios do centro de traballo ou, de ser o caso, á sección ou seccións sindicais, que acrediten a maioría no centro de traballo, admitíndose a lexitimación inicial dun sindicato con base á representatividade de dúas seccións que se encadran na mesma federación¹¹¹. Sucederá o mesmo nos convenios de empresa, cuxa lexitimación inicial e plena corresponderá á empresa e aos representantes unitarios de todos os seus centros para asegurar o principio de correspondencia¹¹² ou, se é o caso, ao comité intercentros autorizado para a negociación polo convenio colectivo¹¹³, así como ás seccións sindicais que acrediten a maioría dos representantes unitarios da empresa, aínda que se negara esta lexitimación cando a sección sindical negociou un convenio sen a autorización esixida estatutariamente pola federación na que se encadraba¹¹⁴. Admitiuse, pola contra, que o sindicato que acredita a lexitimación necesaria poda negociar o convenio, aínda que non tivese constituída formalmente sección sindical na empresa¹¹⁵, aínda que se considerou contrario á esixencia de boa fe negociadora, que o sindicato alcance un acordo, que pon fin a unha folga convocada e nunca executada, sobre materias que deberían negociarse co comité xeral da

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

¹¹¹ SAN 22-02-2021, p. 453/2020.

¹¹² TS 2-11-2021, r. 128/2019 e 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 e TS 22-06-2022, r. 97/2020.

empresa¹¹⁶. Debe terse presente que, se se negocia coas seccións sindicais, o voto dos seus compoñentes é conxunto, sen que caiban votos plurais, posto que os vogais, elixidos pola sección, representan o conxunto dos seus afiliados e non a eles mesmos¹¹⁷.

Así pois, o comité está lexitimado para negociar o convenio de empresa, aínda que non se inscribise a acta electoral porque foi impugnada¹¹⁸. Admitiuse tamén a lexitimación do comité intercentros renovado, cando se produciu unha modificación na súa composición¹¹⁹, sen que caiba negociar o convenio de empresa con representantes unitarios dalgún ou algúns dos seus centros de traballo en aplicación do principio de correspondencia¹²⁰, o cal comporta que, se a negociación se fai coa representación unitaria de todos os centros da empresa, a negociación é estatutaria, sen que sexa viable, nese caso, a participación sindical¹²¹. A violación do principio de correspondencia foi unha das manifestacións máis xeneralizadas de vulneración da boa fe negociadora por parte dos negociadores do convenio, cuxo obxectivo foi a redución inxustificada de custos salariais de modo xeneralizado, así como a quebra da competencia entre as empresas¹²². En calquera caso, non cabe priorizar convenios colectivos de centro fronte ao sectorial¹²³, pretendendo, ao tempo, aplicar o convenio de centro en toda a empresa¹²⁴. Nesta liña de mala fe negociadora, pretendeuse, mesmo, tras a nulidade do convenio por quebra do principio de correspondencia, a aplicación dun novo convenio, tan restritivo como o

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.

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

¹²¹ SAN 14-02-2022, p. 357/2021.

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

¹²³ TS 26-1-22, r.33/20.

¹²⁴ TS 8-2-22, r. 20/20.

precedente, sen que se negociase efectivamente, o que provocou a súa nulidade¹²⁵.

Cando se negocie o convenio de empresa coas seccións sindicais, estarán lexitimadas para a negociación quen acredite lexitimación inicial, nese caso poderán participar na negociación de maneira proporcional á súa representatividade¹²⁶ e o seu voto será conxunto¹²⁷. Pola contra, os sindicatos que non acrediten lexitimación serán excluídos da comisión negociadora¹²⁸, debendo terse presente que, se se optou pola negociación unitaria co comité intercentros, non cabe que o sindicato pretenda participar como tal na devandita negociación¹²⁹, sen que a exclusión do sindicato lexitimado vulnere a súa liberdade sindical, cando se acredita que a negociación non comezou¹³⁰.

3.2.2. Lexitimación nos convenios franja

Nos convenios franxa, o art. 87.1 ET impón unha votación, á que poidan concorrer como electores os traballadores que ostenten as condicións que definen a súa pertenza ao grupo, cuxo perfil determina o ámbito do convenio, de xeito que, sexan eses traballadores exclusivamente os que elixan as seccións sindicais ás que outorgan a lexitimación para negociar o devandito convenio¹³¹, o que non implica que todos os votos haxan de acumularse nunha única sección. Efectuada a votación, a comisión negociadora haberá de conformarse cos mesmos parámetros de proporcionalidade entre as seccións que resultaron elixidas. En suma, para cumprir co disposto no art. 88.1 ET, os postos do banco social da comisión negociadora haberán de distribuírse, de modo

¹²⁵ TS 2-2-2021, r. 128/19.

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

¹²⁷ STS 27-09-2017, r. 121/16.

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

¹²⁹ TS 6-10-2022, r. 29/2021.

¹³⁰ SAN 28-11-2022, p. 258/2022.

¹³¹ SAN 28-11-2012, p. 206/2012.

proporcional entre os sindicatos que obtivesen o mínimo de votos, admitíndose a lexitimación dunha sección sindical, que acredita o 5% dos votos, en aplicación por analoxía do art. 71.2 b) ET ¹³².

Así pois, debe asegurarse necesariamente que se designaron maioritariamente as seccións sindicais polos seus representados a través dun voto persoal, libre, directo e secreto nas correspondentes asembleas, efectuado en convocatoria para o devandito fin¹³³, correspondendo ás seccións sindicais demandantes acreditar a carga da proba dos devanditos extremos¹³⁴, sen que caiba a certificación dunha empresa ad hoc¹³⁵, aínda que se negase o deber de negociar, cando se pretende renovar un acordo extraestatutario franxa¹³⁶. Consecuentemente, concorre o deber de negociar un convenio franxa, cando se promove polas seccións sindicais elixidas polos traballadores nos termos xa expostos¹³⁷.

3.2.3. Lexitimación de convenios sectoriais e convenios de grupo de empresas ou empresas en rede

A lexitimación empresarial inicial para a negociación de convenios de grupo de empresas e empresas en rede corresponde propiamente aos designados polas devanditas empresas. A representación dos traballadores nos convenios de grupo de empresas e empresas en rede é a mesma que na negociación sectorial e non presenta demasiadas complicacións, posto que non existe dificultade para identificar o número de comités e delegados de persoal do ámbito de negociación correspondente, bastando, para estes efectos, coa achega de certificados da autoridade laboral

¹³² TS 26-11-2015, r. 317/2014.

¹³³ SAN 25-03-2025, p. 218/2024.

¹³⁴ SAN 25/03/2025, p. 218/2014.

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.

competente¹³⁸. Deste xeito, quedará excluído o sindicato que non acredite o 10% de representatividade¹³⁹.

En calquera caso, debe acreditarse a representatividade ao constituírse a comisión negociadora e, as variacións posteriores de representatividade non afectan á súa composición, aínda que si a outros órganos unitarios da empresa, aínda que se admitiu a modificación da composición da comisión negociadora en procesos de negociación prolongados, cando variou substancialmente a representatividade sindical¹⁴⁰.

En convenios sectoriais, acréditase a lexitimación inicial, se se ten o 10% ao iniciarse a negociación¹⁴¹, sendo aplicable esta regra nos convenios de grupo de empresas ou empresas en rede¹⁴², de xeito que, a exclusión dun sindicato que acredita a lexitimación inicial comportará a nulidade do convenio¹⁴³, sen que ostente a lexitimación para a súa negociación dunha asociación que non é propiamente unha asociación empresarial¹⁴⁴.

Debe terse en conta que, para medir a lexitimación no convenio sectorial estatal, debe computarse a representatividade dos convenios sectoriais autonómicos, aos que se aplica parcialmente o sectorial¹⁴⁵. Deberán computarse tamén os representantes elixidos en empresas con convenio propio¹⁴⁶. Se o sindicato perdeu a representatividade, esixida polo convenio, para formar parte da comisión negociadora, a quen corresponde negociar o convenio, a súa exclusión non vulnera o seu dereito á liberdade sindical¹⁴⁷.

¹³⁸ TS 23-11-2009, r. 47/2009.

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

¹⁴⁰ TS 30-11-2023, r. 98/2021.

¹⁴¹ TS 27-09-2017, r. 121/16 e 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.

Por conseguinte, anularase o convenio se o sindicato asinante non acreditou a maioría esixida ao momento de constituírse a comisión negociadora¹⁴⁸. Non vulnera a liberdade sindical a exclusión do sindicato autonómico da corrección do convenio estatal, que non asinou, porque sempre defendeu negociar no ámbito autonómico¹⁴⁹, nin cando o sindicato, lexitimado para a negociación, foi convocado e non acudiu á negociación¹⁵⁰. Tamén ha de terse en conta que, a comisión negociadora pode modificarse, cando se promove a modificación parcial do convenio e variase a representatividade¹⁵¹.

Moito máis complicado é acreditar a representatividade das asociacións empresariais, a quen corresponde a carga de probar a súa lexitimación inicial¹⁵², posto que están obrigadas a demostrar necesariamente que representan a empresas que empregan ao número de traballadores esixido polo art. 87 ET¹⁵³, o que é extremadamente difícil, tendo en conta que, as listaxes da TXSS non conteñen información fiable, xa que inclúen a traballadores autónomos sen empregados e non se desenvolveu a DA 2ª do RDL 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva, na que o goberno se comprometeu a efectuar, xunto coas asociacións empresariais e sindicatos máis representativos, as modificacións normativas oportunas para considerar como dato de enchemento obrigatorio o código do convenio colectivo aplicable na empresa nos documentos de cotización que mensualmente deben elaborar e remitir as empresas á Tesourería Xeral da Seguridade Social.

Deste xeito, as dificultades obxectivas, para determinar a lexitimación inicial e plena das asociacións empresariais, constitúe un grave risco para a negociación colectiva

¹⁴⁸ SAN 28-2-19, p. 105/17.

¹⁴⁹ STS 19-07-2018, r. 112/17.

¹⁵⁰ SAN 3-12-2018, p. 229/18)

¹⁵¹ SAN 11-11-2019, p. 206/19.

¹⁵² TS 20-12-2019, r. 68/2019.

¹⁵³ TS 16-03-2017, r. 93/2016.

sectorial, que pode quedar limitada e mesmo bloqueada por falta de lexitimación das asociacións empresariais, salvo en sectores moi específicos.

Esta dificultade foi salvada historicamente pola xurisprudencia mediante a presunción de concorrencia de lexitimación, de xeito que, se os interlocutores sociais admiten a lexitimación da contraparte, asúmese que esta reúne as lexitimacións esixidas¹⁵⁴. Esta ferramenta presenta, neste momento histórico, grandes fisuras, xa que se vén producindo, cada vez con máis precisión, a quebra da presunción de lexitimación negociadora, que debe destruírse por quen a impugna¹⁵⁵, tendo en conta que, a lexitimación para a negociación colectiva constitúe dereito necesario absoluto, que non pode eludirse mediante o simple recoñecemento formal da contraparte¹⁵⁶. Así, destruíuse a presunción de lexitimación, pese ao recoñecemento pola parte social, cando o convenio se asina por unha soa asociación, que non acredita expresamente ningunha das lexitimacións esixidas, mentres que as asociacións impugnantes fixeron esforzos importantes para acreditar a súa lexitimación, a diferenza da asinante¹⁵⁷. Por outra banda, é cada vez máis frecuente que, as asociacións empresariais impugnantes acrediten a súa lexitimación¹⁵⁸ e demostren a falta de lexitimación das asinantes, probando expresamente o número de empresas afiliadas, así como o número de traballadores encadrados nelas, que superaba o 15% dos traballadores do sector, mentres que as asociacións asinantes acreditaban un número de empresas insuficiente e non demostraron o número de traballadores empregados¹⁵⁹. O lexislador é consciente dos problemas de representatividade na negociación colectiva sectorial. Por iso,

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

¹⁵⁵ TS 20-12-2019, r. 68/2019 e 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.

na exposición de motivos do RDL 32/2021 anunciou, entre as medidas de modernización da negociación colectiva, o necesario reforzamento da representatividade das partes negociadoras, pero o certo é que non despregou medida ningunha para despexar os problemas de representatividade na negociación colectiva sectorial das asociacións empresariais, tales como o enchemento obrigatorio do código do convenio colectivo aplicable na empresa nos documentos de cotización que mensualmente deben elaborar e remitir as empresas á Tesourería Xeral da Seguridade Social ou, se é o caso, mediante a obrigación de fixar no boletín de afiliación á Seguridade Social o convenio aplicable ao traballador. Como se advertiu máis arriba, o lexislador tampouco desenvolveu os compromisos adquiridos na DA 2ª do RDL 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva polo que continúa existindo unha certa escuridade na representatividade das asociacións patronais.

Por conseguinte, aínda que corresponderá ás asociacións empresariais acreditar as lexitimacións esixidas ao momento de constituírse a comisión negociadora¹⁶⁰, sen que sexa útil, para estes efectos, a simple certificación, efectuada pola mesma asociación¹⁶¹, é claro que, se non se acredita lexitimación inicial, non hai dereito a formar parte da comisión negociadora¹⁶², xa que as regras de lexitimación negociadora constitúen dereito necesario absoluto¹⁶³. Imponse, por tanto, que ambas as dúas partes negociadoras fagan un esforzo de transparencia, que asegure que todos os suxeitos negociadores ostenten efectivamente as lexitimacións esixidas. Será esixible, en todo caso, que as asociacións empresariais acrediten debidamente o número de empresas que encadran, así como o número de traballadores destas, porque isto é requisito constitutivo para acreditar a

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.

lexitimación plena, requirida polo art. 88.2 ET¹⁶⁴, aínda que esta información non resolverá o problema se se descoñece o número de empresas do sector, así como o seu número de empregados.

3.2.4. Lexitimación na chamada negociación sectorial virtual Agora ben, naqueles sectores nos que non existan órganos de representación dos traballadores, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea integrada polas organizacións sindicais que ostenten a condición de máis representativas no ámbito estatal ou de comunidade autónoma (art. 88.2 ET), aínda que non será suficiente que o convenio se subscriba unicamente por un dos sindicatos máis representativos a nivel estatal, posto que non representa por si só a todos os traballadores representados polos sindicatos máis representativos a nivel estatal¹⁶⁵.

Naqueles sectores, nos que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea integrada polas organizacións empresariais estatais que contén co dez por cento ou máis das empresas ou traballadores no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais de comunidade autónoma que contén nesta cun mínimo do quince por cento das empresas ou traballadores (art. 87.3.c in fine ET), o cal significa que, se na comisión negociadora están as asociacións estatais e de comunidade autónoma máis representativas, a composición da comisión negociadora deberá efectuarse proporcionalmente ao número de traballadores que representen cada unha delas a nivel estatal ou autonómico, segundo sexa o ámbito do convenio. Se non fose así, de esixirse que as asociacións empresariais ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio, que é a regra

¹⁶⁴ TS 29-03-2022, r. 43/20.

¹⁶⁵ TS 4-05-2021, r. 164/19.

xeral aplicable, baleiraranse de contido as regras excepcionais, contidas no art. 87.3.c. in fine ET e no art. 88.2 ET, onde queda claro que, nestes supostos, a repartición dos membros da comisión negociadora efectuarase en proporción á representatividade que ostenten as organizacións sindicais ou empresariais no ámbito territorial da negociación. Con todo, convén advertir que o Tribunal Supremo pronunciouse nunha soa ocasión sobre o tema, concluíndo que, a lexitimación plena require que as asociacións empresariais acrediten que empregan á metade máis un dos traballadores afectados polo convenio¹⁶⁶. De consolidarse xurisprudencialmente este criterio, a chamada "lexitimación virtual", contida nos arts. 87.3.c e 88.2 ET, cuxo obxectivo é resolver precisamente os baleiros de representación, quedaría baleira de contido.

É así, por canto a sentenza mencionada aplica, ao final de contas, a regra xeral, recollida no parágrafo primeiro do art. 84.2 ET, segundo a cal a comisión negociadora quedará validamente constituída cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais a que se refire o artigo anterior representen como mínimo, respectivamente, á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, de ser o caso, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio, a regulación excepcional, recollida nos parágrafos seguintes ao inciso mencionado. Con todo, a Sala Cuarta admitiu a lexitimación virtual, sempre que concorran os presupostos e requisitos do art. 88.2 ET, aínda que non o aplicou no suposto examinado, porque o sindicato asinante acreditou algúns representantes unitarios¹⁶⁷.

Pola contra, a regra excepcional, recollida nos arts. 87.3.c e 88.2 ET, establece claramente que, a comisión negociadora, cando non haxa representantes unitarios, estará constituída polos sindicatos máis representativos no ámbito estatal ou de

¹⁶⁶ TS 4-06-2014, r. 111/2013.

¹⁶⁷ TS 4-05-2021, r. 164/2019.

comunidade autónoma e polas asociacións empresariais de ámbito estatal que contén co dez por cento ou máis das empresas ou traballadores no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais de comunidade autónoma que contén nesta cun mínimo do quince por cento das empresas ou traballadores, quen repartirá os postos da comisión negociadora en proporción á representatividade que ostenten as organizacións sindicais ou empresariais no ámbito territorial da negociación, o cal significa que, cando o convenio sexa estatal os sindicatos máis representativos de ámbito autonómico e as asociacións empresariais do devandito ámbito terán dereito a ocupar as vogalías que lles corresponda proporcionalmente á súa representatividade estatal e nos convenios de ámbito autonómico, os sindicatos máis representativos e as asociacións empresariais de ámbito estatal terán que axustar proporcionalmente a súa participación á súa representatividade territorial.

Deste xeito, os acordos, alcanzados nestas comisións negociadoras, serán estatutarios cando sexan aprobados pola maioría de cada unha das representacións, sen que sexa esixible, que as asociacións empresariais asinantes empreguen á maioría de traballadores afectados polo convenio, nin os sindicatos asinantes teñan que acreditar que representan á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, posto que o presuposto, para a admisión desta fórmula excepcional é que non existan asociacións empresariais representativas nin órganos de representación dos traballadores no ámbito do convenio afectado.

3.2.5. O reparto das vogalías na comisión negociadora

A designación dos compoñentes da comisión corresponderá ás partes negociadoras, quen deberán respectar escrupulosamente as vogalías conforme a representatividade acreditada (art. 88.1 ET), o cal significa que, deberá asegurarse a adxudicación proporcional de vogalías conforme

a representatividade real¹⁶⁸. Unha vez constituída a mesa, os seus compoñentes poderán designar de mutuo acordo un presidente e contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán, igual que o presidente, con voz e sen voto.

A repartición dos membros da comisión negociadora farase en proporción á súa representación en relación co número de membros¹⁶⁹, que non poderá exceder de trece nos convenios de empresa e de quince nos convenios de ámbito superior, aínda que nada impide que o número sexa inferior, se así o deciden os suxeitos lexitimados. Os sindicatos máis representativos estatais e de CCAA, que acrediten esta condición, sexa cal fose a súa representatividade no sector, teñen dereito a participar na comisión negociadora¹⁷⁰, repartíndose proporcionalmente á representatividade no sector as restantes vogalías conforme o sistema de restos¹⁷¹. En calquera caso, é necesaria a existencia dunha comisión negociadora, que reúna os requisitos do art. 88.2 ET, sen que caiba unha negociación global con todos os representantes unitarios da empresa de varios centros de traballo, aínda que houbese centros sen representación¹⁷², nin cabe tampouco negociar un convenio de empresa con representantes ad hoc¹⁷³. Cando se negocie un convenio de empresa, se as seccións sindicais deciden non acometer a negociación e non hai comité intercentros lexitimado para negociar o convenio de empresa, deberían negociar todos os representantes unitarios de todos os centros de traballo da empresa, quen deberá conformar a comisión negociadora conforme criterios proporcionais¹⁷⁴.

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

¹⁶⁹ TS 16-07-2020, r. 219/18 e 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 e 2-2-2021, r. 128/19

¹⁷³ TS 25-05-2021, r. 186/2019.

¹⁷⁴ SAN 19-10-2021, p. 181/21.

Mantéñense os requisitos previos, para acreditar a lexitimación plena, os cales requiren, para que a comisión negociadora estea validamente constituída, que os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais, referidos no art. 87 ET, representen como mínimo, respectivamente, á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, se é o caso, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio (art. 88.2 ET). Validouse que, a composición da bancada empresarial non ten que estar constituída por quince membros, cando negocia unicamente unha asociación patronal, quen delega nalgúns dos seus cargos¹⁷⁵, admitíndose tamén que cada sección sindical estea representada por un só membro, sempre que se pondere o voto de cada unha en función da súa representatividade. É tamén admisible que, unha vez alcanzado o acordo coa maioría sindical, redáctese o acordo polos asinantes, sendo, así mesmo, irrelevante que a asemblea, na que se ratificou o acordo, convocácese unicamente polos sindicatos asinantes, tendo en conta que os sindicatos minoritarios tiveron a oportunidade de expoñer as súas teses¹⁷⁶.

En calquera caso, o recoñecemento dos demais interlocutores da comisión negociadora activa unha presunción de representatividade suficiente¹⁷⁷, que deberá destruírse por quen negue esta representatividade¹⁷⁸, o que sucederá cando a asociación asinante non fixo o máis mínimo esforzo para acreditar a súa lexitimación¹⁷⁹, ou cando se acredite directamente que as asociacións asinantes non ostentan as lexitimacións esixidas para a sinatura do convenio¹⁸⁰, ou non a ostentan os sindicatos asinantes¹⁸¹.

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.

Admitiuse que, a comisión negociadora delegue en comisións específicas para desbrozar a negociación, sempre que a decisión final corresponda á comisión lexitimada, manténdose, deste xeito, a necesidade de que a negociación na comisión negociadora sexa real e non formal¹⁸². Así, viabilizouse que se pacte no convenio colectivo patróns de conduta para os períodos de consultas de medidas de flexibilidade interna, asegurando, en todo caso, que participan nas comisións negociadoras dos períodos de consulta todos os suxeitos lexitimados¹⁸³.

A decisión final deberá asegurar, en todo caso, o voto favorable de ambas as dúas representacións, correspondendo acreditar, a quen negue este apoio, que non se votou polos representantes necesarios¹⁸⁴. Debateuse se é válido un acordo, subscrito pola maioría da comisión negociadora, composta por seccións sindicais, cando se dividen as posturas dunha delas e o voto favorable faise contra o criterio do sindicato, concluíndose que, os membros da comisión negociadora, que actúan en nome das seccións sindicais, foron nomeados por estas conforme os seus propios estatutos, conforme ao disposto no art. 4.2 LOLS, de xeito que a súa representatividade non é directa, posto que está intermediada pola sección, sendo razoable, por conseguinte, que se someta ao criterio maioritario da sección, o que impide que os negociadores, nomeados pola sección sindical, dividan o seu voto¹⁸⁵. Tamén se anulou o convenio de empresa, subscrito por unha sección sindical maioritaria, cando se constata que, esta sección non estaba lexitimada para negociar por si soa o convenio de empresa, necesitando a validación da Federación na que se encadra¹⁸⁶.

Debe terse presente, en todo caso, que a lei non disciplina a totalidade da negociación colectiva, limitándose a regular os

¹⁸² TS 24-11-2021, r. 25/2020.

¹⁸³ SAN 10-05-2021, p. 17/2021 e 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.

requisitos para que a negociación colectiva despreague efectos xerais e eficacia erga omnes¹⁸⁷.

3.3. A NEGOCIACIÓN FORA DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO CONVENIO E AS REGRAS DE BOA FE NEGOCIADORA

O art. 85.3.d ET dispón, entre os contidos mínimos do convenio, a designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como o establecemento dos procedementos e prazos de actuación desta comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83.

A función propia das comisións paritarias é a administración, aplicación e interpretación do convenio (art. 91 ET)¹⁸⁸, o cal xustifica que, o dereito para participar nas mesmas corresponda unicamente ás partes asinantes do convenio¹⁸⁹. Nese suposto, cando as súas funcións de circunscriben á simple interpretación, administración e aplicación do acordo, só teñen dereito a participar quen o asinou¹⁹⁰, sen que a exclusión dos sindicatos non asinantes supoña diminución dos dereitos de liberdade sindical¹⁹¹, salvo cando se acredite que tal medida contraría un dereito, ou ben se presente desproporcionada ou irracional¹⁹².

Tamén cabe que, encoméndese á comisión do convenio a solución das discrepancias producidas na negociación dos períodos de consultas, previstos para as medidas de

¹⁸⁷ TS 12-03-2024, r. 328/2021.

¹⁸⁸ SAN 22-06-2021, p. 92/2021

¹⁸⁹ SAN 22-06-2021, p. 92/2021 e 30-11-2021, p. 196/2021 e 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.

flexibilidade interna, como o descolgue de convenios¹⁹³, admitíndose, mesmo, que estas funcións se encomendasen á comisión de seguimento no marco dun acordo alcanzado nun período de consultas dun despedimento colectivo, onde se conveu un acordo marco sobre a materia polos suxeitos lexitimados para alcanzalo¹⁹⁴.

Non é viable, con todo, que na comisión paritaria do convenio acométanse propiamente funcións negociadoras¹⁹⁵, entendéndose como tales aquelas que renovan, modifican ou suprimen as condicións de traballo establecidas legal ou convencionalmente, por canto estas funcións exceden as de administración, aplicación e interpretación do convenio¹⁹⁶, de xeito que, cando se negocie no devandito ámbito polos asinantes do convenio, excluindo a sindicatos lexitimados para a negociación, estarase a vulnerar o seu dereito á liberdade sindical na súa vertente funcional á negociación colectiva e crebando a obrigaón de negociar de boa fe¹⁹⁷.

A carga da proba de que a comisión paritaria acometeu funcións negociadoras corresponde a quen o denuncia¹⁹⁸, de xeito que, se se acredita a negociación, o acordado será nulo por vulneración da liberdade sindical dos sindicatos excluídos ilegalmente da negociación¹⁹⁹, mentres que, se o acordo alcanzado limítase a unha interpretación do convenio, a comisión cumpriu as súas funcións conforme ao principio de boa fe²⁰⁰, xa que nin creou, nin modificou, nin suprimiu dereitos convencionais²⁰¹. Deste xeito, cando se demostre, por quen o impugne, a negociación efectiva nas comisións paritarias, estaranse a crebar as regras de boa fe, esixidas

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 e SAN 28-11-2022, p. 196/2022.

²⁰⁰ SAN 16-03-2022, p. 16/2022.

²⁰¹ SAN 21-07-2022, p. 201/2022.

na negociación colectiva²⁰², o cal provocará a nulidade do convido, por canto negociouse fraudulentamente nun órgano que non ten funcións negociadoras coa finalidade de excluír ilicitamente a suxeitos lexitimados para a negociación colectiva, mentres que, se non se desbordan as funcións de administración, aplicación e interpretación do convenio, cumprírase fielmente as funcións destes órganos paritarios²⁰³. En calquera caso, non cabe denunciar o incumprimento da reclamación previa ante a comisión paritaria no trámite de conclusións do xuízo oral²⁰⁴.

3.4. O DEBER DE INFORMACIÓN COMO REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA QUE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA ALCANCE OS SEUS FINS

A información plena para ambas as dúas partes negociadoras constitúe, sen dúbida, unha ferramenta esencial para que a negociación colectiva en calquera dos seus ámbitos alcance os seus fins. En efecto, a negociación dos convenios constitúe un negocio xurídico complexo, no que converxen diferentes intereses lexítimos, que non se poden acometer lealmente, co debido sometemento ás esixencias da boa fe negocial, sen que os negociadores coñezan en profundidade as circunstancias concretas que atravesará a empresa ou o sector que corresponda.

Así pois, se se pretende que o convenio colectivo contribúa a promover a produtividade das empresas, como requisito imprescindible para a súa competitividade e a súa adaptación aos requirimentos da demanda, é preciso que os representantes dos traballadores coñezan cales son as previsións dos representantes empresariais nos cinco bloques, identificados habitualmente como determinantes da produtividade, tales como patróns de investimento, capital humano, innovación, dixitalización, emprendemento e

²⁰² TS 17-06-2022, r. 56/2021.

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

²⁰⁴ TS 19-04-2023, r. 71/2021.

dinámicas empresariais, como fusións ou sucesións de empresa²⁰⁵. Polo demais, o incremento da produtividade é a panca decisiva para que os traballadores melloren as súas condicións de traballo, o que require necesariamente que os seus representantes coñezan en profundidade a situación económica do sector ou, de ser o caso, da empresa, así como as súas previsións de investimento, tecnolóxicas e organizativas. Estes datos cúpríméntanse basicamente no ámbito da empresa cos deberes informativos, referidos no art. 64.2 a 5 ET, aínda que terán que cumprimentarse tamén os deberes informativos referidos ás previsións de subcontratación, sucesión empresarial e ás medidas de flexibilidade interna e externa, así como a calquera outra información, que permita á representación dos traballadores coñecer en profundidade a situación real da empresa ou o sector, o que permitirá adecuar razoable e proporcionadamente as súas reivindicacións coas situacións empresariais reais, como puidese ser a copia básica dos contratos ou o rexistro de xornada²⁰⁶.

Convén precisar aquí, que a información, debida ao comité de empresa, debe estenderse aos delegados sindicais²⁰⁷, con independencia de que se teña ou non representatividade en todos os centros de traballo da empresa²⁰⁸, aínda que o dereito de información predícase dos delegados sindicais e non do sindicato como tal²⁰⁹. Admitiuse, por tanto, que os representantes dos traballadores teñen dereito a coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, os demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes²¹⁰, así como

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.

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

o importe dos salarios medios²¹¹, os pactos de horas complementarias²¹², os boletíns de cotización á Seguridade Social²¹³, tamén as segregacións empresariais²¹⁴ e sobre as operacións financeiras nos sistemas de financiamento centralizados dos grupos de empresa²¹⁵. Pola contra, descartouse que as sociedades mercantís públicas teñan a obrigaón de informar á representación legal dos traballadores sobre a RpT²¹⁶.

Con todo, nin o ET nin a LOLS recollen propiamente o dereito á información do sindicato a nivel sectorial. A LOLS prevé unicamente o dereito do afiliado para recibir información do sindicato (art. 8.c) e, conseguintemente, o dereito do sindicato para distribuír información sindical (art. 8.b). O art. 10.1 estende aos delegados sindicais o dereito para recibir a mesma información que o comité de empresa²¹⁷. Conseguintemente, tense dereito a recibir información sobre a empresa (arts. 5.1.g e 64 ET), pero non hai un dereito á información sectorial, nin resolve o problema a D. 2002/14/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 11 de marzo de 2002, pola que se establece un marco xeral relativo á información e á consulta dos traballadores na Comunidade Europea.

Non sucede o mesmo no EBEP, en cuxo art. 37.4 dispónse que, as partes estarán obrigadas a proporcionarse mutuamente a información que precisen relativa á

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 coas operacións de financiamento efectuadas nun sistema de tesourería centralizada (cash pooling) por un grupo societario multinacional, da aplicación do método de libre competencia despréndese (i) que o tipo de xuro das cantidades achegadas e das cantidades percibidas polas entidades participantes sexa simétrico; e (ii) que a cualificación crediticia aplicable ás operacións de préstamo sexa a do grupo societario e non a da entidade prestataria. Con base niso, declárase non haber lugar ao 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.

negociación²¹⁸. Deste xeito, os sindicatos do sector público, en canto persoas xurídicas ou, polo menos, os seus membros na súa condición de persoas físicas terán dereito ao acceso á información pública, arquivos e rexistros, de acordo co previsto na Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno e o resto do Ordenamento Xurídico, o cal implica que, os sindicatos terán a posibilidade de consultar ou manexar cantos documentos, informes e resolucións, calquera que sexa o seu formato ou soporte, que puidese ditar a Administración ao respecto, o que lles permitirá unha adecuada preparación do exercicio do seu dereito á negociación colectiva²¹⁹. O deber de informar á contraparte se liga ao deber de negociar de boa fe, xa que cada parte está obrigada á xustificación razoada das súas posturas, especialmente as negativas, o que é impensable se non se comparten os eixos estratéxicos da empresa ou do sector correspondente. Trátase, en todo caso, dun deber recíproco, aínda que a parte máis afectada sexa a empregadora, xa que os sindicatos tamén deberán informar sobre cuestións que afecten á súa organización interna, se iso se xustifica para acreditar as lexitimacións na negociación²²⁰.

A negociación colectiva estatal, concretamente o capítulo III, apartado 3 AENC, establece que, deberían explorarse vías adicionais de coñecemento, distintas das follas estatísticas dos convenios colectivos, que permitan obter información completa e rigorosa da situación e contidos da negociación colectiva, o que non se desenvolveu ata a data, aínda que no Código de Boa Conduta Negocial, entre as recomendacións, baseadas no principio de boa fe negocial, conveuse o dereito

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

²¹⁹ Remedios Roqueta Buj. "O deber de negociar de boa fe nas Administracións Públicas".

²²⁰ TS 19-02-2020, r. 169/2018, anula un convenio de empresa, subscrito por unha sección sindical maioritaria, porque os estatutos do sindicato non lle permitían subscribir o acordo sen a validación da federación na que se encadraba.

á información que facilite a interlocución no proceso de negociación.

Unha fórmula plausible, para estes efectos, sería a utilización dos informes anuais sectoriais da CCNCC (art. 15.2.a RD 1362/12), aínda que as regras de boa fe na negociación colectiva, permiten apostar decididamente polo principio de plenitude informativa para ambas as partes, entendéndose pertinente toda aquela información, que permita que a negociación alcance os seus fins²²¹, sendo claro que a RLT debe dispoñer da información necesaria para alcanzar eses fins²²², aínda que a carga da proba da pertinencia corresponde a quen a reclama²²³ e, debe solicitarse por quen ostente a maioría da RLT, pola súa finalidade instrumental para chegar a un acordo²²⁴. Cando a parte concernida non achegue a documentación solicitada, deberá motivar na acta as razóns para a súa negativa²²⁵, sen que deba achegar aquela información que non dispoña²²⁶.

Tamén debe terse presente que, a solicitude desmedida de informacións, que non se usan despois, vulneran o deber de boa fe²²⁷. En calquera caso, os representantes dos traballadores, conforme ao principio de boa fe negocial, están obrigados ao deber de sixelo²²⁸ sobre as informacións achegadas e a empresa non estará obrigada, aínda que de maneira excepcional, a comunicar aquelas informacións específicas relacionadas con segredos industriais, financeiros ou comerciais cuxa divulgación puidese, segundo criterios

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 e 18-9-18, r. 69/17 e SAN 13-2-19, r. 347/18.

²²³ STS 8-11-2017, r. 40/17 e 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 e SAN 8-11-2017, p. 40/17 e 13-03-2018, p. 377/18.

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

obxectivos²²⁹, obstaculizar o funcionamento da empresa ou do centro de traballo ou ocasionar graves prexuízos na súa estabilidade económica, aínda que a excepción mencionada non abarca aqueles datos que teñan relación co volume de emprego na empresa (art. 65.4 ET). Por conseguinte, cando a RLT acredite a pertinencia da documentación solicitada, a empresa só poderá negarse á súa achega, cando concorran as circunstancias mencionadas, cuxa proba lle corresponderá, de conformidade co disposto no art. 217.3 LEC, salvo que se trate de datos relacionados co volume de emprego da empresa²³⁰. A negativa infundada a achegar documentación pertinente constitúe falta grave, de conformidade co disposto no art. 7.7 RDL 5/2000, aínda que podería chegar a cualificarse como falta moi grave (art. 8.3 RDL 5/2000), de acreditarse, que esta decisión empresarial impediu que o período de consultas alcanzase os seus fins²³¹.

3.5. O DEBER DE NEGOCIACIÓN CONFORME AO PRINCIPIO DE BOA FE

A negociación colectiva ten como finalidade esencial que os negociadores alcancen acordo²³² e alcanzará os seus obxectivos cando o acordo sexa xusto e equilibrado, para o que é preciso que conxugue os lexítimos intereses en presenza, de xeito que, o convenio incremente a produtividade da empresa ou do sector, asegurando, deste xeito, a súa competitividade, así como a súa adecuación aos requirimentos da demanda e promocióne, ao tempo, a mellora das condicións de traballo. As regras internas para alcanzar ese obxectivo, reguladas no ET, son dous: o deber de negociar de boa fe e os requisitos esixidos para a adopción de acordos. O deber de boa fe na negociación colectiva é, á súa vez, unha obriga cun contido positivo e outro negativo.

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

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

²³¹ STCo. 213/2002, do 11 de novembro.

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

3.5.1. As obrigacións positivas

As obrigacións positivas, unha vez satisfeito o deber de información pertinente e pactado o cronograma negociador, esixe que, os promotores, entendéndose por tales, quen ostenta lexitimación plena ou, o que é o mesmo, quen pode alcanzar o acordo²³³, deben expoñer ordenadamente as súas propostas e cuantificar os seus custos. A cuantificación dos custos de propostas e contrapropostas permite conducir a negociación do abstracto ao concreto e permitirá constatar se se acomoda ou non aos obxectivos perseguidos polos negociadores, o cal a converte na ferramenta decisiva para a debida xustificación das posicións das partes e, se é o caso, para a xustificación transparente do acordado²³⁴.

As propostas e contrapropostas, formuladas por escrito, deberán estar soportadas pola maioría da RLT ou, se é o caso, pola maioría da representación empresarial, porque ese é o requisito esixido para alcanzar o acordo, que constitúe, ao cabo, o obxecto da negociación, cuxa validez estatutaria alcánzase unicamente cando se subscribe pola maioría da comisión negociadora (art. 89.3 ET)²³⁵. En efecto, na negociación cos representantes unitarios as propostas e contrapropostas dáas o comité como tal e non as diferentes sensibilidades sindicais dos seus membros, que o conforman (art. 64.6 e 65.1 ET). Debe terse presente que o comité decide por maioría dos seus membros e non de asistentes, sendo esixible que se comprobe se quen apoia a decisión posúen esa calidade²³⁶. Do mesmo xeito, cando se negocia coas seccións sindicais, as súas decisións produciranse en bloque, sen que caiba que os seus membros dividan o seu voto, tendo en conta que na negociación representan á sección como tal, composta polos afiliados ao sindicato na empresa ou no centro de traballo²³⁷, sendo esixible, ademais,

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

²³⁴ SAN 25-01-2024, p. 266/2023

²³⁵ SAN 10-11-2021, p. 244/21.

²³⁶ TS 18-11-15, r. 19/15.

²³⁷ TS 27-09-2017, r. 121/16.

que a sección estea constituída conforme os estatutos do seu sindicato, de xeito que o convenio non será estatutario, cando se subscriba cunha sección sindical non autorizada para aprobalo sen a debida autorización da federación na que se encadra, segundo os estatutos do sindicato²³⁸. En calquera caso, para determinar a maioría debe terse en conta a representación proporcional, que se atribúa a cada un dos compoñentes da comisión, de xeito que, aínda que ambos os sindicatos teñan formalmente o mesmo número de vogais, alcanzarse efectivamente a maioría, cando se asine polos vogais do sindicato que representa á maioría dos representantes unitarios da empresa²³⁹. Por iso, é importante, para asegurar que a comisión negociadora actúa con respecto ao dereito de todos os lexitimados conforme ao disposto no art. 87 ET e en proporción á súa representatividade, que se reflicta con precisión na acta constituínte da comisión negociadora, a porcentaxe de representatividade dos vogais de ambas as dúas bancadas, o cal permitirá constatar con facilidade, evitando conflitividades artificiosas, se o acordo obtivo o voto favorable da maioría de cada unha das dúas representacións²⁴⁰, nese caso o acordo será estatutario e despregará efectos normativos erga omnes²⁴¹.

Un dos problemas máis xeneralizados na negociación colectiva é que algúns dos compoñentes da bancada social na comisión negociadora non negocian co apoio da maioría necesaria para alcanzar acordos, senón que negocian pluralmente, segundo as diferentes sensibilidades sindicais, sexa cal fose a súa representatividade, o que atrasa extraordinariamente a negociación e complícaa artificialmente, posto que non ten sentido que se produza unha negociación coa patronal sobre reivindicacións non soportadas pola maioría da comisión social. Os arts. 7 e 28

²³⁸ TS 19-02-2020, r. 169/2018.

²³⁹ TS 11-06-2020, r. 138/2019

²⁴⁰ TS 19-05-2020, r. 229/2018.

²⁴¹ TS 3-11-2021, r. 22/2020.

CE garanten a pluralidade sindical, así como o art. 1 LOLS, pero a pluralidade sindical non é un fin en si mesmo. De feito, o pluralismo sindical é un fenómeno emerxente en España, que complica máis que enriquece, en moitas ocasións, a negociación colectiva, porque prima a competencia intersindical por encima do interese dos traballadores e dificulta, cando non bloquea, o bo fin da negociación. É así, porque as propostas, que non poden chegar a bo porto, por canto os seus promotores non aseguran as maiorías, esixidas polo art. 89.3 ET, para que o acordo sexa estatutario, non se enmarcan legalmente na negociación colectiva estatutaria, orientada exclusivamente á procura do acordo maioritario de ambas as dúas partes, polo que a contraparte non estará obrigada a responder ás mesmas con base á súa propia artificiosidade.

Non hai deber de negociar con quen non ten en por si lexitimación plena para constituír o banco social da comisión negociadora, nin lexitimación decisoria para aprobar o convenio en representación dos traballadores, de modo que un sindicato que carece destes requisitos non pode impoñer a negociación ás restantes partes²⁴². Por tanto, o feito de acreditar lexitimación inicial²⁴³, dá dereito a participar na negociación conforme a representatividade que se acredite, pero non cabe promover propostas concretas, que deban responderse coa contraparte, cando estas propostas non contan co apoio da maioría necesaria para alcanzar acordo. Consequentemente, a boa fe na negociación colectiva, esixida polo art. 89.1 ET, require que a bancada social, antes de dirixir as súas propostas ou contrapropostas á patronal, póñase de acordo en cales están soportadas pola maioría dos seus representantes, de xeito que, aquelas que non alcancen esta representatividade, non deberían exporse á contraparte, tendo en conta que nunca poderían alcanzar o bo fin da negociación e, a súa promoción, complica inútil e

²⁴² TS 11-02-2008, r. 118/2006

²⁴³ TS 2-12-2016, r. 14/2016.

artificialmente o proceso negociador, dificultando que a negociación viable alcance os seus obxectivos, o que constitúe unha auténtica fraude de lei, posto que excede claramente os límites do exercicio do dereito á negociación colectiva²⁴⁴. Esta conclusión non implica que, os suxeitos maioritarios no banco social impoñan mecanicamente a súa maioría aos suxeitos minoritarios, xa que estes suxeitos representan a parte do colectivo de traballadores afectados polo convenio, de xeito que, deberían buscarse todas as fórmulas posibles para alcanzar a síntese entre as diferentes sensibilidades sindicais para garantir a unidade de acción, aínda que, en moitas ocasións non é viable atopar posturas comúns, nese caso, a solución democrática é que se leven unicamente á mesa negociadora as propostas, que poden alcanzar os fins da negociación, se se aceptan pola contraparte. Deste xeito, se se alcanza acordo, é plenamente lexítimo que se redacte unicamente por quen subscribiu o acordo, reintegrándose, a continuación, aos minoritarios na comisión negociadora, cuxa liberdade sindical non se lesiona, aínda que a asemblea para ratificar o acordo convocácese polos asinantes, xa que os minoritarios puideron defender as súas posicións na mesma²⁴⁵.

Cuestión distinta, está claro, é que os sindicatos minoritarios alcancen acordos extraestatutarios cos representantes dos empresarios, nese caso, o acordado afectará aos seus representados e, de ser o caso, a quen se adhira libremente ao pactado, xa que estes acordos non despregan eficacia normativa erga omnes²⁴⁶.

En efecto, o lexislador estatutario non quere unha negociación plural, senón unha negociación eficiente, que só se logra cando se consegue o acordo maioritario (arts. 87, 88 e 89 ET). É así, porque o acordo maioritario da comisión negociadora do convenio é, en última instancia, a finalidade

²⁴⁴ TS 2-02-2021, r. 128/19.

²⁴⁵ SAN 4-10-2022, p. 172/2022

²⁴⁶ SAN 7-12-2022, p. 257/2022.

da negociación colectiva²⁴⁷. Por tanto, se alcanzar o acordo é a finalidade da negociación de boa fe, este obxectivo só é posible, se a bancada social artículase maioritariamente, porque, se non se fai así, dilúese innecesariamente o obxectivo²⁴⁸. Se as propostas ou contrapropostas propóñense por quen non ostenta a maioría da representación social para alcanzar acordo, obrígase ao empresario para responder a todas as propostas, independentemente das súas posibilidades de éxito e bloquea a súa necesaria cuantificación²⁴⁹, que só será esixible cando as propostas sociais estean soportadas pola maioría da RLT. En definitiva, non é posible multiplicar respostas a propostas, que non contén coa maioría da bancada social, porque non coadxuvan á consecución do acordo.

A articulación maioritaria non vulnera a liberdade sindical dos minoritarios, quen participa na negociación conforme á súa representatividade²⁵⁰, sen que a afirmación minoritaria sexa razón suficiente para atrasar, limitar, ou impedir que a negociación alcance os seus obxectivos, de xeito que, os minoritarios poden propoñer as súas iniciativas na mesa de negociación, pero a parte empresarial non está obrigada a contestalas e, con maior razón, a cuantificalas, cando non se acepten pola maioría sindical, xa que non teñen por finalidade a consecución do acordo, que é o obxectivo da negociación estatutaria²⁵¹. Deste xeito, os minoritarios poderán non subscribir o acordo alcanzado pola maioría da representación social, denunciar o acordado, facer propaganda sindical en contra daqueles acordos, impugnalos se os consideran ilegais ou mesmo a convocar unha folga contra tal tipo de actuación²⁵², aínda que o acordo de fin de folga, convocada

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

²⁴⁸ TS 25-1-17, r. 40/16.

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

²⁵⁰ SAN 22-7-19, p. 95/19.

²⁵¹ TS 11-02-2008, r. 118/2006.

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

por un sindicato non maioritario, non pode alcanzar acordos, que deben tomarse pola comisión negociadora ao completo²⁵³. Consecuentemente, non están lexitimados para reclamar unha negociación, que non pode alcanzar os seus obxectivos, salvo que alcancen acordos extraestatutarios coa representación empresarial²⁵⁴.

A representación empresarial debe responder puntualmente ás propostas e contrapropostas da comisión social, deixando constancia escrita das razóns nas que se fundan as respostas, nas que será moi relevante a súa cuantificación, que é o requisito crave para a motivación da súa postura negociadora. Conséguese, deste xeito, que a comisión social comprobe se as razóns empresariais se cohonestan ou non co debido funcionamento eficiente da empresa ou do sector. As partes deben manter activas as negociacións todo o tempo que sexa razoable, aínda que non é esixible que manteñan artificiosamente unha negociación, que demostrou a súa incapacidade para alcanzar acordo²⁵⁵, procurando atopar equilibrios que satisfagan o dobre obxectivo da negociación colectiva: asegurar a produtividade empresarial e mellorar as condicións de traballo.

Como se adiantou máis arriba, o incremento da produtividade é o requisito necesario para que se melloren as condicións de traballo, posto que promove a competitividade da empresa e a súa adaptación aos requirimentos do mercado, posibilitando o incremento dos salarios sen xerar tensións inflacionistas nin aumentos do desemprego. Imponse, por tanto, que a bancada empresarial poña lealmente sobre a mesa todas as medidas orientadas ao incremento da produtividade, como os patróns de investimento a curto, medio e longo prazo, xunto coas súas previsións sobre innovación, dixitalización, emprendemento e iniciativas empresariais, que fomenten medidas creativas e flexibles,

²⁵³ TS 3-11-2021, r. 22/2020.

²⁵⁴ TS 4-05-2021, r. 164/2019.

²⁵⁵ TS 8-01-2020, r. 129/2018.

que pivoten sobre aspectos cualitativos das relacións de traballo, como a distribución horaria flexible²⁵⁶, ou a utilización de bolsas de horas²⁵⁷, así como o abono ou descanso das horas extraordinarias²⁵⁸, asegurando, en todo caso, o seu prezo legal²⁵⁹, a adaptación do sistema de clasificación profesional, tanto no referido á polivalencia funcional²⁶⁰, como ao dereito de promoción e ascensos²⁶¹, ou ás modalidades contractuais, que deberán adaptarse ao seu réxime legal²⁶², á conciliación da vida familiar e á actividade profesional²⁶³ e aquelas outras que se encomenden polos instrumentos negociados conforme o art. 82.3 ET²⁶⁴.

A partir de aquí, a mellora das condicións de traballo e o incremento de soldos en particular deberían asegurar, especialmente cando repunte a inflación, que se repartan equitativamente entre as partes as perdas provocadas por esta, para o que será decisivo o coñecemento real das marxes empresariais, o cal esixe que a representación patronal informe lealmente sobre os mesmos nos diferentes ámbitos convencionais, tales como a produtividade, o emprego, o comportamento do PIB, a competitividade e os resultados das empresas. Deste xeito, parece esixible que os negociadores deberían dotarse duns indicadores económicos cuantificables e fiables, que determinen os resultados empresariais, cuxa finalidade é asegurar que a negociación colectiva alcanza resultados equilibrados, nos que, o incremento da produtividade empresarial asegure un incremento xusto das retribucións, así como a mellora das condicións de traballo,

²⁵⁶ Así, validouse a creación de bolsas de horas polo convenio de empresa, para utilizalas cando sexa pertinente productivamente: SAN 15-3-22, p. 25/22 e 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 e 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.

²⁶⁴ TS 4-03-2021, r. 130/19

especialmente en materia formativa como investimento de futuro para ambas as dúas partes. Parece razoable, por tanto, que os incrementos salariais acomódense, por unha banda, ao incremento da inflación e, por outra, aos beneficios reais de empresas e sectores, que deberán ser compartidos polos negociadores, tendo en conta o tamaño de empresas e a súa cifra de negocio, así como a súa produtividade, as súas marxes brutas e netas e a súa solvencia empresarial ou ratio de endebedamento.

En todo caso, os negociadores deben esforzarse, para cumprir co seu deber de negociar de boa fe, en asegurar que o convido acomódase á legalidade, xa que, en moitos convenios, por uns ou outros impulsos, alcánzanse acordos, cuxa ilicitude non se descoñece polos negociadores, o que non contribúe a asegurar o principio de estabilidade dos convenios colectivos, que é un dos obxectivos perseguidos polo Código de Boa Conduta na Negociación Colectiva. Así, considerouse inadmisíble que, o convenio estableza un contrato de obra para realizar funcións estruturais da empresa²⁶⁵, ou retribúa a hora extraordinaria por baixo da ordinaria²⁶⁶, ou pague a hora festiva sen a recarga legal²⁶⁷; ou desborde a xornada ordinaria no tempo de formación obrigatoria²⁶⁸; ou non se paguen debidamente as pagas extraordinarias²⁶⁹; ou prodúzase discriminación por razón de xénero²⁷⁰; ou retribúase o complemento de antigüidade de modo diferenciado para os interinos²⁷¹; ou mantéñase unha retribución do complemento de antigüidade diferenciada e dinámica con base unicamente na data de ingreso²⁷², ou retribúase o salario ao persoal temporal que fai as mesmas

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.

funcións que o persoal fixo, en contía inferior a este²⁷³, ou establézanse sistemas de aviso previo para o chamamento dos fixos descontinuos que vulneren a legalidade²⁷⁴, ou non inclúa na retribución de vacacións os complementos de cantidade e calidade do traballo²⁷⁵.

Tampouco é admisible que, os negociadores do convenio inclúan actividades non representadas por eles, polo que desbordan o seu ámbito funcional²⁷⁶; ou inclúan no seu ámbito funcional privado aos Concellos non representados na comisión negociadora²⁷⁷, aínda que se admitiu que unha empresa, participada polo Concello, está obrigada polo convenio sectorial²⁷⁸; ou introduzan obrigacións subrogatorias de terceiros non incluídos no seu ámbito²⁷⁹; ou prexudiquen desproporcionadamente o funcionamento das ETt²⁸⁰; ou lesionen as preferencias promocionais do colectivo de pilotos non representado no convenio²⁸¹.

3.5.2. A dimensión negativa da obrigación de negociar de boa fe

Desde o punto de vista negativo, a boa fe supón evitar as obstrucións e simulacións negociadoras, cando non se está disposto a convir, así como non dilatar as negociacións, fornecer razóns convincentes e ofrecer unha contraposta razoable, que deberá cuantificarse debidamente. Comporta tamén non utilizar a violencia, sobre as persoas e bens, nin intimidación, ou maquinacións dolosas, nin aproveitar os erros da contraparte, de xeito que, cando ambas as dúas partes comproben a súa existencia, quedará suspendida de inmediato a negociación en curso ata a desaparición

²⁷³ TS 6-07-2022, r. 1590/2019 e 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.

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.

daquela²⁸². Require tamén evitar por ambas as partes posicións absurdas, negativas ou tendentes a desestabilizar a propia negociación, sendo inadmisíble que, a parte empresarial límitese a defender a súa proposta, sen aceptar ningunha alternativa²⁸³.

En calquera caso, a boa fe na negociación colectiva non é compatible co exercicio da violencia por calquera das partes, entendéndose como tal a que comporte presións desproporcionadas contra persoas e bens. Non sucederá o mesmo, cando se exercite o dereito de folga, que non constitúe propiamente violencia, xa que a tensión e o conflito prodúcese normalmente na negociación colectiva, sendo a folga unha das manifestacións propias da devandita conflitividade, que non pode limitarse artificiosamente mediante a imposición desproporcionada duns servizos de seguridade e mantemento²⁸⁴. Así, considerouse legal e non abusiva unha folga, cuxos obxectivos se anudaban aos fins económico-sociais propios da mesma²⁸⁵. Os acordos de fin de folga teñen o valor de convenio colectivo, cando se subscriben polas maiorías esixidas para a súa subscrición²⁸⁶, o cal implica que, vulnérase o dereito de liberdade sindical dos sindicatos lexitimados, cando se alcanza un acordo de fin de folga cun sindicato, no que se regulan dereitos convencionais, excluindo aos demais suxeitos lexitimados para a súa negociación²⁸⁷.

Imponse, como se reiterou máis arriba, que ambos os dous negociadores poñan todos os medios para que o convenio alcance os seus fins, o que esixe, para dar cumprimento ao deber de negociar de boa fe, que cada parte teña presentes os obxectivos da contraparte. Deste xeito, os representantes dos traballadores deben asumir que, é presuposto

²⁸² SAN 26-12-2018, p. 308/2018.

²⁸³ SAN 24-7-18, r.43/18.

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.

constitutivo, para mellorar as condicións de traballo dos seus representados, que o sector ou a empresa incrementen a súa produtividade, melloren a súa competitividade e se adapten flexible e dinamicamente aos requirimentos da demanda, para o que é absolutamente necesario que coñezan previamente en profundidade a realidade sectorial ou empresarial, mediante índices obxectivos e fiables. Do mesmo xeito, os representantes empresariais deben apostar pola promoción dun modelo laboral debidamente formado e retribuído xustamente, comprometéndolle efectivamente cos plans a curto, medio e longo prazo da empresa.

Con todo, debe subliñarse que, o deber de negociación non comporta o deber de acordar²⁸⁸, nin o deber de manter artificialmente unidades de negociación que non producen acordos²⁸⁹, pero si é esixible, para asegurar a negociación de boa fe, que ambas as partes ofrezan razóns para o mantemento das súas posicións, especialmente das súas negativas para aceptar as proposicións da outra parte, para o que, a cuantificación dos custos das devanditas propostas, pode contribuír á súa clarificación e á súa debida xustificación²⁹⁰.

3.6. AS FÓRMULAS DE AUTOCOMPOSICIÓN PARA PROMOVER O DESBLOQUEO DA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO

Hai que destacar finalmente que, a boa fe na negociación colectiva, cando non se alcance acordo, implica tamén a obrigação de poñer todos os medios para desbloquear a negociación²⁹¹, o cal supón que, as partes deberán activar os procedementos de autocomposición do propio convenio colectivo, cando así o conviñesen e nos prazos pactados²⁹²,

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

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.

de xeito que, se o convenio prevé o sometemento aos procedementos de mediación, deberá estarse ao pactado²⁹³. Non cabe anular un acordo de mediación, alcanzado ante o SIMA, no que se conviñeron os incrementos salariais do ano 2022, cando o convenio perdera vixencia²⁹⁴. O prazo, para impugnar un acordo de mediación, é de trinta días desde que se alcanzou o acordo, de conformidade co art. 67 LRXS²⁹⁵.

Cando non sexa así, transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, as partes deberán someterse obrigatoriamente aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes, axustándose ao disposto no art. 13 e seguintes do VI ASAC²⁹⁶.

En calquera caso, se as partes conviñeron someterse ao procedemento de mediación no SIMA, non cabe, sen esgotar o devandito procedemento, que a empresa pretendese inscribir o plan de igualdade sen someterse á negociación por falta de interlocutor social²⁹⁷.

Así mesmo, sempre que exista pacto expreso, previo ou coetáneo, as partes someteranse aos procedementos de arbitraje regulados polos devanditos acordos interprofesionais, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos²⁹⁸ e só será recorrible conforme ao procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91 ET ou, se é o caso, ás vías de mediación que deberán efectuarse conforme ao disposto no art. 20 e seguintes VI ASAC²⁹⁹. Aínda que esta opción utilízase moi minoritariamente, non parece irrazoable que os

²⁹³ TS 17/09/2025, r. 48/2024

²⁹⁴ TS 12/06/2025, r. 126/2023.

²⁹⁵ TS 11/06/2025, r. 176/2023.

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.

negociadores acorden en frío, antes de que se produzan bloqueos nas negociacións, nomear árbitros da súa confianza, que deberían ter coñecementos profundos sobre o sector ou a empresa, para que desbloqueen a negociación, axustándoa, para estes efectos, no equilibrio razoable e xusto entre os lexítimos intereses en presenza.

En calquera caso, nada impide que as partes negociadoras decidan someter voluntariamente a arbitraje a resolución provisional e transitoria o réxime de xornada do persoal mentres se avanza na negociación colectiva³⁰⁰.

³⁰⁰ SAN 16/12/2024, p. 294/2024