Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 187-210

Legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales: experiencias prácticas

Legitimacy to negotiate sectoral collective agreements: practical experiences

Concepción Morales Vállez

Magistrado Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid
Profesor contratado Doctor del Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos
Doctora en Derecho
https://orcid.org/0009-0003-2194-2734

Sumario

1. **Introducción**
2. **El diálogo social en el ámbito de la UE**
   2.1. El desarrollo del diálogo social (bipartito) en la UE
   2.2. Los logros del diálogo social en la UE
   2.3. El desarrollo del diálogo social (tripartito) en la UE
3. **El diálogo social en el ámbito nacional**
   3.1. El contenido de los Convenios Colectivos
   3.2. La vigencia de los Convenios Colectivos
   3.3. La legitimación para negociar Convenios Colectivos
   3.4. La comisión negociadora de los Convenios Colectivos
   3.5. El procedimiento de negociación
4. **Experiencias prácticas más recientes**
5. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 31/1/2025
Fecha Revisión: 4/3/2025
Fecha Aceptación: 25/6/2025

Cita Sugerida: MORALES VÁLLEZ, C.: «Legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales: experiencias prácticas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 16 (2025): 187-210.

Resumen

El objeto del presente estudio es efectuar un estudio riguroso y actualizado sobre la legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales.
Y para ello debemos de analizar el diálogo social en el ámbito de la Unión Europea, por su relevancia e importancia en el momento actual y también debemos analizar el sistema de diálogo social en el ámbito nacional, desde una perspectiva legal y jurisprudencial, a través de la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.
Asimismo, y para concluir, se analizan las resoluciones judiciales más recientes dictadas en la materia, de manera que los operadores jurídicos tienen un manual de referencia en relación con la materia que nos ocupa.

Palabras clave

Diálogo social; Convenio Colectivo; contenido; vigencia; legitimación; triple legitimación; principio de correspondencia; comisión negociadora; procedimiento y experiencias prácticas.

Abstract

The purpose of this study is to carry out a rigorous and updated study on the legitimacy to negotiate sectoral collective agreements.
And for this we must analyze social dialogue at the level of the European Union, due to its relevance and importance at the current time and we must also analyze the social dialogue system at the national level, from a legal and jurisprudential perspective, through the doctrine of the Constitutional Court and the Supreme Court.
Likewise, and to conclude, the most recent judicial resolutions issued on the matter are analyzed, so that legal operators have a reference manual in relation to the matter at hand.

Keywords

Social dialogue; Collective Agreement; content; validity; legitimation; triple legitimation; principle of correspondence; negotiating commission; procedure and practical experiences.

1. INTRODUCCIÓN

La materia que nos ocupa se regula principalmente en el artículo 37 de la Constitución, precepto en el que se establece que la Ley garantizara el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresario, así como la fuerza vinculante de los Convenios Colectivos, y también se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo[1].

Y el precepto mantiene vínculos importantes con otros preceptos constitucionales, como son el artículo 7 de la Constitución, relativo a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales; el artículo 28 de la Constitución, relativo al derecho a sindicarse libremente y a la huelga de los trabajadores; el artículo 33 de la Constitución en el que se reconoce el derecho a la propiedad privada; el artículo 35 de la Constitución en el que se reconoce que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; y el articulo 38 de la Constitución, en el que se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.

Y todos ellos tienen en común que la negociación colectiva, los Convenios Colectivos y el conflicto colectivo, son instrumentos básicos utilizados por los sindicatos de trabajadores y por las asociaciones de empresarios para la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, y que el derecho de huelga tiene un vínculo inmediato con las medidas de conflicto colectivo a las que se refiere el precepto.

2. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA UE

El diálogo social es un componente fundamental del modelo social europeo, y permite a los interlocutores sociales (representantes de las empresas y de las personas trabajadoras) contribuir activamente, también mediante acuerdos, a la elaboración de la política social y laboral europea.

Su base jurídica se encuentra en los artículos 151 a 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)[2], y a estos efectos el artículo 151 del TFUE, establece que la UE y los estados miembros tendrán como objetivo el diálogo social, y éste tiene como objetivo la mejora de la gobernanza europea a través de la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones y su aplicación.

2.1. El desarrollo del diálogo social (bipartito) en la UE

De conformidad con el Tratado de Roma de 1957, uno de los cometidos de la Comisión Europea es el fomento de una estrecha colaboración entre los Estados miembros por lo que respecta al derecho de asociación y al derecho de negociación colectiva entre empresarios y personas trabajadoras.

El proceso de diálogo social de *Val Duchesse*, se inició en el año 1985 por el presidente de la Comisión Europea, Jacques Delors, y tenía por objeto asociar a los interlocutores sociales, representados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE) y el Centro Europeo de las Empresas Públicas (CEEP), al proceso de realización del mercado interior. Este proceso dio lugar a una serie de declaraciones conjuntas sobre empleo, educación, formación y otras cuestiones sociales.

[1] Cfr. artículos 4.1.d) y 91.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[2] Diario Oficial C 326, de fecha 26/10/2012. Páginas 1 a 390.

En el año 1986, el Acta Única Europea (AUE)[3], que tenía por objetivo revisar los Tratados de Roma, constitutivos de la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), estableció en su artículo 22 que el Tratado CEE debía ser completado con un artículo 118 B, en el que establecía expresamente que la "Comisión procurará desarrollar el diálogo entre las partes sociales a nivel europeo, que podrá dar lugar, si éstas lo consideran deseable, al establecimiento de relaciones basadas en una acuerdo entre dichas partes".

Y con ello, se había establecido la base jurídica para el desarrollo de un «diálogo a escala comunitaria», con lo que el diálogo social europeo comenzó a tomar forma, en primer lugar con la creación de un «comité de dirección» que, en 1992, pasó a ser el «Comité del Diálogo Social», y el principal foro para el diálogo social bipartito a escala europea, y se reúne tres o cuatro veces al año.

En 1991, la UNICE (hoy BUSINESSEUROPE), la CES y el CEEP (hoy SGI Europe) celebraron un acuerdo conjunto en el que pedían la consulta obligatoria de los interlocutores sociales sobre legislación en materia social, así como que los interlocutores sociales pudieran negociar acuerdos marco a escala de la Unión, y es importante indicar que dicha solicitud fue reconocida en el Acuerdo sobre la política social adjunto al Protocolo sobre la política social de Maastricht[4].

El Tratado de Ámsterdam (1997) incorporó el Acuerdo sobre la política social, lo que estableció finalmente un único marco para el diálogo social en la Unión, que culminó con los Acuerdos Marco sobre el permiso parental (1995), el trabajo a tiempo parcial (1997) y el trabajo de duración determinada (1999), que fueron aplicados mediante Directivas del Consejo.

Finalmente, en el Tratado de Lisboa (2009) se ponía de mayor relieve el papel de los interlocutores sociales y se hacía hincapié en la necesidad de facilitar el diálogo respetando al mismo tiempo su autonomía y la diversidad de los sistemas nacionales[5].

Tras la crisis económica y financiera de 2008, la Comisión Juncker adoptó medidas para contrarrestar el declive del diálogo social y anunció un «nuevo comienzo para el diálogo social» en una conferencia de alto nivel en marzo de 2015 y un acuerdo cuatripartito, firmado en el mes de junio de 2016 por los interlocutores sociales, la Comisión y la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, en el que se reafirma el papel fundamental del diálogo social europeo en el proceso de elaboración de políticas de la Unión, incluido el Semestre Europeo[6].

El pilar europeo de los derechos sociales, de 2017, también prevé el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y su derecho a la acción colectiva y a participar en la concepción y la aplicación de las políticas sociales y de empleo, en particular mediante convenios colectivos[7].

La Comisión publicó el Informe Nahles sobre el refuerzo del diálogo social en febrero de 2021[8], que se incluyó en el plan de acción que implementó el pilar europeo de derechos sociales

[3] Diario Oficial L 169, de fecha 29/06/1987. Páginas 1 a 28.

[4] Este Protocolo en materia social ha sido suprimido y el Acuerdo sobre la política social se ha integrado en las disposiciones del Título XI del Tratado constitutivo de la Comunidad europea, relativo a la política social, de educación, de formación profesional y de juventud.

[5] Cfr. artículo 152 TFUE.

[6] Cfr. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D15738%26langId%3Des&ved=2ahUKEwiHocDch76JAxXd2AIHHZj2FAgQFnoECA0QAQ&usg=AOvVaw26splymIi10JabQxJqwJkO (Disponible en página web a 02/11/2024).

[7] Cfr. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, sobre el establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales (COM/2017/0250 final).

[8] Cfr. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=es&pubId=8372 (Disponible en página web a 02/11/2024).

presentado en marzo de 2021; y en el mes de mayo de 2021, tanto el Compromiso Social de Oporto (firmado por la Comisión, el Parlamento y los interlocutores sociales europeos) como la Declaración de Oporto del Consejo Europeo subrayaron el papel clave del diálogo social[9].

Asimismo, la Comisión Europea presentó directrices para los trabajadores por cuenta propia sin asalariados, a fin de garantizar que el derecho de la competencia no obstaculice los Convenios Colectivos que mejoran sus condiciones de trabajo.

Además, la Comisión propuso una Recomendación del Consejo en la que se exponía cómo los Estados miembros pueden seguir reforzando el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional, y publicó una Comunicación sobre el refuerzo y la promoción del diálogo social a escala de la Unión[10].

Finalmente, hemos de hacer referencia a la Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social[11], en la que se "pide a la Comisión que siga apoyando y supervisando atentamente el diálogo social sectorial con el fin de garantizar la armonización entre los comités y que el diálogo social pueda contribuir significativamente a las políticas de la Unión; insta encarecidamente a la Comisión a que se asegure de que las nuevas propuestas respeten plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y no afecten negativamente al diálogo social sectorial europeo; recuerda que la crisis financiera y la pandemia han demostrado que los países que cuentan con marcos sólidos para el diálogo social y una cobertura elevada de negociación colectiva tienden a tener economías más competitivas, inclusivas y resilientes, ya que los interlocutores sociales desempeñaron un papel destacado en la gestión de la crisis y en la mitigación de sus consecuencias negativas a nivel económico y social".

2.2. Los logros del diálogo social en la UE

En este punto, hemos de comenzar por lo dispuesto en el artículo 154 del TFUE, en el que se establece que la Comisión tendrá como cometido fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando por que ambas partes reciban un apoyo equilibrado.

A tal efecto, antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión.

De modo que, si tras dicha consulta, la Comisión estimase conveniente una acción de la Unión, consultará a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada, y estos remitirán a la Comisión un dictamen o, en su caso, una recomendación.

Y tras las consultas, los interlocutores sociales podrán informar a la Comisión sobre su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 155 del TFUE, proceso que podrá conducir, si los interlocutores sociales lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

La duración de dicho proceso no podrá exceder de nueve meses, salvo si los interlocutores sociales afectados decidieran prolongarlo de común acuerdo con la Comisión.

---

[9] Cfr. https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/ (Disponible en página web a 02/11/2024).

[10] Cfr. https://pearle.us7.list-manage.com/track/click?u=7de3347b351da6278fd1de007&id=dba54d6ee2&e=557a95f635 (Disponible en página web a 03/11/2024).

[11] 2023/2536(RSP)

Es importante señalar que, el diálogo social sectorial experimentó importantes avances tras la Decisión 98/500/CE, de la Comisión de 20 de mayo, relativa a la creación de Comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea[12], en la que se constituyeron varios comités en los principales ámbitos económicos.

En este punto, hemos de indicar que mediante decisiones del Consejo, se celebraron y aplicaron tres acuerdos europeos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar (1998), sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil (2000) y sobre determinados aspectos de las condiciones de prestación de servicio de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario (2005).

El primer acuerdo multisectorial fue el Acuerdo sobre la protección de la salud de los trabajadores a través de la adecuada manipulación y el buen uso de la sílice cristalina y de los productos que la contienen, fue suscrito en el mes de abril de 2006[13].

Después, le siguieron otros acuerdos sectoriales, que se aplicaron mediante Directivas del Consejo, y en este punto hemos de destacar el Acuerdo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior[14]; el Acuerdo sobre la protección de los trabajadores sanitarios de las lesiones e infecciones causadas por instrumentos cortantes y punzantes[15]; el Acuerdo en el sector de la pesca marítima[16]; y finalmente, el Acuerdo entre los interlocutores sociales del sector del transporte marítimo[17].

No obstante lo anterior, lo cierto es que en otros Acuerdos de los interlocutores sociales, la Comisión decidió no proponer una decisión del Consejo, y así ante un Acuerdo de salud y seguridad para el sector de la peluquería[18], la Comisión informó a los interlocutores sociales de que no iba a proponer una decisión del Consejo y, en su lugar, propuso apoyar la aplicación autónoma del acuerdo mediante un plan de acción.

[12] Diario Oficial L 225, de fecha 12/08/1998. Páginas 27 y 28.

[13] Diario Oficial C 279, de fecha 17/11/2006. Páginas 2 a 8.

[14] Cfr. Directiva 2014/112/UE del Consejo, de 19 de diciembre, por la que se aplica el Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patrones de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) (Diario Oficial L 367, de fecha 23/12/2014. Páginas 86 a 95).

[15] Cfr. Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo, que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU (Diario Oficial L 134, de fecha 01/06/2010. Páginas 66 a 72).

[16] Cfr. Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (COGECA), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (EUROPÊCHE) (Diario Oficial L 25, de fecha 31/01/2017. Páginas 12 a 35).

[17] Cfr. Directiva (UE) 2018/131 del Consejo, de 23 de enero, por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) para modificar la Directiva 2009/13/CE de conformidad con las enmiendas de 2014 al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, aprobadas el 11 de junio de 2014 por la Conferencia Internacional del Trabajo (Diario Oficial L 22, de fecha 26/01/2018. Páginas 28 a 33).

[18] Cfr. Acuerdo marco europeo sobre la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en el sector de la peluquería. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3Fmode%3Ddsw%26docId%3D11959%26langId%3Des&ved=2ahUKEwiHzY7v77-JAxVwT6QEHVU0OQsQFnoECAsQAQ&usg=AOvVaw0H28HUE0ZfTd6khFrVKUb9 (Disponible en página web a 03/11/2024).

Los interlocutores sociales estuvieron de acuerdo y, en diciembre de 2019, los interlocutores sociales del sector de la peluquería y la Comisión acordaron una serie de medidas para apoyar la aplicación del acuerdo[19].

Asimismo, la Comisión informó a los interlocutores sociales de los Gobiernos centrales de que no iba a proponer su Acuerdo titulado "marco general de información y consulta a los funcionarios y a los empleados públicos de las administraciones dependientes de un gobierno central", de 2015, y tras la impugnación de la decisión el TJUE concluyo que el derecho de iniciativa de la Comisión la facultaba para decidir si los acuerdos de los interlocutores sociales eran o no jurídicamente vinculantes en todos los Estados miembros de la Unión[20].

Por otra parte, hemos de hacer referencia al Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo (2002)[21], que fue el primero en ser aplicado como «acuerdo autónomo».

Lo siguieron otros acuerdos autónomos, como el Acuerdo marco europeo sobre el estrés relacionado con el trabajo (2004), el Acuerdo marco europeo sobre determinados aspectos de las condiciones de prestación de servicio de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza (2004), el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007), el Acuerdo marco europeo sobre los mercados de trabajo inclusivos (2010), el Acuerdo marco autónomo de los agentes sociales europeos sobre envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional (2017) y el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización (2020).

Y para concluir, hemos de señalar que en otras ocasiones, los interlocutores sociales no lograron llegar a un acuerdo, y a tal fin hemos de indicar el Acuerdo marco europeo relativo al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (2001)[22], Acuerdo marco europeo relativo al tratamiento del tiempo de guardia (2013)[23], aunque con posterioridad se han incluido algunos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo en otros actos jurídicos, como la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo[24], la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea[25], y el Reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) nº 3821/85 y (CE) nº 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) nº 3820/85 del Consejo[26], en el que se establecen normas sobre el tiempo de

[19] Cfr. https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/KE-01-21-346-ES-N.pdf&ved=2ahUKEwiHzY7v77-JAxVwT6QEHVU0OQsQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw1yHz5-pFNRJK1uK9aTh_xm (Disponible en página web a 03/11/2024).

[20] Cfr. Sentencia del TJUE de fecha 24/10/20219, dictada en el asunto EPSU y Goudriaan/Comisión, T-310/18 (ECLI:EU:T:2019:757).

[21] Cfr. https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html&ved=2ahUKEwiz4r6p9L-JAxUHTaQEHRtEAX0QFnoECAsQAQ&usg=AOvVaw2sKeYHxzrGYRg0CjgXLrp6 (Disponible en página web a 03/11/2024).

[22] Cfr. Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (Diario Oficial L 327, de fecha 05/12/2008. Páginas 9 a 14).

[23] Cfr. Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (Diario Oficial C 165, de fecha 24/05/2017. Páginas 1 a 58).

[24] Diario Oficial L 188, de fecha 12/07/2019. Páginas 79 a 93.

[25] Diario Oficial L 186, de fecha 11/07/2019. Páginas 105 a 121.

[26] Diario Oficial L 102, de fecha 11/04/2006. Páginas 1 a 14.

conducción, las pausas y los períodos de descanso para los conductores dedicados al transporte por carretera de mercancías y viajeros, con el fin de armonizar las condiciones de competencia entre modos de transporte terrestre, especialmente en lo que se refiere al sector de la carretera, y de mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad vial.

2.3. El desarrollo del diálogo social (tripartito) en la UE

Desde el comienzo de la integración europea se consideró importante la participación de los interlocutores económicos y sociales en la elaboración de la legislación de la Unión.

Y así, en el año 2003, se instituye la «Cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo»[27], como un foro de diálogo entre las instituciones de la Unión Europea (UE) y representantes de las empresas y de los trabajadores (interlocutores sociales).

La Cumbre se desarrolla en el marco del diálogo interprofesional, y su cometido es promover un intercambio continuo entre los interlocutores sociales y las instituciones de la UE, así como garantizar que los interlocutores sociales contribuyan a la estrategia económica y social de la UE.

En este contexto, los interlocutores sociales también colaboran estrechamente con el Comité Permanente del Empleo, que asesora a la Comisión y, en particular, a los ministros nacionales del Consejo de Empleo y Asuntos Sociales.

Y para concluir, solo resta señalar que en la cumbre de los interlocutores sociales de *Val Duchesse*, celebrada el 31 de enero de 2024, la Comisión, la Presidencia belga del Consejo de la UE y los interlocutores sociales europeos acordaron hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades, y reforzar el diálogo social a nivel europeo y nacional mediante el nombramiento de un representante específico del diálogo social europeo y la puesta en marcha de un Pacto para el Diálogo Social Europeo[28].

3. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO NACIONAL

La doctrina del Tribunal Constitucional reiteradamente ha declarado que el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos está integrado en el contenido del derecho del artículo 28.1 de la Constitución, como recoge, por otra parte, expresamente, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, al señalar en su artículo 2.1.d) que "la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical", y que el ejercicio de esta actividad en la empresa o fuera de ella comprende entre otros derechos, en todo caso, "el derecho a la negociación colectiva" (artículo 2.2.d) la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto).

Ello es así, como recuerda la doctrina del Tribunal Constitucional, por erigirse la negociación colectiva en un medio necesario para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los artículos 7 y 28.1 de la Constitución[29] y porque la libertad sindical comprende inexcusablemente también aquellos

[27] Cfr. Decisión (UE) 2016/1859 del Consejo, de 13 de octubre, relativa a la Cumbre Social Tripartita para el crecimiento y el empleo, y por la que se deroga la Decisión 2003/174/CE (Diario Oficial L 284, de fecha 20/10/2016. Páginas 27 a 30).

[28] Cfr. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_24_462 (Disponible en página web a 03/11/2024).

[29] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 98/1985, de 29 de julio, recaída en los Recursos nº 584/1984; 585/1984; y 594/1984.

medios de acción sindical (entre ellos, la negociación colectiva) que contribuyen a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a la que está llamado por la Constitución[30].

Más aún, en la negociación colectiva de condiciones de trabajo converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación con el sindicato afectado -medida la afección como perturbación o privación injustificada de medios de acción- sino que alcanza también al sindicato en cuanto representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses[31].

Y así, el contenido esencial de la libertad sindical comprende, junto a facetas puramente organizativas, también el derecho de los grupos sindicales a desplegar su actividad específica, esto es, el derecho a que los sindicatos "realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer"[32].

En esta línea, el Tribunal Constitucional ha puntualizado que la libertad sindical implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical, comprendiendo en ella todos los medios lícitos, entre los que los Tratados Internacionales ratificados por España y, muy especialmente, los Convenios de la OIT nº 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948[33]; y nº 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949[34] y las resoluciones interpretativas de los mismos dictados por su Comité de Libertad Sindical (CLS)[35], "incluyen la negociación colectiva y la huelga, debiendo extenderse también a la incoación de conflictos colectivos, pues sería paradójico que quien puede defender los intereses de los trabajadores mediante la negociación o la huelga no pudiera hacerlo mediante la utilización de los procedimientos legalmente previstos para el planteamiento y solución pacífica de los conflictos colectivos[36].

A este respecto es necesario traer a colación lo dicho ya reiteradamente por el Tribunal Constitucional en el sentido de que el artículo 28.1 de la Constitución integra además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos -huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos- que constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical, pero junto a los anteriores, los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales atribuidos por normas legales o convenios colectivos que pasen a añadirse a aquel núcleo esencial -participación institucional, facultad de los sindicatos para promover y participar en las elecciones para órganos de representación de los trabajadores en la empresa-. Así el derecho fundamental se integra no sólo por su contenido esencial sino también por esos derechos o facultades adicionales, de modo que los actos contrarios a estos últimos son susceptibles de infringir dicho artículo 28.1 de la Constitución[37].

Por ello, negar u obstaculizar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindicatos o desvirtuar su eficacia han de entenderse no sólo como prácticas vulneradoras del artículo 37.1 de la

[30] Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de 16 de julio (Recurso nº 5603/2012); 238/2005, de 26 de septiembre (Recurso nº 6006/2003); 107/2000, de 5 de mayo (Recurso nº 3076/1995); y 105/1992, de 1 de julio (Recurso nº 2054/1988).

[31] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 75/1992, de 14 de mayo, recaída en el Recurso de inconstitucionalidad nº 440/1986.

[32] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 70/1982, de 29 de noviembre, recaída en el Recurso nº 51/1982.

[33] Entrada en vigor de fecha 04/07/1950, y ratificado por España con fecha 20/04/1977.

[34] Entrada en vigor de fecha 18/07/1951, y ratificado por España con fecha 20/04/1977.

[35] Órgano creado en 1951, por la OIT con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes.

[36] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 37/1983, de 11 de mayo, recaída en el Recurso nº 336/1982.

[37] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 145/1999, de 22 de julio, recaída en el Recurso nº 318/1997, y las que en ella se citan.

Constitución y de la fuerza vinculante de los convenios declarada por dicho precepto, sino también como violaciones del derecho de libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la Constitución[38].

Llegados a este punto, resulta cierto que la negociación colectiva, es, como ha declarado en reiteradas ocasiones el Tribunal Constitucional, un medio necesario para el ejercicio de la actividad sindical que reconocen, -junto a las libertades sindicales individuales y las libertades colectivas de organización-, los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, "pero este hecho cierto no transforma la negociación colectiva en uno de los derechos fundamentales y libertades públicas en el sentido y con las consecuencias que da a este concepto la Constitución, y el Tribunal Constitucional se han pronunciado con claridad al respecto"[39], y ha señalado que como el derecho proclamado en el artículo 37.1 de la Constitución no es de los comprendidos entre los susceptibles de amparo *ex* artículo 53.2 de la Constitución, "la relevancia constitucional que el problema pudiera tener, es ajena al ámbito preciso del amparo constitucional"[40].

Y así, el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la negociación colectiva del artículo 37 de la Constitución solo es susceptible de amparo cuando tras el examen de los factores concurrentes se concluye que existe una conducta antisindical (SSTC 11/1998, 124/1998, 126/1998). Y es que en la negociación colectiva no sólo converge la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical, sino también el sindicato en cuanto representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de los intereses de los trabajadores (SSTC 3/1981, 70/1982, 23/1984, 75/1992 y 18/1994).

De esta manera, y a diferencia de las previsiones contenidas en el artículo 7 de la Constitución, que institucionaliza al sindicato como un organismo esencial de nuestro sistema constitucional, y en el artículo 28.1 de la Constitución, que consagra al sindicato como el instrumento básico del ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, el Constituyente no refirió, en su artículo 37.1 de la Constitución, la negociación colectiva como un derecho perteneciente exclusivamente al ámbito de la acción sindical. Antes al contrario, lo recondujo más genéricamente a los "representantes de los trabajadores", con la clara intención de ampliar el elenco de los legitimados para la determinación de las condiciones de la relación laboral, depositando ese derecho, en consecuencia, no sólo en el sindicato, sino en cualquier sujeto u organización representativa de los trabajadores (como los delegados de personal y los comités de empresa), cuyo fundamento constitucional último no se encuentra en el artículo 7 de la Constitución, como sucede con los representantes sindicales, sino en los artículos 9.2 y 129.2 de la Constitución[41].

En suma, aunque el ejercicio del derecho a la negociación colectiva *ex* artículo 37.1 de la Constitución, le ha sido atribuido también por la Constitución al sindicato, protagonista principal en la defensa de los intereses de los trabajadores (artículo 7 de la Constitución), a través del ejercicio de la libertad sindical (artículo 28.1 de la Constitución), no se ha hecho de forma exclusiva ni en modo que descarte a otros posibles representantes de los trabajadores, de manera que no cabe sino concluir que la negociación colectiva está "atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores"[42].

[38] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 238/2005, de 26 de septiembre, recaída en el Recurso nº 6006/2003, y las que en ella se citan.

[39] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 98/1985, de 29 de julio, recaída en los Recursos de inconstitucionalidad nº 584/1984 y 585/1984.

[40] Cfr. Auto del Tribunal Constitucional nº 858/1985, de 4 de diciembre, recaído en el Recurso nº 729/1985.

[41] Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 208/1989, de 14 de diciembre (Recurso nº 1271/1987); y 98/1985, de 29 de julio (Recursos nº 584/1984 y 585/1984).

[42] Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de 22 de enero (Recurso nº 5610/2012); y 208/1993, de 28 de junio (Recurso nº 232/1990).

En otro orden de cosas, el reconocimiento del artículo 37 de la Constitución es la garantía legal del derecho a la negociación colectiva laboral y a la fuerza vinculante de los convenios.

Y así, y en lo que respecta a la negociación colectiva, el Tribunal Constitucional ha establecido que ésta "contribuye decididamente a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo que justifica el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, limitando incluso algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos"[43].

Conforme a una reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, el derecho a la negociación colectiva es un derecho de configuración legal[44], en tanto compete al legislador estatal, *ex* artículo 149.1.7ª de la Constitución, su concreción y desarrollo.

La Constitución "no contiene un «modelo» cerrado de relaciones laborales ni, en particular, de ninguno de los elementos del derecho a la negociación colectiva" [45]; se limita en su artículo 37.1 a reconocer el derecho, cuya garantía encomienda al legislador, a señalar quiénes son sus titulares (los representantes de los trabajadores y empresarios) y a establecer la eficacia del resultado de la actividad negocial (fuerza vinculante de los convenios). El legislador dispone, en consecuencia, de un amplio margen de libertad de configuración en el desarrollo del derecho a la negociación colectiva , aunque esa libertad no sea absoluta.

Como ha señalado el Tribunal Constitucional, el reconocimiento autónomo y diferenciado de la negociación colectiva en el artículo 37.1 de la Constitución supone la superación de la mera idea de libertad de negociación, como esfera libre de injerencias, y asegura, mediante una tarea encomendada específicamente al legislador, un sistema de negociación y contratación colectiva y la eficacia jurídica del convenio colectivo[46].

Al legislador le corresponde cumplir un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho a la negociación colectiva , dando efectividad y apoyo al proceso de negociación y a su resultado[47], sin perjuicio de que asimismo el legislador pueda establecer restricciones a la fuerza vinculante de los Convenios Colectivos en aras a la protección o preservación de otros derechos, valores o bienes constitucionalmente protegidos o intereses constitucionalmente relevantes[48], del mismo modo que puede excluir determinadas materias de la negociación colectiva y establecer la sujeción de la negociación colectiva a las normas legales imperativas.

Ha precisado también el Tribunal Constitucional que el mandato que el artículo 37.1 de la Constitución dirige al legislador de garantizar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios no priva a las garantías contenidas en ese precepto constitucional de eficacia inmediata. La facultad que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios de

[43] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 208/1993, de 28 de junio, recaída en el Recurso nº 232/1990.

[44] Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de 22 de enero (Recurso nº 5610/2012); y 85/2001, de 26 de marzo (Recurso nº 877/1999).

[45] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de 16 de julio, recaída en el Recurso nº 5603/2012

[46] Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de 22 de enero (Recurso nº 5610/2012); 119/2014, de 16 de julio (Recurso nº 5603/2012); y 208/1993, de 28 de junio (Recurso nº 232/1990).

[47] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 208/1993, de 28 de junio, recaída en el Recurso nº 232/1990.

[48] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 11/1981, de 8 de abril, recaída en el Recurso de inconstitucionalidad nº 192/1980.

regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva no es una facultad derivada de la Ley sino que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional[49].

En relación con la fuerza vinculante del convenio el Tribunal Constitucional ha declarado asimismo que el empresario unilateralmente o en concierto con los trabajadores individualmente considerados podrá incidir en la disciplina de las relaciones laborales. No podrá, sin embargo, hacerlo frente al derecho a la negociación colectiva lo que incluye el respeto al resultado alcanzado en el correspondiente procedimiento de negociación y a su fuerza vinculante, así como la sujeción a los procedimientos de modificación convencional establecidos. No bastará contar con la aceptación de los trabajadores individuales, pues se quebraría la fuerza vinculante del convenio colectivo[50].

Esto no significa que los Convenios Colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas; se ven sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales, como en general en todas las relaciones jurídicas. Debe ser en la Ley o en los propios Convenios Colectivos donde se establezca el sistema para su modificación o denuncia[51].

Y ciertamente que la integración de los Convenios Colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho *ex* artículo 3.1.b) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone "el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva" [52]. Pero lo que no resulta posible, como pretende el Magistrado, es asimilar las relaciones entre ley y Convenio a las que se instauran entre norma delegante y norma delegada.

Asimismo, y desde un plano más general, debe recordarse, que el Tribunal Constitucional también ha señalado que "la Ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del Convenio Colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico"[53].

Y es que el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva -y su engarce, en su caso, con el derecho a la libertad sindical- "no significa que el convenio colectivo resultado del ejercicio de tal derecho se convierta en fuente única de las condiciones de trabajo o excluya el legítimo ejercicio de su actividad por los restantes poderes normativos constitucionalmente reconocidos"[54], entre los que, evidentemente, se encuentra el legislador. En esa eventual concurrencia, resulta indiscutible la superioridad jerárquica de la Ley sobre el convenio colectivo *ex* artículo 9.3 de la Constitución, razón por la que "éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla"[55].

[49] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 58/1985, de 30 de abril, recaída en la cuestión de inconstitucionalidad nº 170/1983.

[50] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 225/2001, de 26 de noviembre, recaída en el Recurso nº 3869/1997.

[51] Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de 16 de julio (Recurso nº 5603/2012); 238/2005, de 26 de septiembre (Recurso nº 6006/2003); 225/2001, de 26 de noviembre (Recurso nº 3869/1997); y 105/1992, de 1 de julio (Recurso nº 2054/1988).

[52] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 58/1985, de 30 de abril, recaída en la cuestión de inconstitucionalidad nº 170/1983.

[53] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 210/1990, de 20 de diciembre, recaída en el Recurso nº 834/1985, y las que en ella se citan.

[54] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de 16 de julio (Recurso nº 5603/2012).

[55] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 210/1990, de 20 de diciembre, recaída en el Recurso nº 834/1985.

Desde el punto de vista de su eficacia jurídica, cabe distinguir entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios. Los primeros son aquellos que cumplen las exigencias subjetivas, objetivas y procedimentales impuestas por el Título III del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre; y por esta razón el legislador "ha optado por reconocer un plus de eficacia" a los convenios colectivos estatutarios por su carácter *erga omnes*[56].

Mientras que los convenios colectivos o pactos extraestatutarios, al no cumplir con las exigencias legales establecidas en dicha norma, carecen de la eficacia general o *erga omnes* que caracteriza a los estatutarios, y por ende, se rigen "por la regla general del Derecho común de la contratación, a tenor de la cual, los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan (art. 1257 del Código Civil)"[57].

En definitiva, tanto los convenios colectivos estatutarios, como los denominados "pactos extraestatutarios", son producto del ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios, reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución siendo predicable de unos y otros, por lo tanto, la "fuerza vinculante" a la que ese precepto constitucional también se refiere[58].

En el RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, y más expresamente en su Título III (artículos 82 a 92) se contiene el régimen legal de la negociación colectiva y de los convenios colectivos.

No podemos obviar que los Convenios Colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva[59].

Así, mediante los Convenios Colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten[60].

Asimismo, debemos indicar que los Convenios Colectivos regulados por el Estatuto de los Trabajadores obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia[61].

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

---

[56] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de 22 de enero (Recurso nº 5610/2012); y 108/1989, de 8 de junio (Recurso nº 1031/1987).

[57] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de 22 de enero (Recurso nº 5610/2012); y 121/2001, de 4 de junio (Recurso nº 2877/1996) .

[58] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de 22 de enero, recaída en el Recurso nº 5610/2012.

[59] Cfr. artículo 82.1 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

[60] Cfr. artículo 82.2 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

[61] Cfr. artículo 82.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre. Y también el artículo 189 de RDLeg 1/2020, de 5 de mayo, relativo a la modificación de condiciones establecidas en convenios colectivos.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo o «descuelgue» se contiene en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , y parece importante señalar que el resultado del citado procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

3.1. El contenido de los Convenios Colectivos

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los Convenios Colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres[62].

Y es importante indicar que, sin perjuicio de la libertad de contratación a la que ya hemos hecho referencia, los Convenios Colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del Convenio Colectivo, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no

[62] Cfr. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Y también Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores[63].

3.2. La vigencia de los Convenios Colectivos

En cuanto a la vigencia de los Convenios Colectivos, hemos de indicar que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio[64].

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar su revisión.

Y salvo pacto en contrario, los Convenios Colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes[65].

En este punto, la vigencia de un Convenio Colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio[66].

Y finalmente, es obvio que el Convenio Colectivo que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan[67].

3.3. La legitimación para negociar Convenios Colectivos

En cuanto a la legitimación para negociar Convenios Colectivos está en función del ámbito de los mismos, y su régimen legal se contiene en el artículo 87 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre[68].

En este punto el Tribunal Constitucional ya señaló que la legitimación negocial, tal y como aparece regulada en el Estatuto de los Trabajadores, posee un preciso significado que impide valorarla desde la perspectiva del derecho privado, pues el Convenio Colectivo, que constituye el resultado de la negociación, no es sólo un contrato sino una norma que rige las condiciones de trabajo de los sometidos a su ámbito de aplicación, estén o no sindicados y pertenezcan o no a las organizaciones firmantes.

Los requisitos de legitimación traducen el doble significado de constituir una garantía de la representatividad de los participantes y expresar un derecho de los más representativos a participar en las negociaciones, en orden a asegurar la representación de los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios, sin duda porque se piensa que quienes reúnen aquellos requisitos son representativos de un sector de los afectados de forma que las tendencias significativas de éstos van a tener una efectiva participación en la determinación de las condiciones a que han de ajustarse las relaciones de trabajo.

Ello supone que las reglas relativas a la legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden

[63] Cfr. artículo 85.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[64] Cfr. artículo 86.1 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[65] Cfr. artículo 86.2 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[66] Cfr. artículo 86.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[67] Cfr. artículo 86.5 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[68] Cfr. artículo 8.2.b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto.

modificarlas libremente, pues "en la negociación inciden derechos de carácter sindical que no pueden ser desconocidos"[69].

Con carácter general y en cuanto al momento en que ha de existir y probarse la legitimación, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ha establecido que "es el del inicio de las negociaciones del Convenio Colectivo, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora" y que "hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora"[70].

Y así, habremos de estar al "momento de constitución de la comisión negociadora en el verdadero eje cronológico de su decisión", y "a tal fecha entiende que debe referirse no solo la implantación del sindicato, sino también su acreditación", de modo que es de destacar "la necesaria interpretación conforme al marco constitucional pertinente: el de reconocimiento del derecho constitucional a la negociación colectiva, *ex* art. 37.1 CE, en tanto que es parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE)"[71].

Y finalmente hemos de indicar que estamos ante "reglas de Derecho necesario", y por ello, "no se debe olvidar que el derecho a la negociación colectiva es un derecho de configuración legal, lo que comporta el que deba ejercerse conforme a las normas legalmente establecidas en la materia sobre el procedimiento a seguir, el objeto y la legitimación para negociar, normas sobre las que las partes no disponen"[72].

Como reiteradamente ha declarado el Tribunal Constitucional y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la exclusión de un Sindicato de la Comisión Negociadora supone, únicamente, un atentado a la libertad sindical cuando la decisión expulsadora sea contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada[73], lo que deberá analizarse caso por caso.

Llegados a este punto en el ámbito de los Convenios Colectivos sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

[69] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 73/1984, de 27 de junio, recaída en el Recurso nº 683/1983.

[70] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 1053/2023, de 30 de noviembre, recaída en el Recurso nº 98/2021, y las que en ella expresamente se citan.

[71] Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo nº 511/2024, de 20 de marzo (Recurso nº 102/2022); 342/2024, de 20 de febrero (Recurso nº 23/2022); 1053/2023, de 30 de noviembre (Recurso nº 98/2021); y 368/2021, de 7 de abril (Recurso nº 44/2020).

[72] Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo nº 511/2024, de 20 de marzo (Recurso nº 102/2022); 342/2024, de 20 de febrero (Recurso nº 23/2022); 30-11-2023, nº 1053/2023, de 30 de noviembre (Recurso nº 98//2021); 631/2021, de 16 de junio (Recurso nº 21/2020); 616/2021, de 9 de junio (Recurso nº 11/2020); y 548/2017, de 21 de junio (Recurso nº 136/2016).

[73] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 368/2021, de 7 de abril (Recurso nº 44/2020). Y sentencias del Tribunal Supremo de fechas 25/11/2014 (Recurso nº 63/2014); y 21/01/2010 (Recurso nº 21/2008).

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Y en el ámbito de los Convenios Colectivos sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los empresarios, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del Convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados[74].

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

Finalmente, hemos de señalar que todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora[75].

En este punto, debemos precisar que en los Convenios Colectivos de sector, la legitimación para negociarlos y, consecuentemente, para convocar a las otras partes a llevar a cabo tal negociación, corresponde exclusivamente a los sindicatos que reúnan los requisitos que establece el artículo 87, ordinales 2 y 4 del del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda extenderse tal legitimación a un órgano de estructura y condiciones análogas al Comité Intercentros[76], ni a los órganos de representación unitaria.

Y también debemos precisar que nada impide que un grupo de empresas constituya una asociación empresarial para la defensa de los intereses del grupo en la negociación colectiva y ostente legitimación para negociar[77].

Y finalmente, hemos de indicar que los colegios profesionales y los consejos generales, tienen la naturaleza de corporaciones de derecho público, creados por Ley, a diferencia de las asociaciones en las que la creación proviene de la voluntad de sus miembros, por lo que carecen de la legitimación requerida para la negociación colectiva[78].

3.4. La comisión negociadora de los Convenios Colectivos

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados para negociar y en proporción a su representatividad[79].

[74] Cfr. artículo 87.3.c) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[75] Cfr. artículo 87.5 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre. Y también artículo 8.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto.
[76] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20/10/1997 (Recurso nº 2717/1995).
[77] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 08/11/2016 (Recursos nº 934/2016 y 259/2015).
[78] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 04/05/1995 (Recurso nº 346/1992).
[79] Cfr. artículo 88.1 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio[80].

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c) del Estatuto de los trabajadores, esto es, "las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores".

En cualquier caso, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación[81], en definitiva ha de estarse a la representatividad acreditada en el momento de la constitución de la mesa, no en momentos pretéritos, ni en momentos futuros[82].

Por su parte la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha señalado que el Estatuto de los Trabajadores, configura un sistema de triple legitimación.

En primer lugar, la legitimación inicial o para negociar.

En segundo lugar, la llamada legitimación complementaria o deliberante, para constituir válidamente la mesa negociadora del Convenio Colectivo de eficacia general[83].

En tercer y último lugar, la legitimación plena o decisora, que es una cualidad de los sujetos que entra en juego a la hora de adoptar acuerdos, de tal suerte que solamente alcanzarán eficacia aquellos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones[84].

En cuanto al momento para determinar la legitimación negocial la Sala de lo Social del el Tribunal Supremo ha indicado que esta referido "a la fecha de constitución de la Mesa Negociadora y no a otra posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones -tratándose del banco social- se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación" [85], o dicho de otro modo "el momento en que ha de existir y probarse la legitimación es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo, esto

[80] Cfr. artículo 88.2 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[81] Cfr. artículo 88.2 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[82] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 342/2024, de 22 de febrero, recaída en el Recurso nº 23/2022.
[83] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 933/2024, de 25 de junio, recaída en el Recurso nº 136/2022.
[84] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 933/2024, de 25 de junio, recaída en el Recurso nº 136/2022; y las que en ella se citan.
[85] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 475/2021, de 4 de mayo, recaída en el Recurso nº 164/2019, por todas.

es, cuando se constituye la mesa negociadora, por lo que hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores"[86].

Parece importante indicar en este punto que a la vista de la dificultad existente para justificar el nivel de representatividad de las asociaciones empresariales, se presume que quienes han negociado un convenio colectivo reconociéndose recíprocamente como interlocutores gozan de representatividad suficiente, de manera que quien la niegue debe soportar la carga de la prueba, sin que pese sobre la demandada el gravamen de probar la representatividad que se le niega[87].

Y tampoco podemos obviar que la designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto[88].

Asimismo, y en el ámbito de los convenios colectivos sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince[89].

En este punto, parece importante indicar que el banco social de la comisión negociadora puede optar por que la negociación se lleve a cabo por la representación unitaria y no por la sindical, lo que lleva, en aplicación del principio de correspondencia, que todos los centros de trabajo estén representados en la mesa de negociación , pues el "ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores ha de corresponderse estrictamente con el de afectación del convenio colectivo"[90].

Asimismo, es importante señalar que si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario[91].

3.5. El procedimiento de negociación

El procedimiento negociador, regulado en el Capítulo II del Título III, podemos afirmar que se caracteriza por su aparente sencillez y simplicidad y por su transparencia.

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, y expresará de manera detallada en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

---

[86] Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo nº 933/2024, de 25 de junio (Recurso nº 136/2022); 454/2024, de 12 de marzo (Recurso nº 328/2021); 342/2024, de 22 de febrero (Recurso nº 23/2022); 1053/2023, de 30 de noviembre (Recurso nº 98/2021); 631/2021, de 16 de junio (Recurso nº 21/2020); 616/2021, de 9 de junio (Recurso nº 11/2020); 475/2021, de 4 de mayo (Recurso nº 164/2019); y 368/2021, de 7 de abril (Recurso nº 44/2020).

[87] Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo nº 463/2020, de 16 de junio (Recurso nº 69/2019); y 1060/2016, de 15 de diciembre (Recurso nº 264/2015).

[88] Cfr. artículo 88.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

[89] Cfr. artículo 88.4 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

[90] Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo nº 933/2024, de 25 de junio (Recurso nº 136/2022); 678/2022, de 20 de julio (Recurso nº 67/2020); 258/2020, de 17 de marzo (Recurso nº 136/2018); 746/2019, de 30 de octubre (Recurso nº 191/2017); 144/2018, de 13 de febrero (Recurso nº 236/2016); y 652/2017, de 19 de julio (Recurso nº 212/2016), entre otras.

[91] Cfr. artículo 88.5 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

En el supuesto de que la promoción de la negociación sea como consecuencia de la denuncia de un Convenio Colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre[92]; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe[93], y conforme a la doctrina del Tribunal Supremo, el "deber de negociar" recogido en el artículo 89 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, "implica la obligación de constituir una mesa de negociación, establecer un calendario y negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo".

En los supuestos de que se produjera violencia[94], tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

Parece oportuno recordar que todo sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora, y que el Tribunal Constitucional en reiteradas resoluciones, lo que ha mantenido en defensa del acceso efectivo a la contratación colectiva por parte de los sindicatos legitimados para ella es la inconstitucionalidad por contraria al derecho a la negociación colectiva y al derecho de libertad sindical de cualquier actividad o decisión consistente en que "los poderes públicos, la organización empresarial, el empresario y otros sindicatos rechazan arbitrariamente la participación en un proceso de negociación colectiva de un sindicato legalmente legitimado para ello" [95].

De este modo, impedir o negar al Sindicato legalmente legitimado para ello negociar un Convenio Colectivo, supone una vulneración del derecho constitucional de libertad sindical, pues, "dicha exclusión supone privar al Sindicato de su función de participar en la negociación de condiciones de trabajo y, en consecuencia, de una de sus funciones esenciales, en un sistema de negociación colectiva de eficacia general en el que tal denegación supone en la práctica quitarle su función básica reduciendo su actividad" [96].

Ahora bien, y ello es importante, hemos de tener en cuenta que "el derecho a participar en la negociación se configura como un derecho subjetivo a formar parte de la comisión negociadora

[92] Preceptos relativos a las unidades de negociación y a la concurrencia, respectivamente.

[93] Cfr. Morales Vállez, C. «El deber de negociar bajo el principio de la buena fe». *Aranzadi Social* nº 8/2012. Thomson Reuters Aranzadi, 2012.

[94] Cfr. artículo 1265 del Código Civil.

[95] Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo nº 472/2024, de 13 de marzo (Recurso nº 56/2022); 267/2023, de 12 de abril (Recurso nº 4/2021); y 394/2016, de 10 de mayo (Recurso nº 164/2015). Y también Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 25/11/2014 (Recurso nº 63/2014); 27/10/2014 (Recurso nº 267/2013); 24/07/2008 (Recurso nº 144/2007); y 22/09/1998 (Recurso nº 5037/1997).

[96] Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 184/1991, de 30 de septiembre, recaída en el Recurso nº 862/1989, por todas.

que incluye el derecho a no ser rechazado si se pretende esa participación, pero no el derecho a ser llamado"[97].

Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones[98].

Según la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el precepto estatutario exige "el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones"[99], y hace referencia a la representación existente al constituirse la comisión negociadora, y no a la que resultase del proceso negociador, de forma que "el acuerdo adoptado por las firmantes, que exigía que los acuerdos de la comisión se tomasen por unanimidad, es contrario a lo establecido en una norma imperativa y de derecho necesario como es el citado artículo, que solo exige que se aprueben con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones"[100].

Debemos insistir en que la norma exige el "voto favorable de la mayoría de las representaciones y no de la mayoría de los sujetos negociadores elegidos por las partes"[101]

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

En este punto parece oportuno recordar que el procedimiento de mediación tiene por objeto la solución autónoma del conflicto, y que para ello, se debe proceder a la designación de un órgano de mediación que intervendrán en el conflicto y realizarán una labor "facilitadora" en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero son las partes exclusivamente, las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo.

A los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la mediación ante el SIMA[102], dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), sustituye a la conciliación administrativa previa[103].

4. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS MÁS RECIENTES

En este punto solo vamos a citar las Sentencias de la Sala de los Social del Tribunal Supremo, recaídas en la materia que nos ocupa.

La primera de ellas, es la Sentencia nº 968/2024, de 2 de julio, recaída en el Recurso nº 276/2022, en la que el Tribunal Supremo considera que no existe vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, ya que la negociación de la subida salarial se produjo por la representación unitaria, y no por la sindical, por lo que debía estarse a la representatividad que cada sindicato tenía en el Comité Intercentros que es la misma que tienen en la Comisión Permanente, órgano delegado para la negociación.

---

[97] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22/09/1998 (Recurso nº 5037/1997).
[98] Cfr. artículo 89.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.
[99] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 1053/2023, de 30 de noviembre, recaída en el Recurso nº 98/2021, por citar la más reciente de todas ellas.
[100] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22/12/2008 (Recurso nº 89/2006).
[101] Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 439/2020, de 11 de junio, recaída en el Recurso nº 138/20.
[102] Cfr. https://www.fsima.es/ (Disponible en página web a 15/12/2024).
[103] Cfr. artículo 12 del IV ASAC. Y también, por su importancia, el Capítulo II del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva.

El Tribunal Supremo entiende que solo la disminución de la representatividad que se produce de forma "arbitraria o antijurídica" puede sustentar una alegación de vulneración de derecho a la libertad sindical y en el presente caso no existe tal decisión arbitraria.

La segunda de ellas es la Sentencia nº 1053/2023, de 30 de noviembre, recaída en el Recurso nº 98/2021, en la que el Tribunal Supremo considera que el sindicato reclamante tiene derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa, pues estando legitimado y estando en juego su derecho fundamental a la acción sindical, la restricción que comporta el que no acceda a la comisión negociadora habría de estar especialmente justificada y aquí sucede lo contrario.

Concurre la existencia de un largo período de vacío negociador, por lo que carece de sentido pretender que se está en el mismo procedimiento negociador que se inició en 2014, indicando la Sala que en el caso lo procedente era la constitución de una nueva Comisión negociadora.

La tercera de ellas es la Sentencia nº 267/2023, 12 de abril, recaída en el Recurso nº 4/2021, en la que el Tribunal Supremo declara la nulidad de la conducta empresarial por vulnerar el derecho a intervenir en la negociación de un convenio colectivo de empresa, y ordena su cese inmediato, reconociéndose el derecho de USO a estar representada en la comisión negociadora.

El Tribunal Supremo considera que se ha vulnerado la libertad sindical al impedirle formar parte de la comisión negociadora del Convenio de Repsol Química pese a contar con presencia en los órganos de representación unitaria[104].

La cuarta y última de ellas, es la Sentencia nº 368/2021, de 7 de abril, recaída en el Recurso nº 44/2020, en la que el Tribunal Supremo establece que la representatividad de un sindicato para formar parte de la mesa negociadora de un Convenio Colectivo sectorial ha de medirse en el momento de constitución de dicha mesa.

La exclusión de un sindicato de la comisión negociadora supone un atentado a la libertad sindical únicamente cuando la decisión expulsadora sea contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada, lo cual no sucede cuando la representatividad del sindicato no ha sido acreditada suficientemente en el momento de constituirse la comisión sino en un momento posterior, convirtiendo en legítima la exclusión.

5. BIBLIOGRAFÍA

Acebal Martín, A. «Primacía del convenio colectivo sectorial sobre los pactos individuales. Comentarios a la STS (Social, Casación de 20 de Marzo de 2024) Recurso de Casación 98/2022», *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum* nº. 12. Laborum, 2024.

Álvarez Cuesta, H. «Balance de la reforma de la negociación colectiva». *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* Volumen nº 4, nº 1. Universidad Carlos III de Madrid, 2023.

Benito del Valle, F. y de los Mozos, M. «El funcionamiento interno de las mesas de negociación colectiva». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* nº 76. Junta de Andalucía, 2004.

[104] Cfr. XIV Convenio Colectivo de la empresa REPSOL QUÍMICA , S.A. (BOE nº 158/2018, de 30 de junio, y con vigencia desde el 01/01/2017 hasta el 31/12/2019.

Cantera Cuartango, J. M.. «Prevalencia del convenio colectivo sectorial sobre el empresarial a la hora del cálculo de los costes de personal en la formación del presupuesto del contrato: Resolución nº 525/2024, de 26 de abril de 2024, del Tribunal Administrativo Central de recursos contractuales (Recurso nº 216/2024)». *La administración práctica: Enciclopedia de administración municipal* nº 7. Thomson Reuters Aranzadi, 2024.

Carril Vázquez, X. M. «La preferencia aplicativa de los acuerdos y convenios suscritos en el ámbito autonómico gallego, sobre los de ámbito estatal, cuando su regulación resulte más favorable». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 68. Iustel, 2024.

Casas Baamonde, M. E. «La representatividad sindical de las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales». *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)* nº 7. BOE, 2021.

Casas Baamonde, M. E. «La representatividad sindical de las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales. STS-SOC 475/2021, de 4 de mayo». *Anuario 2021 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes).* BOE, 2022.

Cruz Villalón, J. «La legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales y supraempresariales de franja», en la obra colectiva *Los desafíos del Derecho del trabajo ante el cambio social y económico: Libro en homenaje a Federico Durán López,* coordinada por Sáez Lara, C.; Navarro Nieto, F.; y Gómez Caballero, P. Iustel, 2021.

Domínguez Morales, A. *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva.* Cinca, 2018.

Escudero Prieto, A. «Determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas. El nuevo art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores». *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum* nº 8. Laborum, 2023.

Folgoso Olmo, A. «Aplicación de las cláusulas subrogatorias previstas en convenios colectivos sectoriales a centros especiales de empleo: La conveniencia de realizar una interpretación favorable a los derechos de las personas con discapacidad», en la obra colectiva *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal,* coordinada por Cavas Martínez, Faustino; Baviera Puig, Inmaculada; y dirigida por Fernández Orrico, Francisco Javier. Laborum, 2023.

Gallego Moya, F. «La negociación colectiva española ante el reto del teletrabajo». *Revista de Derecho* Volumen nº 22, nº 1. Universidad de Piura: Facultad de Derecho, 2021.

García-Perrote Escartín, I. «Subcontratación y convenio colectivo aplicable: El nuevo artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores a la luz de tres previas sentencias de la sala de lo social del Tribunal Supremo». *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)* nº 5. Universidad de Málaga (UMA), 2022.

Goerlich Peset, J. M. «El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización». *Documentación Laboral* nº 122. Cinca, 2021. Ejemplar dedicado a «Actividades de la AEDTSS en tiempos de pandemia».

Lahera Forteza, J. «Convenio colectivo sectorial o de empresa aplicable en los contratos públicos tras la Ley 9/2017». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* nº 144. Junta de Andalucía, 2018.

Lantarón Barquín, D. «La subrogación convencional de trabajadores en cuerpo y alma: Identidad, autonomía y previsiones de la negociación colectiva sectorial estatal». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* nº 164. Junta de Andalucía, 2022.

López Terrada, E. «La estructura de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021». *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* Volumen nº 3, nº 3. Universidad Carlos III de Madrid, 2022.

Lousada Arochena, F. «La reforma de la negociación colectiva en el RDLey 32/2021, de 28 de diciembre». *Revista Derecho Social y Empresa* nº 17. Dykinson y Universidad de La Rioja, 2022. Ejemplar dedicado a «La reforma laboral: Un primer balance».

Marín Moral, I. «¿Qué ocurre si el convenio provincial deja de estar vigente y existe un convenio sectorial nacional?». *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)* nº 5. vLex España, 2022. Ejemplar dedicado a «Monográfico: Reforma Laboral 2022».

Monereo Pérez, J. L. «El sistema legal de negociación colectiva: El impacto de las recientes medidas de reforma legislativa en el Estatuto de los Trabajadores». *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum* nº 9. Laborum, 2023.

Morales Vállez, C. «El deber de negociar bajo el principio de la buena fe». *Aranzadi Social* nº 8/2012. Thomson Reuters Aranzadi, 2012.

Nieto Rojas, P. «La protección de los trabajadores de las empresas multiservicios. Propuestas legales, convencionales y judiciales». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Volumen nº 6, nº 2. ADAPT University Press, 2018. Ejemplar dedicado a «Repercusiones laborales de la descentralización productiva».

Nieto Rojas, P. «Legitimación para negociar convenios de empresas en red o vinculadas». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 37. La Ley, 2018.

Nores Torres, L. E. «Las cláusulas subrogatorias en la negociación colectiva: Ámbito del convenio colectivo y régimen de efectos: A propósito de la STS de 18 de octubre de 2022, rec. 248/2021». *Revista crítica de relaciones de trabajo*, *Laborum*, nº 5. Laborum, 2022.

Palomo Balda, E. «El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios y la problemática determinación del Convenio Colectivo sectorial de referencia», en la obra colectiva *La negociación colectiva en las empresas multiservicios: un balance crític*o, coordinada por Alfonso Mellado, C. L.; Almendros González, M. Á.; Cruz Villalón, J.; Esteve Segarra, M. A.; Merino Segovia, A.; Monereo Pérez, J. L.; Muñoz Ruíz, A. B. y Vivero Serrano, J. B. Francis Lefebvre, 2018.

Preciado Domènech, C. H. «Legitimación para negociar Convenios Colectivos de sector. Se computan las representaciones unitarias de empresas con convenio propio». *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)* nº 5. BOE, 2021.