

# Los “otros” sindicatos en la negociación colectiva

**José María Goerlich Peset**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de València

## The “other” unions in collective bargaining

### **SUMARIO:**

1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES. 2. REPRESENTATIVIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 2.1. La génesis del modelo: sindicatos no representativos y negociación extraestatutaria; 2.2. La diversificación: sindicatos más representativos y simplemente representativos. 3. AUDIENCIA ELECTORAL Y EXPULSIÓN DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN. 4. LA PARTICIPACIÓN DE LOS «OTROS SINDICATOS» EN LA NEGOCIACIÓN ESTATUTARIA: 4.1. El acceso a la negociación colectiva supraempresarial; 4.2. Comisión negociadora y principio de proporcionalidad; 4.3. Negociación de empresa y relajación de las exigencias de representatividad. 5. LA SELECCIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN. 6. LAS ALTERNATIVAS Y SU PAULATINO CONTROL POR LAS ORGANIZACIONES MÁS REPRESENTATIVAS. 7. DIFERENCIAS DE TRATAMIENTO DERIVADAS DEL CONVENIO COLECTIVO. 8. REFLEXIONES FINALES. BIBLIOGRAFÍA CITADA

**RESUMEN:** Nuestro sistema legal de negociación colectiva se basa en un convenio de eficacia general que se adquiere directamente, sin necesidad de una intervención administrativa posterior. En este contexto, la noción de representatividad está intensamente presente en la regulación de negociación y convenios colectivos. Se describen las principales normas implicadas y se analiza la forma en que salvaguardan las expectativas de las organizaciones sindicales que no ostentan la condición de más representativas.

**Palabras clave:** negociación colectiva, convenio colectivo, representatividad sindical, libertad sindical, igualdad

**ABSTRACT:** Our legal system of collective bargaining is based on an agreement of general effectiveness that is acquired directly, without the need for subsequent

administrative intervention. In this context, the notion of representativeness is intensely present in the settlement of collective bargaining and collective agreements. The main rules involved are described and the way in which they safeguard the expectations of trade union organizations that do not hold the most representative status is analyzed.

**Keywords:** collective bargaining, collective agreement, trade union representativeness, freedom of association, equality.

## 1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El análisis de la posición de los «otros sindicatos» ante la negociación colectiva implica adentrarse en un mundo lleno de matices. Sabemos, desde luego, que la de negociar convenios colectivos es una de las facultades inherentes a la libertad sindical. Se trata de una idea que se ha afirmado tanto en el terreno de la protección internacional de la libertad sindical como en nuestro derecho interno. Pero en ambos planos se entiende también que la promoción de la negociación colectiva mediante un marco de normas estatales adecuado puede implicar legítimamente el condicionamiento de las facultades negociadoras a criterios relacionados con la representatividad de los participantes. Su utilización para la selección de los interlocutores abre la posibilidad de que las organizaciones que no alcancen la exigida vean menoscabadas sus posibilidades de acción sindical. Con ello, se abre un primer conflicto, determinar si esta función de la representatividad es o no adecuada a las exigencias de la libertad sindical, que ha de resolverse valorando si las restricciones tienen un fundamento objetivo y razonable y ponderando la proporcionalidad de las ventajas que reporta sobre los efectos adversos que produce.

En el caso español, la cuestión presenta aspectos problemáticos adicionales que se relacionan con diferentes factores. El primero es la forma en que se determina la representatividad. Al respecto, por lo que se refiere a los sindicatos, nuestro modelo de representatividad descansa exclusivamente en la audiencia electoral. El hecho de que se adquiera la condición de organización representativa a efectos de negociar en función de los resultados obtenidos en las llamadas elecciones sindicales hace aparecer un primer grupo de «otros sindicatos».

En cuanto al segundo, en el modelo diseñado por la Ley Orgánica 11/1985, 2 agosto, de Libertad Sindical (LOLS) la representatividad se diversifica. Sus arts. 6 y 7 no se limitan a contraponer los sindicatos representativos con los que no lo son, sino que introducen una graduación dentro de aquéllos entre los que son más representativos y los simplemente representativos. Los primeros operan a nivel estatal o autonómico, aunque también irradian su condición en los ámbitos territoriales y funcionales más restringidos; los segundos, en ámbitos territoriales y funcionales específicos en los que hayan obtenido la audiencia electoral necesaria. Estas últimas organizaciones también han de ser consideradas como «otros sindicatos», dado que la comentada graduación despliega efectos importantes en la ordenación de la negociación colecti-

va. En efecto, las tres reformas que, desde 1980, se han introducido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET), en buena medida para solventar las dificultades que los criterios de selección de interlocutores plantean a la dinámica de la negociación, han tendido a incrementar la relevancia de las organizaciones más representativas en el funcionamiento del sistema.

Por último, aunque no por ello menos importante, el modelo legal de negociación y convenio colectivos no deja de influir sobre las facultades negociadoras de los «otros sindicatos». La opción por la eficacia normativa y general desde su firma obliga al legislador a establecer una serie de criterios de ordenación de las relaciones entre unidades de negociación a los que los negociadores difícilmente pueden escapar. Es cierto que las restricciones derivadas de estos principios se proyectan formalmente sobre todos ellos, sean más o simplemente representativos. Pero, como consecuencia de la evolución normativa a la que he hecho referencia, las organizaciones del primer tipo ostentan ventajas adicionales. No cabe descartar, por otra parte, que la singular posición en la que se encuentran pueda ser aprovechada también para ahondar en ellas incrementando las garantías o facilidades que les corresponden por su mayor papel en el desarrollo de la contratación colectiva.

La resultante de todo ello es un complejo panorama. Las consideraciones que siguen intentan ordenarlo. Para ello, empiezo por reconstruir con algo más de detalle los elementos normativos que componen el modelo (2). Con posterioridad, se analizan las consecuencias sobre las organizaciones sindicales del criterio utilizado para medir la representatividad, que supone en determinados casos la expulsión del sistema legal (3). A continuación, se discute la posición de los «otros sindicatos» en la negociación colectiva estatutaria, con referencia separada a las garantías de sus expectativas en el procedimiento de negociación (4) y las sus posibilidades respecto de la ordenación de su estructura (5). Se considera después la evolución que ha experimentado la reconstrucción de la negociación extraestatutaria, habitualmente concebida como válvula de escape de las diferentes restricciones derivadas del título III ET (6). Las reflexiones finales vienen, por último, precedidas por algunas consideraciones sobre la utilización de la negociación para ahondar la brecha entre las organizaciones más representativas y las demás (7).

## **2. REPRESENTATIVIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **2.1. La génesis del modelo: sindicatos no representativos y negociación extraestatutaria**

Desde su primera versión, el Estatuto de los Trabajadores ha basado la regulación de la negociación colectiva en la idea de representatividad sindical. Aun cuando en el momento de su aprobación por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, no existía un tratamiento general de la noción, se utilizaba profusamente en su articulado, a diferentes efectos y, entre ellos, en relación con el acceso a los procesos de negociación colec-

tiva. Varios preceptos, en efecto, auspiciaban consultas previas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para la concreción reglamentaria de las nuevas previsiones legales (cfr. arts. 6.2, 17.3 *in fine*, 27.1, 34.5 disp. final 4ª). Por su parte la disposición adicional 6ª establecía un criterio general de determinación de la representatividad “a efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los trabajadores o de los empresarios ante la Administración pública”, afirmándose que gozaban “de esta capacidad representativa las organizaciones sindicales con el diez por ciento o más de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y las asociaciones empresariales con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal”, o del quince por ciento, en el caso de organizaciones de ámbito autonómico.

Por supuesto, la idea de representatividad jugaba un papel decisivo en la configuración de la negociación colectiva. Varios artículos se referían a las organizaciones sindicales o empresariales más representativas para atribuirles específicas prerrogativas en relación con la determinación de la estructura de la negociación (art. 83.2 ET-1980) o de participación en el procedimiento de extensión del convenio colectivo (art. 92.2 ET-1980) o para la derogación formal de las ordenanzas laborales (disp. trans. 2ª ET-1980). Pero, sobre todo, es claro que, incluso sin existir referencia expresa a ella, la noción de representatividad estaba implícita detrás de los requisitos de acceso al procedimiento de negociación de los convenios colectivos y para su aprobación (arts. 87 y 88 ET-1980). En efecto, por lo que se refiere a la negociación supraempresarial, para determinar lo que ahora conocemos como legitimación inicial se utilizaban en el art. 87.2 ET-1980 los mismos porcentajes de audiencia electoral o de afiliación que se recogían en la aludida disposición adicional 6ª; y después, para alcanzar la legitimación, se exigía que las organizaciones concurrentes reunieran la mayoría absoluta de ambos criterios (art. 88.1 ET-1980). Por su parte, en el ámbito empresarial o inferior, se admitía a “las representaciones sindicales si las hubiere” si bien se requería que “tales representaciones sindicales, en su conjunto, (sumasen) la mayoría de los miembros del comité” (art. 87.1 ET-1980).

La relevancia de la representatividad en la negociación colectiva se relaciona, desde luego, con la continuidad del paradigma de convenio colectivo que se había consolidado durante el franquismo. Pero la eficacia normativa y general que lo caracterizaba descansaba sobre el peculiar modelo sindical de la dictadura, basado en la existencia de una única organización, de naturaleza pública y de afiliación obligatoria para empresarios y trabajadores (cfr. decl. XIII Fuero del Trabajo; Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero). La desaparición de esta organización durante la Transición dificultaba el mantenimiento de este modelo de convenio, como puede advertirse en la reforma de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo que introdujo el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT). En efecto, la última ley franquista de convenios colectivos establecía claramente esta eficacia normativa y general. Su art. 6 establecía al respecto que “los Convenios Colectivos Sindicales tienen fuerza normativa y obligarán a la totalidad de los empresarios, trabajadores y técnicos comprendidos en el ámbito de

los mismos por el plazo pactado". El RDLRT, publicado cuando la organización sindical franquista ya estaba siendo desmantelada (Real Decreto-ley 19/1976, de 8 de octubre, sobre creación, organización y funciones de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales) y días antes de que se publicara la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, tuvo que dar nueva redacción a este artículo, añadiendo un significativo calificativo para delimitar la eficacia personal de los convenios colectivos: "los convenios Colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores *representados* comprendidos dentro de su ámbito de aplicación" (al respecto, Borrajo Dacruz, 1980, p. 15 ss.).

Frente a este planteamiento, el Estatuto de los Trabajadores regresó al modelo que había sido tradicional. El art. 82.3 ET-1980, cuyo texto sigue en vigor hoy en día, estableció en este sentido que "los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia", en un claro trasunto de la previsión original del art. 6 Ley 38/1973. Este cambio de orientación, en relación con la fugaz experiencia derivada de la aprobación del RDLDT, tiene como explicación inmediata la suscripción del Acuerdo Básico Interconfederal, en el que CEOE y UGT pactaron las grandes líneas del diseño del sistema de negociación colectiva (Valdés Dal-Ré, 1997, p. 34). En una perspectiva más profunda, probablemente hayan pesado en la opción factores como el intento de restringir los márgenes de intervención de la autoridad laboral en relación con los convenios y el de incrementar la eficacia de la negociación colectiva. La apuesta por un convenio colectivo de eficacia general permitía, en este último sentido, alcanzar una tasa de cobertura muy superior a la que hubiera resultado de la eficacia limitada a empresarios y trabajadores efectivamente representados. Por otro lado, el hecho de que aquella se adquiriera *ab initio* de forma directa, sobre la base del principio de representatividad, posibilitaba restringir al máximo la intervención administrativa, seguramente mirada con desconfianza tras la experiencia de elevado intervencionismo que había caracterizado la negociación en el marco de la organización sindical vertical.

Por supuesto, la opción no estaba exenta de problemas tanto desde un punto de vista práctico como desde otro teórico, de mucho mayor alcance (por todos Sala Franco, 1981). En el primer plano, se destacaron desde el primer momento las dificultades que podía suponer alcanzar los diferentes requisitos establecidos para la aprobación del convenio colectivo. En una cuestión que se sigue planteando hoy día, podían aparecer dificultades estructurales para reunir los requisitos en determinados sectores. Pero, incluso existiendo, cabía pronosticar dificultades para alcanzar las mayorías configuradas por los arts. 88 y 89 ET-1980. Por lo que se refiere a los aspectos teóricos, el modelo estatutario suscitó desde el primer momento un debate sobre su adecuación a la Constitución. En efecto, el Título III ET no permitía el acceso a la negociación de las organizaciones sindicales (o empresariales) que no reunieran los requisitos mínimos de representatividad. Y ello podría contravenir tanto el derecho fundamental a la libertad sindical del art. 28.1 CE como la amplia legitimación que el

art. 37.1 CE admitía para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva —reconocida de forma genérica a “los representantes de los trabajadores y empresarios”—. Para evitar este problema, se teorizó necesaria existencia de un sistema paralelo al de las previsiones legales, el de la negociación colectiva extraestatutaria, que vendría incluso reconocida implícitamente en el Estatuto por las referencias a los convenios colectivos “regulados por esta Ley” (art. 82.3 ET-1980) o “a que se refiere esta Ley” (art. 90.1 ET-1980). Al quedar abierto a las organizaciones que no reunieran los requisitos de representatividad establecidos, permitiría salvar la constitucionalidad de las restricciones derivadas de los arts. 87, 88 y 89 ET. Eso sí, los acuerdos alcanzados con estos sindicatos no tendrían la eficacia privilegiada propia de los convenios estatutarios: aparte otros aspectos, únicamente dispondrían de una eficacia personal limitada a los sujetos efectivamente representados. Volveré luego sobre este tema.

## **2.2. La diversificación: sindicatos más representativos y simplemente representativos**

En 1985, la Ley Orgánica de Libertad Sindical incidió sobre este estado de cosas. Por un lado, dio carta de naturaleza a la situación comentada en el apartado anterior; y, por otro, la LOLS introdujo una ulterior diferenciación entre las organizaciones sindicales en función de su representatividad. En cuanto a la primera idea, se deduce fácilmente de la contraposición entre el (genérico) “derecho a la negociación colectiva” reconocido a toda organización sindical por el art. 2.2.d) y el (más específico) derecho a “la negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores” al que se refiere el art. 6.3.b), y que corresponde a las organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal (art. 6.2) y autonómico (art. 7.1) así como a aquellas otras que, “aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas” (art. 7.2). Es bastante obvio que el primer precepto se refiere a la negociación extraestatutaria mientras que el segundo, como se refleja en su literalidad, reserva la de eficacia general a las organizaciones representativas.

Pero, para estas, se introdujo una nueva diferenciación entre las más representativas, a nivel estatal o autonómico, y las simplemente representativas, llamada a influir en la previa regulación de la legitimación para negociar. La LOLS, en efecto, imponía la necesidad de reformar las reglas del art. 87 ET para adaptarlas a la introducción de la llamada irradiación de la representatividad. Este mecanismo implica que las organizaciones más representativas lo son tanto en el nivel confederal (arts. 6.2.a) y 7.1.a) LOLS) como en cada uno de los niveles en los que estén presentes. De este modo, tienen también la consideración de más representativas, “los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical... que tenga la consideración de más representativa” sea en el ámbito estatal (art. 6.2.b)) sea en el autonómico (art. 7.1.a) LOLS). A la postre, la irradiación supone, como indi-

có el preámbulo de la Ley 32/1984, 2 agosto, que la incorporó al texto del Estatuto, “la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas sin necesidad de acreditar una audiencia específica en el ámbito del convenio”. De este modo, “los entes sindicales afiliados, federados o confederados” a sindicatos más representativos de ámbito estatal o autonómico se incorporaron al listado de legitimados para participar en la negociación supraempresarial (letras a] y b] del art. 87.2 ET] junto con los que contaran con una representatividad efectiva del 10 %, en el ámbito geográfico y funcional del convenio (art. 87.2.c] ET).

La irradiación de la representatividad, así como como la concreción de su alcance en la negociación colectiva fueron cuestionadas ante el Tribunal Constitucional. Por lo que se refiere a la primera, la argumentación se centraba en la “desmesurada capacidad representativa” que asignaba a los entes federados, que resultaba “ajena al único criterio que puede utilizarse para ello: la real implantación”. En definitiva, la irradiación implicaría “distorsiones... en el ejercicio de cada una de las funciones o prerrogativas” de los sindicatos más representativos. La STC 98/1985, 29 julio, descartó sin embargo la inconstitucionalidad del criterio puesto que ni afectaría a las posibilidades de otras organizaciones de alcanzar la suficiente representatividad para “ejercer las funciones en los concretos ámbitos de ejercicio” ni puede afirmarse que sea un criterio que no cuenta con suficiente justificación toda vez que asegura “a presencia en cada concreto ámbito de actuación de los intereses generales de los trabajadores frente a una posible atomización sindical” en línea con la previa jurisprudencia constitucional. Posteriormente, la STC 57/1989, 16 marzo, se ocupó de la posible inconstitucionalidad de la reforma del art. 87 ET por la Ley 32/1984, que se había denunciado sobre la base de que introduciría una “dosis de inseguridad jurídica que ha de reputarse contraria al art. 9.3 C.E., especialmente a la hora de constituir la comisión de negociación de los convenios colectivos, pues, al otorgarse a los órganos sindicales más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma la legitimación para negociar sin necesidad de acreditar una audiencia específica en el ámbito del convenio, se produce una situación equívoca o la posibilidad de una interpretación alternativa que resulta igualmente rechazable”. El TC no negó la existencia del problema; pero excluyó la inconstitucionalidad en base a la legítima finalidad perseguida por la irradiación y, en todo caso, por su falta de trascendencia constitucional. Se descarta en este último sentido que, “en la configuración jurídica de esa legitimación (por irradiación), constituya un elemento de inseguridad jurídica la constitución de la comisión negociadora, cuestión esta última cuya problemática, en su caso, debe ser resuelta, como así se viene haciendo, por la jurisprudencia de los Tribunales ordinarios”.

Por lo demás, la promoción de las facultades en la negociación colectiva de las organizaciones más representativas ha tenido un impulso adicional con la reforma del Título III introducida por el RDL 7/2011, 10 junio. A la búsqueda de solventar los problemas estructurales que afectan a la determinación de la representatividad basado, del lado de los trabajadores, en la audiencia electoral, y del empresarial, en la afiliación, se introdujeron normas dirigidas a facilitar los procesos negociadores en

los ámbitos en que se produjeran. La nueva redacción de los arts. 87 y 88 ET, aparte otros aspectos, pretendía, según el preámbulo, avanzar “en el objetivo de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura”. A estos efectos, se procede a una integración de los defectos estructurales de la representatividad mediante la encomienda a las organizaciones más representativas a nivel estatal o autonómico de la legitimación inicial y plena. En el primer sentido, y por lo que se refiere a las organizaciones empresariales, el art. 87.3 ET, además de desbordar el estricto criterio de la afiliación existente con anterior, previene ahora que, a falta de asociaciones empresariales legitimadas conforme a las reglas generales, puedan acceder al procedimiento negociador las organizaciones estatales o autonómicas que acrediten suficiente representatividad en tales ámbitos. En cuanto al segundo, el nuevo art. 88.2 ET posibilita en los casos de problemas estructurales, tanto del lado laboral, porque “no existan órganos de representación de los trabajadores”, como empresarial, por no existir “asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad”, que la comisión negociadora quede válidamente constituida con la concurrencia de las organizaciones más representativas de ámbito estatal o autonómico.

### **3. AUDIENCIA ELECTORAL Y EXPULSIÓN DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN**

Las exigencias de representatividad para acceder a la negociación colectiva estatutaria producen, como se ha apuntado, un primer grupo de «otros sindicatos» que, incluso contando con una intensa implantación en un determinado ámbito, no pueden acreditar su representatividad por la vía legalmente establecida. El criterio exclusivo que utiliza nuestro ordenamiento, la audiencia electoral, hace aparecer diferentes insuficiencias en el momento de acreditar la representatividad que impiden acceder al sistema legal de negociación colectiva. Algunas de ellas pueden ser fácilmente orilladas puesto que su carácter voluntario excluye todo perfil problemático. En este sentido, es, desde luego, una opción legítima la de no contrastar la propia representatividad en la medida en que una determinada organización sindical apueste únicamente en su programa de acción por medidas de acción directa. Mas sabemos que los efectos negativos que este tipo de decisiones puedan proyectar sobre ellas no contravienen la libertad sindical. En este sentido, la STC 84/1989, 10 mayo, indicó que, una vez “reiteradamente declarado compatible con la CE” el criterio de la audiencia electoral para la medición de representatividad, “si un Sindicato se autoexcluye de la participación en los órganos de representación, lo que desde luego es perfectamente legítimo y no se le puede impedir (STC 23/1983, de 25 de marzo), ello significa que queda igualmente autoexcluido de las consecuencias que la audiencia en dichos órganos lleva aparejadas (STC 37/1983, de 11 de mayo)”. Aunque el supuesto resuelto era diferente al que nos ocupa, no parece difícil extenderle la doctrina.

En todo caso, la sujeción de la negociación colectiva al criterio de la audiencia electoral presenta otros efectos negativos sobre el acceso a la negociación que no



pueden justificarse sobre la base de la voluntariedad. Al margen de las ya indicadas dificultades para cumplimentar las exigencias de representatividad establecidas en los arts. 87, 88 y 89 ET, cabe detectar otras disfunciones (para más detalles, Lahe-ra Forteza, 2021, p. 31 ss.) entre las que me gustaría destacar dos. La primera se relaciona con la propia estructura de la representación unitaria. Habida cuenta su vinculación con el volumen de empleo existente en los centros de trabajo, es perfectamente concebible que existan sectores completos en los que no puedan elegirse los órganos correspondientes. En cuanto a la segunda, incluso en casos en que las elecciones a los mismos se desarrollen con normalidad, el modo en el que se organizan los procesos electorales puede impedir el contraste de la representatividad de las organizaciones que participan. Recuérdese, en este sentido, que, como regla general, únicamente es posible diferenciar resultados en los comités y solo cabe hacerlo entre “técnicos y administrativos” y “especialistas y no cualificados” (cfr. art. 71.1 ET). Las disfunciones estructurales del primer tipo implican que no pueda existir negociación colectiva al amparo del título III ET; las funcionales del segundo tipo, dificultan la constitución de determinadas unidades de negociación, en concreto las relacionadas con franja de trabajadores.

Este tipo de insuficiencias podría haberse solventado mediante la búsqueda interpretativa de sistemas alternativos de medición de la representatividad. Sin embargo, la claridad de los criterios legales lo han dificultado. Es cierto que en algún caso los Tribunales han evitado discutir la eficacia general del convenio, a pesar del evidente incumplimiento de los requisitos estatutarios de representatividad del lado sindical (cfr. STS 16 enero 1986, ECLI:ES:TS:1986:62, en relación con convenio colectivo de notarías). Pero no lo es menos que ello se ha debido en gran medida al hecho de que no había existido una discusión de este aspecto previa a registro y publicación; y, sobre todo, que la pretensión de impugnación presentaba algunas incoherencias. De hecho, cuando la cuestión se ha planteado directa y frontalmente, la respuesta jurisprudencial ha sido clara: resulta imposible buscar una fuente de representatividad alternativa a la legalmente elegida.

La STS 4 junio 1999, R<sup>o</sup> 3755/1998, en relación con el Convenio Colectivo Nacional Taurino, ha sido bien explícita en el sentido de que los criterios estatutarios “para regular la eficacia general de la negociación colectiva” son “materias sometidas al rango del «derecho necesario absoluto»”. Sobre la base de esta idea, ha rechazado la eficacia general del indicado convenio que, en instancia, había sido reconocida sobre la base de que la afiliación de la organización firmante alcanzaba al 95 % de los trabajadores incluidos en el ámbito funcional. En esta misma línea, la posterior STS 20 diciembre 2004, R<sup>o</sup> 9/2004, enjuició un convenio provincial para empleados de fincas urbanas y descartó que una organización sindical pudiera quedar legitimada para acceder a la negociación sobre la base de la afiliación. En fin, en el ámbito de la negociación empresarial, cabe traer a colación la STS 7 octubre 2004, R<sup>o</sup> 189/2003, que rechaza la pretensión de participar en la negociación empresarial de representación sindical ausente de los órganos de representación unitaria, a pesar de reconocerse la afiliación mayoritaria de los trabajadores afectados.

De este modo, solo en caso de que la Ley establezca un sistema alternativo, puede ser considerada su utilización a efectos de que el convenio adquiriera eficacia general. Tal ha ocurrido con los convenios de franja de ámbito empresarial o inferior —es decir, los “dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico” que serán negociados por “las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta” (art. 87.1.IV ET)—. Sin embargo, este tipo de convenios permanece confinado en el terreno de la negociación extraestatutaria si referido a unidades supraempresariales, como sucede, por ejemplo, con los aprobados en el deporte profesional. Y lo mismo cabe decir de los que se negocian en sectores cuyos centros de trabajo no alcanzan los umbrales establecidos en el Título II ET para la elección de delegados de personal.

#### **4. LA PARTICIPACIÓN DE LOS «OTROS SINDICATOS» EN LA NEGOCIACIÓN ESTATUTARIA**

Si no se producen las disfunciones que se han comentado en el apartado anterior, resulta posible la aplicación de las reglas de los arts. 87 ss. ET, que establecen sucesivos umbrales de representatividad para la aprobación del convenio de eficacia general. Aunque responden a una filosofía común, las reglas que se establecen son diferentes para la negociación empresarial y la supraempresarial. Ello hace conveniente examinarlas por separado, puesto que, aunque han sufrido un proceso de cierta convergencia interpretativa, mantienen ciertas diferencias.

##### **4.1. El acceso a la negociación colectiva supraempresarial**

El art. 87.2 ET garantiza la presencia en la comisión negociadora, aparte de “las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas” a los sindicatos más representativos de ámbito estatal o autonómico, de “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” (apartado c)). Alcanzar este mínimo de audiencia electoral es clave: si se alcanza, el «otro sindicato» será considerado simplemente representativo (art. 7.2 LOLS) y tendrá garantizada su presencia en el proceso de negociación puesto que, conforme al art. 87.5 ET, “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”; por el contrario, si no lo alcanza, no será en absoluto representativo y no podrá participar en él.

Desde el primer momento, la exclusión de las organizaciones que no alcanzan este mínimo se ha reputado ajustada al derecho a la libertad sindical. Como es sabido, la primera jurisprudencia constitucional (STC 70/1982, 29 noviembre) adoptó una visión amplia de la libertad sindical, que no se agota como podría desprenderse de la literalidad del art. 28.1 CE en “el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a

afiliarse a los de su elección” sino que incluye también “el derecho a que los sindicatos fundados... 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”, lo que sin duda establece una relación inescindible entre negociación colectiva y libertad sindical. Sin embargo, también desde los primeros pronunciamientos aceptó que este derecho pudiera ser condicionado por la representatividad habida cuenta la particular eficacia que el Estatuto de los Trabajadores atribuye al convenio colectivo. En palabras de la STC 4/1983, 28 enero, “el valor normativo del convenio colectivo y de su fuerza vinculante, con una eficacia erga omnes, ha movido al legislador a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales a la autonomía negocial del derecho privado” sin que por ello se produzca lesión de la libertad sindical. En definitiva, la STC 98/1985, 29 julio, al resolver el recurso previo frente a la LOLS, insistió en que el Título III ET da vida a “un específico supuesto de negociación, dotada de eficacia general y aplicable por tanto a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito, pertenezcan o no a las organizaciones pactantes” de lo que resulta “la necesidad lógica de reconocer la legitimación a quienes representen cualificadamente los intereses del grupo afectado, los que justifican la limitación a quienes ostentan una mínima representatividad” Por eso, “el no reconocimiento de la legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa a los sindicatos no mencionados en el art. 87.2 de la LET no viola los arts. 7, 28.1 y 37 C.E.” (57/1989, 16 marzo). A la postre, el planteamiento se ha convertido en un lugar común en la jurisprudencia ordinaria (entre otras, SSTS 14 junio 1999, Rº 3871/1998, o 27 febrero 2001, Rº 609/2000).

Esta primera jurisprudencia, en todo caso, ha convalidado los planteamientos más restrictivos en relación con la aplicación del porcentaje de acceso. Rechazó, de entrada, que cupiera atribuir legitimación inicial a una coalición espontánea de representantes unitarios (STC 4/1983, 28 enero); y, poco después, que fuera computable a estos efectos la cesión de la representación por independientes electos en el ámbito de que se trate (STC 12/1983, 22 febrero). Con posterioridad, la doctrina legal del TS ha permanecido fiel a este planteamiento, descartando la cesión de porcentajes de representatividad de unas organizaciones a otras (por ejemplo, STS 20 diciembre 2004, Rº 9/2004). De este modo, solo las coaliciones sindicales preexistentes y que se hayan formalizado en los previos procesos electorales han de ser contabilizadas para valorar la exigencia de representatividad del art. 87.2.c) ET (STS 13 julio 2010, Rº. 17/2009). Asimismo se ha excluido que quepa argüir la tolerada presencia de una determinada organización en procesos negociadores anteriores para justificar el derecho de acceso a la negociación de otros convenios (STS 631/2021, 16 junio).

La interpretación estricta, por otro lado, se ha extendido a los criterios para calcular la simple representatividad. En este sentido, la exigencia del art. 87.2.c) ET de que se alcance el “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” se ha aplicado sin matices, sin tomar en consideración el alcance real del convenio. De este modo, no se permite descontar los resultados electorales correspondientes a

los territorios (STS 1 octubre 1998, R<sup>o</sup> 3114/1997) o empresas con convenio propio (por ejemplo, STS 368/2021, 7 abril) lo que podría parecer razonable habida cuenta de que siempre es posible que durante la vigencia del convenio territorial se produzca un cambio de unidad; pero tampoco los que pudieran corresponder a trabajadores que, por la razón que sea, no quedarán afectados por el convenio, lo que no resulta tan obvio. La STS 548/2017, 21 junio, en este sentido, ha rechazado la propuesta interpretativa de “excluir del cómputo el número de representantes que, teóricamente, corresponden a los electores que luego no están incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo que se negocia, cual serán los médicos-residentes con relación laboral especial”.

Por último, puede ser relevante a los efectos que aquí interesan la doctrina en relación con la operativa de la garantía del art. 87.5 ET. El precepto impone la presencia de todas las organizaciones legitimadas en el proceso negociador; y sabemos que, en caso de incumplimiento, el proceso negociador y, por ende, el convenio resultante será nulo. Sin embargo, es importante recordar que, de su literalidad, no deriva la necesidad de un específico llamamiento a las organizaciones legitimadas. La jurisprudencia lo ha declarado en varias ocasiones, sobre la base de que la existencia de este derecho a ser llamados al inicio de las negociaciones no puede deducirse de ella: “si el legislador hubiera querido que ese fuera su contenido habría tenido que establecer quién de los partícipes en la negociación debía de hacer ese llamamiento y cómo” lo que no se ha producido (STS 25 noviembre 2014, R<sup>o</sup> 63/2014, con cita de otras anteriores). Es verdad que este criterio interpretativo no posibilita el recurso a la negociación clandestina para orillar las expectativas de los «otros sindicatos» —ni de los más representativas— puesto que la interpretación jurisprudencial exige en salvaguarda del derecho del art. 87.5 ET que “quede acreditado que todos los interesados han tenido conocimiento de dicha negociación..., puesto que la falta de ese requisito equivaldría a una forma tácita de hacer ineficaz aquel derecho”. Con todo, la operatividad de esta idea requiere una tempestiva actuación por parte del interesado, puesto que, de existir tal conocimiento, tendrá que exigir de inmediato su participación en el proceso de negociación, sin que sea admisible después discutir sus resultados.

## **4.2. Comisión negociadora y principio de proporcionalidad**

La versión original del Estatuto no establecía reglas concretas en relación con la distribución de los componentes de la comisión negociadora entre las organizaciones concurrentes (art. 88.1) ni clarificaba cómo había de computarse “el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones” que se requería para la aprobación del convenio (art. 89.3 ET-1980). En este contexto, la irrupción de la mayor representatividad por irradiación como consecuencia de la aprobación de la LOLS y la reforma estatutaria de 1984 no podía dejar de plantear problemas interpretativos que podían afectar a la posición de los sindicatos simplemente representativos en el proceso negociador.

En efecto, como se señaló por los comentaristas tempranos de las nuevas reglas (Rodríguez Sañudo, 1985, pp. 172–173), el hecho de que la reforma introducida en el ET por la Ley 32/1984 no hubiera afectado a las reglas de sus arts. 88 y 89 habría interrogantes sobre la manera en la que los nuevos sujetos legitimados, las organizaciones federadas o confederadas afiliadas a los sindicatos más representativos, habrían de intervenir. En concreto se suscitaba, de un lado, si la sola presencia de estas organizaciones conducía a considerar que la comisión se había constituido válidamente, con independencia de la representatividad que ostentasen en el ámbito correspondiente; y, de otro, si a efectos de distribución de componentes del ente negociador y de la adopción de acuerdos en él, las organizaciones irradiadas ostentaban la representatividad de la irradiante o únicamente la que acreditasen en el ámbito en el que se estaba negociando. Obviamente la respuesta a estas dos cuestiones podía tener un impacto trascendente sobre los procesos negociadores en la medida en que podía incrementar el poder de los entes representativos por irradiación frente a la representatividad real ostentada por los sindicatos simplemente representativos.

Sin embargo, la respuesta a ambas cuestiones ha sido lo suficientemente matizada como para preservar la integridad de sus expectativas. De un lado, la doctrina ha venido entendiendo que la sola presencia de las organizaciones más representativas no era suficiente para alcanzar la mayoría absoluta requerida por el art. 88 ET. Esta, que se refiere según la jurisprudencia al conjunto del sector y no solo a la representatividad ostenta por los legitimados ex art. 87 ET (cfr. (SSTS 22 noviembre 2005, R<sup>o</sup> 26/2004, y 25 septiembre 2007, R<sup>o</sup> 136/2006), no se alcanzaría con la sola presencia de los sindicatos más representativos por irradiación (Solans Latre, 2004, p. 206 ss.). Este criterio viene claramente confirmado por la STS 475/2021, 4 mayo, que ha interpretado de forma estricta la regla del art. 88.2.II ET, introducida por el RDL 7/2011.

De otro lado, y por lo que se refiere al cómputo de la representatividad por irradiación, la doctrina judicial se ha mostrado, desde el principio, contraria a una interpretación en relación con la distribución de puestos y valoración de mayorías en la comisión negociadora que pudiera afectar de forma injustificada a la real representatividad ostentada por las organizaciones legitimadas (Solans Latre, 2004, p. 205). Y en esta misma línea se ha movido la jurisprudencia del TS que, de un lado, ha partido de la base de la distribución proporcional de los puestos en la comisión negociadora (por ejemplo, STS 23 noviembre 1993, R<sup>o</sup> 1789/1991; con posterioridad, y con todo lujo de detalles, STS 11 abril 2011, R<sup>o</sup> 151/2010); y, de otro, ha ido solventando los problemas relacionados con la toma de decisiones en cada una de sus representaciones aplicando este mismo principio no solo sobre las personas que las componen sino también, cuando resulta razonable, sobre la representatividad ostentada (cfr. SSTS 22 febrero 1999, R<sup>o</sup> 4964/1997, 17 enero 2006, R<sup>o</sup> 11/2005, 3 junio 2008, R<sup>o</sup> 3490/2006, 22 diciembre 2008, R<sup>o</sup> 89/2006, o STS 23 enero 2012, R<sup>o</sup> 220/2010).

Por lo demás, esta conclusión ha acabado por ser expresamente consagrada en el propio ET. En efecto, uno de los preceptos reformados por la Ley 11/1994 fue precisamente el art. 88.1 ET. Aunque las modificaciones miraban fundamentalmente a la

flexibilización de los requisitos para la aprobación de convenios de eficacia general, se aprovechó para consagrar explícitamente la distribución proporcional de la participación de los organizaciones sindicales y empresariales en las comisiones de negociación de los supraempresariales. De este modo, las modificadas reglas de quórum establecidas en el segundo párrafo del art. 88.1 ET habían de ser interpretadas, “sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad”. Por lo demás, la posterior modificación del precepto por acción del RDL 7/2011 no parece haber variado este estado de cosas, a pesar de que la referencia a la proporcionalidad del art. 88.1 ET no es exactamente igual a la que se hace después, en el último párrafo del apartado 2, en el que aquella se asocia expresamente al “ámbito territorial de la negociación”. Se trata, por lo demás, de una solución que parece razonable y, si se me apura, necesaria. Se ha señalado, en este sentido, que existe una clara conexión entre el juego del principio de proporcionalidad y la libertad sindical (Lleó Casanova, 2006, p. 343). En efecto, de no aplicarse, la representatividad irradiada implicaría el aplastamiento de las facultades negociadoras de los sindicatos simplemente representativos, condenados a ser convidados de piedra en un procedimiento. Cabría pensar, en consecuencia, que cualquier otra interpretación a la apuntada excedería el requisito de proporcionalidad que se requiere para aceptar las prerrogativas de la mayor representatividad.

Las expectativas de los otros sindicatos vienen, por lo demás, salvaguardadas por el modo en que se computa la mayoría necesaria para entender aprobado el convenio. Desde 1994, el art. 89.3 ET, establece que “los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones”. De acuerdo con la jurisprudencia, este no se refiere al sector sino a las organizaciones presentes (STS 14 febrero 1996, R<sup>o</sup> 3173/1994; véase también STS 5 noviembre 2002, R<sup>o</sup> 11/2002), lo que complementa el juego del principio de proporcionalidad y garantiza que las decisiones se adoptan conforme a la representatividad efectivamente ostentada. Con posterioridad se ha indicado que resulta imposible alterar por acuerdo entre las partes la mayoría requerida para la aprobación del convenio (cfr. STS 28 septiembre 2015, R<sup>o</sup> 277/2014).

### **4.3. Negociación de empresa y relajación de las exigencias de representatividad**

Las normas que regulan la negociación colectiva en el ámbito empresarial o inferior parecen responder a una lógica parcialmente diferente. En efecto, si atendemos a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, observamos que no está presente, al menos de forma literal, la lógica de la representatividad. En una regla que, en lo sustancial, ha estado vigente desde 1980, el art. 87.1 ET se consagra un requisito mayoritario para la negociación por las secciones sindicales. El precepto afirma, en este sentido, que, “para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior”, están legitimadas, aparte los órganos de la representación unitaria, “las secciones sindicales... que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité”.

Este principio mayoritario es, desde luego, diferente al criterio de representatividad que atraviesa la regulación de la negociación supraempresarial. Por supuesto, lo normal será que la mayoría requerida resulte en la mayor parte de los casos de la concurrencia de las grandes centrales representativas. Mas es claro que esto no habrá de ser así no todos los casos. Cabe pensar en supuestos en los que, en función de la audiencia electoral en el ámbito de que se trate, la mayoría la ostente una sola sección, pertenezca o no a una organización más representativa, o derive de un acuerdo en el que participen secciones de los otros sindicatos, en exclusiva o en relación con alguna de los más representativos.

Sin embargo, las previsiones que establece el art. 8.2 LOLS que, a la postre, han acabado por mediatizar el alcance de la regla del art. 87.1 ET. Este precepto reconoce a determinados derechos a “las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal”, entre los que se incluye el derecho “a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica” [letra b)]. Esta remisión admite diferentes lecturas. Cabría, por ejemplo, encajarla en la categoría de las reglas carentes de utilidad puesto que, al remitir al reenviar a la “legislación específica” en materia de negociación, simplemente supondría la reafirmación del criterio mayoritario del art. 87.1 ET. No es esta, sin embargo, la interpretación que se ha consolidado. Antes incluso de la aprobación de la LOLS ya se había entendido que las secciones aludidas en el precepto eran las que habían obtenido resultados positivos en las elecciones a la representación unitaria (Nores Torres & Rodríguez Pastor, 2006, p. 125 ss.). De este modo el art. 8.2.b) LOLS esta regla implica la garantía de la presencia en los procesos de la negociación colectiva en el ámbito empresarial de las secciones sindicales pertenecientes tanto a las organizaciones más representativas como a las que tengan representantes en los órganos de la representación unitaria. Como afirma la reciente STS 267/2023, de 12 de abril, “cuando negocian las secciones sindicales entran en juego las previsiones del artículo 8.2.b) LOLS”, conforme a las cuales “el derecho a intervenir en la negociación de convenios colectivos ajustados al Estatuto de los Trabajadores (eficacia general, fuerza normativa, etc.) se reserva a las organizaciones integradas en sindicatos más representativos o en sindicatos que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal”.

Así interpretado, el precepto limita los efectos que literalmente parecen corresponder al principio mayoritario del art. 87.1 ET. Este solo actuaría, en la fase preliminar, en el momento de la selección de interlocutores de la parte social; y, al final de la negociación, para valorar la adquisición de la eficacia general por el convenio de empresa. No sería aplicable, sin embargo, en el momento de la determinación de la composición de la comisión negociadora, a la que necesariamente deberían tener acceso tanto las secciones de las organizaciones más representativas como las de los sindicatos que tengan representantes en los órganos unitarios. De este modo, la regla del art. 87.5 ET, aunque literalmente referida únicamente a “sindicato, fede-

ración o confederación sindical”, se proyectaría también sobre las representaciones sindicales en la empresa (por ejemplo, SSTS 18 enero 1993, R° 1682/1991, y 7 marzo 2002, R° 1220/2001). Con ello el derecho a participar en la negociación del convenio de empresa de los «otros sindicatos» resulta ser notablemente más amplio que en el caso de los de ámbito supraempresarial.

La evolución interpretativa, por otro lado, ha llevado al límite este criterio. No se trata solo de que resulta contrario al derecho fundamental del art. 28.1 CE dejar al margen de la negociación a quien ostenta suficiente representatividad para participar en ella. Más allá de ello, se ha impuesto un criterio extensivo de la interpretación de esta noción, que pone en cuestión la discrecionalidad de las partes para determinar las características del órgano negociador e impone, salvo excepciones, la presencia en él de todas las secciones sindicales aludidas en el art. 8.2.b) LOLS, conforme al principio de proporcionalidad, incluso si ello supone intervenir en las decisiones de las partes respecto al número de componentes del banco social de la comisión negociadora. Aunque esta afirmación ha sido controvertida en nuestra experiencia jurisprudencial, ha sido consagrada en la jurisprudencia más reciente. Históricamente, el TC había rechazado que su composición pudiera ser alterado de forma caprichosa, si con ello se produce la exclusión irrazonable de algún sujeto representativo. En el supuesto resuelto por la STC 137/1991, 20 junio, se habían reducido los bancos negociadores a diez miembros, en lugar de los doce que permitía entonces el art. 88.3 ET-1980, con el resultado de que se garantizaba una mayoría del entonces exigido 60 % exigido (art. 89.3 ET-1980) para una determinada representación sindical. Como ello no se correspondía con la representatividad efectivamente ostentada en el ámbito de la empresa, el Tribunal Constitucional estimó el recurso de amparo interpuesto por la sección minoritaria, reconociéndole el derecho a formar parte de la comisión negociadora “en proporción a su representatividad en la empresa”. Con posterioridad, la cuestión ha sido polémica en la jurisprudencia ordinaria que, a veces, ha aceptado las decisiones adoptadas, aunque pudieran producir ciertos perjuicios para las opciones minoritarias (por ejemplo, STS 5 diciembre 2000, R° 4374/1999); y lo ha rechazado en otras ocasiones (por ejemplo, STS 8 octubre 2009, R° 161/2007). La reciente STS 267/2023, 12 abril, parece zanjar definitivamente la cuestión. Y lo hace en el sentido de entender que se ha de garantizar la presencia de todas las secciones contempladas en el art. 8.2.b) LOLS, sin que quepa reducir la dimensión del órgano negociador para excluir a alguna de ellas. En principio, la distribución ha de hacerse conforme a la representatividad efectivamente ostentada —en la línea que se ha sostenido en 19 noviembre 2010, R° 63/2010—. El TS es consciente de los problemas que puede suscitar el ajuste aritmético de la proporcionalidad dada la limitación establecida en el art. 88.4 ET. Sin embargo, considera que no han de afectar a la garantía de la presencia efectiva en la comisión negociadora puesto que siempre pueden solucionarse mediante el recurso al voto ponderado.

A la postre, pues, en el ámbito de la negociación de empresa —cuyas reglas inspiran las dedicadas a las consultas en relación con la reestructuración empresarial—, la posición de las secciones de los sindicatos que no son más representativos alcan-



za una protección superior a la que estas organizaciones tienen en la negociación supraempresarial. Con todo, la doble legitimación del art. 87.1 ET puede también ponerla en riesgo si las secciones mayoritarias no optan por abrir la vía sindical. La negociación a través de los órganos de la representación unitaria, cuyo funcionamiento colegiado se rige por un principio mayoritario puede conducir a una situación diferente.

## 5. LA SELECCIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

El análisis de la posición del sindicato simplemente representativo en la negociación colectiva estatutaria no puede cerrarse sin estudiar sus posibles actuaciones en relación con la dinámica estructural de la negociación. En este terreno, cabe pensar en dos aspectos diferentes, el primero relacionado con su posible entrada en unidad de negociación en la que previamente no estaba presente y, el segundo, con sus facultades de separación de la estructura preexistente.

La primera cuestión tiene una respuesta sencilla una vez que el Tribunal Supremo ha clarificado quienes son los sujetos legitimados para denunciar un convenio colectivo y poner en marcha el procedimiento para su renovación. La STS 1035/2016, 2 diciembre, ha interpretado, en efecto, que la denuncia del convenio vigente puede ser formulada por quienes ostentan legitimación inicial para negociar. De este modo, se garantiza la posibilidad de forzar la revisión a las organizaciones que pudieran haber adquirido la condición de simplemente representativas durante la vigencia del convenio anterior.

Sus expectativas son menos claras si lo que se pretende es alterar el *statu quo* preexistente. Cabe pensar en este segundo terreno que este tipo de organizaciones pueden tener interés hacerse un hueco en la situación preexistente para hacer valer la representatividad ostentada “en un ámbito territorial y funcional específico”, en los términos del art.7.2 LOLS. En efecto, hay que presumir su interés en que la negociación colectiva se desarrolle precisamente en este ámbito (un subsector funcional, una determinada demarcación territorial) y no en otros más amplios para los que no disponga del porcentaje requerido de audiencia electoral. Sin embargo, no existe una específica tutela para esta expectativa. Antes al contrario, el juego de las diferentes reglas que conducen a la determinación de la unidad negociada aparecen como una intrincada maraña de obstáculos que será difícil de salvar.

En primer lugar, el conjunto de reglas y principios que favorecen la estabilidad contractual dificultan las pretensiones de ajuste de las unidades de negociación a la representatividad ostentada por el «otro sindicato» que estamos considerando. La prohibición general de concurrencia del art. 84.1 ET restringe las posibilidades de formularlas durante la vigencia, inicial o prorrogada, de un convenio colectivo de ámbito superior. Ciertamente, a la vista de la jurisprudencia (STS 958/2021, 5 octubre), nada parece impedir que se aproveche la denuncia del convenio para intentar abrir las negociaciones en una unidad funcional o territorial menor. Sin embargo, aparte de que

en este caso la denuncia no estaría al alcance del «otro sindicato», nada garantiza que el intento culmine con éxito.

Desde luego, no existe, ni puede existir, un derecho a elegir con libertad la unidad de negociación del que sea titular ninguna organización sindical ni patronal. Ciertamente, existe un principio de la libertad en su determinación, pero sujeto al consenso. La regla del art. 83.1 ET es muy clara al respecto puesto que “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Incluso suponiendo que la representatividad ostentada en el concreto fuera suficiente no solo para acceder al proceso negociador (art. 87.2) sino también para constituir la mesa negociadora (art. 88.2 ET), no existen mecanismos que tutelen específicamente el interés que estamos analizando: ni siquiera el deber de negociar lo ampararía si la contraparte está comprometida en negociaciones de un nivel diferente —cfr. STS 6 febrero 2013, R<sup>o</sup> 1/2012, y más recientemente, STS 665/2022, 13 julio—. Y ello sin contar con otros criterios que pudieran ser opuestos adicionalmente, relacionados con la idea que ocasionalmente recoge la jurisprudencia de que las nuevas unidades de negociación sean apropiadas y adecuadas —por ejemplo, STS 30 diciembre 2015, R<sup>o</sup> 255/2014—.

Por último, es posible que toda pretensión en este terreno quede laminada por las previsiones contenidas en acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales, de ámbito estatal o autonómico. Recuérdese que, conforme al art. 82.3 ET, este tipo de acuerdos y convenios pueden establecer “cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito”. Siempre que queden a salvo las reglas del art. 84.2 ET en materia de prioridad aplicativa de los convenios de empresa, ello supone que, en aras a una adecuada articulación de la negociación, en determinados niveles puedan restringirse o cercenarse las posibilidades de negociación colectiva. De este modo, resultaría imposible negociar en unidades en las que las organizaciones simplemente representativas fueran víctimas.

Cabe pensar, por ello, si la conexión entre las reglas del art. 83.2 ET y la mayor representatividad hace aparecer un supuesto de desproporción entre las facultades que se asignan a las organizaciones más representativas y la libertad sindical de las que lo son simplemente. Lo bien cierto es, sin embargo, que las facultades de unas y otras en este terreno parecen equiparadas. Es verdad que la redacción original del Estatuto, una vez aprobada la LOLS, podía llevar a la conclusión de que únicamente las primeras podían participar en la estructura de la negociación. En efecto, hasta 2011, los sujetos negociadores, tanto de los acuerdos interconfederales como de los convenios colectivos en los que había establecer reglas sobre estructura de la negociación eran únicamente “las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma”, lo que parecía supone que siempre quedaban al margen de esta facultad a los sujetos que no tuvieran tal condición (por ejemplo, STS 9 julio 1998, R<sup>o</sup> 3201/1997). Sin embargo, a partir del RDL 7/2011, el art. 83.2 ET diferencia claramente los acuerdos interprofesionales, a los que, lógicamente, solo pueden acceder aquellas organizaciones, de los “con-

venios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico”, a cuya negociación pueden acceder “por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley”. Se abre, pues, claramente la posibilidad de que también los «otros sindicatos» accedan a la determinación de la estructura negocial de un sector concreto, siempre que ostente la representatividad requerida conforme a las reglas del art. 87 ET.

El conjunto de reglas legales sobre estructura de la negociación implica, pues, importantes restricciones. Y no solo para los sindicatos simplemente representativos; también las organizaciones más representativas encuentran límites a sus posibilidades negociadoras derivados, por ejemplo, de la prohibición de concurrencia (art. 84.1 ET). No parece, sin embargo, que estas restricciones puedan ser consideradas contrarias a la libertad sindical en ninguno de los dos casos. La opción legislativa en favor de la eficacia normativa y general de los convenios desde el momento de su aprobación hace prácticamente imprescindible que el legislador establezca criterios para solucionar las situaciones de concurrencia. Como ha señalado la STC 8/2015, de 22 enero, recogiendo precedentes anteriores, el derecho a la negociación colectiva es “«un derecho esencialmente de configuración legal» (STC 85/2001, de 26 de marzo, FJ 5), siendo la ley la que ha de concretar y desarrollar, tanto su contenido como los presupuestos para su ejercicio (STC 208/1993, de 28 de junio, FJ 3)”. De este modo, “en «la configuración legal del ejercicio del derecho a negociar» (STC 224/2000, de 2 de octubre, FJ 4), el legislador goza de un amplio margen de libertad para delimitar, como derecho necesario, aspectos de la estructura, contenido, alcance y límites de la negociación colectiva, en razón de la superior posición que ocupa la ley en la jerarquía normativa”. Por todo ello, “la Ley «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» (STC 59/1985, de 30 de abril, FJ 3)”.

## **6. LAS ALTERNATIVAS Y SU PAULATINO CONTROL POR LAS ORGANIZACIONES MÁS REPRESENTATIVAS**

Las diferentes dificultades de acceso de los «otros sindicatos» a la negociación de convenios en el marco del Título III se encuentran en la base de la reconstrucción de la negociación colectiva llamada extraestatutaria. Desde sus primeras teorizaciones su carácter de “válvula de escape” frente a las restricciones derivadas de los criterios de representatividad establecidos en aquel y las posibles consecuencias derivadas de ellos (Sala Franco, 1981, p. 8). No es posible reconstruir ahora el intenso debate teórico que en estas cuatro décadas ha existido sobre este tipo de convenios colectivos. Las diferentes aproximaciones tanto en relación con el fundamento de este segundo canal de negociación como respecto del régimen jurídico aplicable a sus resultados pueden consultarse en la doctrina especializada (por ejemplo, García Rubio & Goerlich Peset, 2006; Goerlich Peset, 2014; Duque González, 2018). A los efectos que

ahora interesan basta reseñar como el modelo dual de negociación colectiva cuenta con un firme respaldo tanto de la jurisprudencia ordinaria como de la constitucional; y que, sin embargo, la evolución normativa e interpretativa no permite considerar que constituya una verdadera alternativa en relación con las restricciones que justifican su existencia.

Por lo que se refiere a la primera afirmación, valen como ejemplo las afirmaciones de la STS 1 julio 1991, R<sup>o</sup> 86/1991, que entiende que un pacto o acuerdo extraestatutario se integra en “una especie o modalidad de negociación colectiva, que tiene su asiento y que está reconocida por el artículo 37.1 de la Constitución, aunque carente de una regulación garantizadora y específica por ley, pues la aprobatoria del Estatuto regula la dinámica del convenio colectivo ajustado a las prevenciones contenidas en dicha Ley”. De este modo, como afirma la posterior STS 22 enero 1994, R<sup>o</sup> 2380/1992, “dentro de las distintas formas de negociación colectiva, amparados en el art. 37.1 CE y artículos 3.1.b) y 4.1.c) del ET, tanto se comprende lo que revistan formas de Convenio Estatutario, como de pacto extraestatutario; otra cosa, es la limitación de sus efectos, en el primer caso regulado en el Título III del ET, de carácter general o «erga omnes» y en el segundo, dado su naturaleza contractual en los arts. 1254 y siguiente del CC, con eficacia limitada en cuanto a sus efectos a aquellas partes representadas y a la voluntad negociadora de éstas”. Por su parte, la STC 121/2001, 4 junio, ha indicado que los “tales pactos (los convenios extraestatutarios), que se encuentran amparados por el art. 37 CE, en cuanto garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal erga omnes, y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias. Se rigen, por tanto, 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)”.

La aproximación doctrinal tradicional ha hecho hincapié en la negociación extraestatutaria como “cauce alternativo” para la superación de las rigideces del Título III (Sala Franco, 1981, p. 8). En esta línea se ha movido una parte de la teorización de su eficacia jurídica: la inclusión del convenio extraestatutario en bajo la cobertura de la “fuerza vinculante” aludida en el art. 37.1 CE, sea por la vía de la eficacia normativa (Sala Franco, 1981) sea mediante el recurso a la eficacia real (Valdés Dal-Ré, 1988), ha permitido eludir los problemas que hubiera planteado su reconstrucción mediante las nociones generales del derecho de contratos. En esta línea, por más que la jurisprudencia haya insistido en la aplicabilidad del derecho común a los convenios no estatutarios, lo cierto es que los trata como verdaderas normas: los aplica de forma automática e imperativa (por ejemplo, SSTS 6 mayo 2015, R<sup>o</sup> 167/2014, o 275/2016, 7 abril) o excluye que cristalicen en condiciones más beneficiosas (SSTS 11 mayo 2009, R<sup>o</sup> 2509/2008, o más recientemente, 229/2023, 29 marzo), efectos poco claros desde la perspectiva de aquél. De este modo, la diferencia más relevante entre convenios estatutarios y extraestatutarios se centra en la eficacia personal limitada

de estos últimos. Pero incluso en este terreno, se ha consolidado la interpretación de su carácter abierto de modo que su extensión subjetiva puede basarse en la adhesión.

Aunque “la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron, no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la voluntad de quienes en él no participaron, ... la adhesión de éstos, como adhesión libre, no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio mismo la prevea”. Esta idea, contenida en la STC 108/1989, 8 junio, ha permitido a la jurisprudencia ordinaria reconstruir el convenio extraestatutario como acuerdo abierto, susceptible por tanto de adhesión individualmente por los trabajadores no afiliados a las organizaciones firmantes. Y ello tanto si se prevé expresamente (por ejemplo, STS 8 junio, Rº 2070/1997), como si no se dice nada al respecto (STS 19 febrero 2008, Rº 50/2007); e igualmente se ha aceptado la adhesión tácita (STS 22 diciembre 2010, Rº 43/2010, con cita de otras anteriores).

A pesar de todo lo anterior, la negociación extraestatutaria no es una verdadera alternativa frente a las restricciones que derivan del Título III. Como anuncié la evolución normativa e interpretativa, ha situado a la contratación extraestatutario en un nivel claramente inferior. Desde 1994, en efecto, sabemos que la capacidad de resistencia del convenio irregular es muy inferior a la que caracteriza a los negociados en el marco del Estatuto. Mientras que estos solo pueden ser inaplicados con sujeción a los más exigentes requisitos causales y procedimentales del art. 82.3, los acuerdos extraestatutarios sucumben frente al poder empresarial de introducir modificaciones sustanciales con base en el art. 41 ET. Y a pesar de que ambos “son producto del ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios, reconocido en el art. 37.1 CE, siendo predicable de unos y otros, por lo tanto, la «fuerza vinculante» a la que ese precepto constitucional también se refiere”, se ha considerado adecuado al texto constitucional este diferente tratamiento (STC 8/2015, 22 enero).

Por su parte, la jurisprudencia ordinaria ha trazado un marco de clara supeditación de la negociación estatutaria a la extraestatutaria, tanto por lo que se refiere a su contenido como en relación con las relaciones entre ambas. Si, en el primer sentido, se ha vetado que el convenio irregular, en atención al carácter limitado de su eficacia personal, pueda incluir contenidos de alcance necesariamente general (por ejemplo, SSTS 21 febrero 2006, Rº 88/2004, u 11 julio 2012, Rº 38/2011), son varias las manifestaciones de la resistencia de los convenios estatutarios frente a los de eficacia limitada. En este último sentido, es taxativa la doctrina establecida por la STS 1064/2021, 27 octubre, en cuya virtud “es claro que un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir los derechos fundamentales, ni las disposiciones de un convenio colectivo estatutario, por razones de jerarquía”. Y ello incluso en los casos en los que haya pasado a situación de ultraactividad (STS 1057/2016, 4 octubre).

La negociación basada en la representatividad fundada en la audiencia electoral se impone, pues, a la implantación basada en otros criterios. Y el círculo lo cierra de

forma definitiva, tras la reforma de 2011, la regla del art. 88.2.II ET que posibilita que la negociación en los “sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores” quede en manos de “las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma”. La utilización de esta posibilidad, solo aplicable, conforme a la doctrina de la STS 475/2021, 4 mayo, en casos de absoluta inexistencia de aquellos, dificultaría el desarrollo de la negociación extraestatutaria en este tipo de sectores.

Por lo demás, la citada sentencia tiene la ventaja de clarificar que sigue existiendo espacio para la otra alternativa a la negociación estatutaria: el recurso a la extensión del art. 92.2 ET. Tras el refuerzo en 2011 del papel de las organizaciones más representativas en la constitución de la mesa negociadora, se había discutido si este precepto había quedado derogado por haber perdido completamente su utilidad (para detalles, Goerlich Peset, 2016). La estricta lectura de la “orfandad representativa” requerida que ha realizado la STS 475/2021 abre un claro espacio para el procedimiento de extensión que podría utilizarse en aquellos sectores en los que existan representantes electos pero sea imposible cumplir la regla del art. 88.1.I ET. Pero también en este segundo terreno de reflexión nos encontramos con significativas diferencias de trato a favor de las organizaciones más representativas: si bien una organización simplemente representativa podrá iniciar el procedimiento (cfr. art. 92.2.III), aquellas ostentaran una clara posición de privilegio en la tramitación (arg. ex arts. 6 y 7 Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos).

## **7. DIFERENCIAS DE TRATAMIENTO DERIVADAS DEL CONVENIO COLECTIVO**

Por último, aunque no por ello menos importante, es necesario reflexionar sobre la posibilidad de que se aproveche el convenio colectivo para introducir diferenciaciones respecto de la acción sindical de los «otros sindicatos». Cabe pensar, de un lado, en la temática de negociación continua y administración del convenio y, de otro, de las específicas cláusulas de apoyo a la acción sindical. La injustificada subordinación de las organizaciones menos representativas en cualquier de estos terrenos puede tener como efecto la ruptura de las condiciones de igualdad entre organizaciones que requiere la pluralidad sindical. Por eso, en cualquier de ambos terrenos, la jurisprudencia, tanto constitucional como la ordinaria, las vienen mirando con cierta cautela.

Por lo que se refiere a la primera cuestión, hay que recordar la diferenciación entre negociación y administración del convenio, firmemente asentada en la jurisprudencia desde hace cuatro décadas. Elaborada a raíz de la STC 73/1984, 27 junio, llega a fecha bien reciente. De acuerdo con la STS 946/2022, 30 noviembre, que cita otras muchas, “en las comisiones negociadoras no es dable excluir a ningún sindicato con legitimación negociadora aun cuando no haya firmado el convenio; en cambio,

en las comisiones de mera administración, su composición puede responder a la composición de la comisión negociadora y firmante del convenio". Se ha reconocido igualmente que la incorporación de organizaciones a las comisiones con funciones negociadoras pueda producirse de forma sobrevenida, durante la vigencia del convenio (arg. ex STS 763/2021, 7 julio). De este modo, este aspecto se hace sensible a las variaciones que puedan producirse en los resultados electorales pues se posibilita el acceso a las organizaciones que hayan adquirido de forma sobrevenida la condición de simplemente representativas —o su salida, si la pierden (STS 20 mayo 2010, Rº 9/2009)—.

En relación, en segundo lugar, con la reserva de ventajas referidas a la acción sindical, el discurso es algo más complicado pues no parece existir un hilo conductor común para los pronunciamientos judiciales que las han examinado (al respecto, Goerlich Peset, 2015; Ferradans Caramés, 2016). Se ha descartado, de entrada, la posibilidad de que el convenio establezca subvenciones para los sindicatos con cargo a las empresas que firman el convenio si se asocian a la representatividad sindical o haber protagonizado negociación y firma del convenio colectivo. Es doctrina consolidada, que arranca de antiguos pronunciamientos del TC (sentencias 20/1985, 14 febrero, y 26/1985, 22 febrero), y que se encuentra sólidamente asentada en la jurisprudencia ordinaria. Esta ha excluido que quepa establecerlas sobre la base de la representatividad (SSTS 15 julio 2005, Rº 178/2003, 15 noviembre 2005, Rº 90/2004 y 9 diciembre 2005, Rº 183/2003), en atención a la condición de organizaciones firmantes (STS 21 abril 2010, Rº 167/2009) o de ambas circunstancias (STS 10 junio 2003, Rº 67/2002). Ello no obstante, del mismo modo que la jurisprudencia constitucional de 1985 en relación con las subvenciones sindicales de carácter genérico se ha orillado mediante la atribución de ayudas específicamente instrumentales a la acción institucional de las organizaciones más representativas (cfr. STC 147/2001, 27 junio, y STS cont. 23 junio 2104, Rº 3457/2012, con cita de otras muchas), se ha admitido la validez de este tipo de asignaciones cuando compensan las específicas actuaciones desarrolladas por los sindicatos firmantes del convenio en el terreno de su «administración» (STS 23 abril 2013, Rº 19/2012).

La incertidumbre se advierte también en las diferenciaciones que se establecen en las posibilidades de acción sindical. Se ha rechazado, por ejemplo, el establecimiento de un régimen específico de asignación de «liberados», más favorable, a las organizaciones firmantes, puesto que este tipo de apoyos trunca la necesaria igualdad entre sindicatos (STS 18 septiembre 2007, Rº 82/2005). Sin embargo, sí cabría utilizar la representatividad como criterio de asignación de este tipo de ventajas (SSTS 4 julio 2006, Rº 63/2005). Más recientemente se ha reconocido esta misma idea en relación con la designación de delegados sindicales (STS 810/2020, 29 septiembre). Por otro lado, la asignación de ventajas específicas a los afiliados a las organizaciones firmantes, si bien ha sido aceptada en algún pronunciamiento (cfr. STS 3 julio 1994, Rº 1039/1993) ha sido mirada de forma restrictiva. El reconocimiento de horas retribuidas para la acción sindical individual en el convenio de una gran empresa ha sido declarado dos veces contrario a la no discriminación por

razones sindicales, primero cuando se asoció a la pertenencia a las organizaciones más representativas (STS 18 enero 1995, R° 4147/1992) y, después, cuando se vinculó a la pertenencia a organizaciones presentes en el comité intercentros, habida cuenta los límites numéricos que este tiene (STS 11 octubre 1999, R° 4524/1998). Solo se aceptó esta cláusula cuando los beneficiarios eran las personas afiliadas a los sindicatos con presencia en la representación unitaria (STS 16 febrero 2006, R° 177/2004).

## 8. REFLEXIONES FINALES

Unas rápidas conclusiones de lo que acabamos de ver tendrían que hacer hincapié, en primer lugar, en la general adecuación de nuestro sistema a las exigencias de libertad y pluralidad sindicales. Es cierto, por supuesto, que descansa en gran medida sobre exigencias de representatividad lo que restringe las facultades negociadoras de los «otros sindicatos». Pero la justificación de esta restricción parece suficiente para excluir que, con carácter general, se lesione ningún derecho fundamental. Habida cuenta que se opta por un convenio de eficacia general, sin intermediación administrativa alguna, condicionar la participación en los procesos de negociación a las organizaciones que ostenten representación suficiente de los afectados es una decisión razonable. Por otro lado, las ventajas que se obtienen en punto al alcance subjetivo de los convenios compensan con creces los inconvenientes, vinculados a la exclusión de la negociación de las organizaciones minoritarias.

Las concretas reglas establecidas en el título III rara vez desbordan este canon de proporcionalidad. Si nos fijamos en los aspectos relacionados con la estructura de la negociación, observamos que solo se reservan a las organizaciones más representativas los acuerdos interconfederales que puedan establecerla, cosa que parece hartamente improbable a la vista de los suscritos en las últimas décadas. Cuando la fijación se realiza mediante convenios sectoriales, se garantiza la presencia de los sindicatos simplemente representativos si lo son en el ámbito de que se trate. En cuanto a las reglas sobre legitimación, únicamente podría discutirse si el porcentaje que se viene utilizando desde 1980 es o no adecuado o si podría reducirse, compensando las dificultades que puedan resultar de la presencia de más organizaciones en la mesa negociadora mediante el juego del voto ponderado —como se ha hecho con la negociación de empresa—. Creo, sin embargo, a estas alturas es claro que se trata de una decisión que depende estrictamente del criterio discrecional del legislador. Por su parte, las restantes reglas de legitimación complementaria y quórum decisorio no parecen objetables habida cuenta la finalidad que persigue y, sobre todo, la valoración que se impone de la efectiva representatividad ostentada en el ámbito de negociación. Únicamente se advierte riesgo de ruptura de este criterio en la negociación de empresa, cuando esta se desarrolla por la representación unitaria. Acaso sería interesante repensar si sigue teniendo sentido asignarle competencias en la negociación colectiva.



En fin, el criterio que se utiliza para la determinación de la representatividad, la audiencia electoral, es objetivo y, en línea de principio, accesible para todas las organizaciones. Además, sin entrar a valorar su impacto en la consistencia numérica de nuestros sindicatos, parece difícil su sustitución por otro diferente que no genere problemas interpretativos permanentes. No puede alcanzarse otra conclusión a la vista de los problemas que plantea la aplicación del criterio de afiliación —como puede comprobarse en relación con los múltiples problemas que se plantean en torno a la legitimación empresarial (véanse, entre otros, Roqueta Buj, 2010, 2020; Valdés Dal-Ré, 2010)—. Otra cosa es que haya de excluir cualquier otro sistema de valoración de la efectiva implantación de los sindicatos. Seguramente cabría pensar en la existencia de otros criterios de potenciar la negociación colectiva en aquellos sectores en los que no existen órganos de representación unitaria o para aquellas unidades en las que, aun existiendo, no sirvan para verificar la efectiva representatividad. Podría considerarse a estos efectos una actuación normativa sobre el art. 92.2 ET que posibilite que se consideren otros criterios para acreditar la efectiva representatividad de los firmantes. Lo que no estoy seguro que sea razonable es insistir, como ahora se hace, en la irradiación de la representatividad, haciéndola prevalecer sobre otros criterios como ahora parece posibilitar el art. 88.2 ET.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

- BORRAJO DACRUZ, E. (1980). La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo derecho español. *Revista de Política Social*, 126, 5–42.
- DUQUE GONZÁLEZ, M. (2018). *La fuerza vinculante del convenio colectivo: la negociación colectiva en Europa: Reino Unido, Alemania, Francia y España*. Thomson Reuters Aranzadi.
- FERRADANS CARAMÉS, C. (2016). Análisis jurisprudencial de cláusulas de ventajas reservadas pactadas en la negociación colectiva. *Revista de Derecho Social*, 75, 195–220.
- GARCÍA RUBIO, M. A., & GOERLICH PESET, J. M. (2006). Fundamento y naturaleza de los convenios extraestatutarios. In F. Pérez de los Cobos & J. M. Goerlich (Eds.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco* (pp. 583–620).
- GOERLICH PESET, J. M. (2014). La negociación colectiva en la Constitución: una mirada crítica. *Revista Del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista Del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 108, 253–274.
- GOERLICH PESET, J. M. (2015). Libertad sindical negativa y mejora de las condiciones laborales de los afiliados: Un panorama jurisprudencial. *Derecho de Las Relaciones Laborales*, 7, 731–742.
- Goerlich Peset, J. M. (2016). La legitimación por representación y la vigencia de la extensión de convenios. In *Legitimación negocial* (pp. 111–136). Madrid, Ministerio

de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, D.L. 2016.

- LAHERA FORTEZA, J. (2021). *La reforma de la negociación colectiva*. Tirant lo Blanch.
- LLEÓ CASANOVA, B. (2006). La composición, la designación de componentes y la adopción de acuerdos en la comisión negociadora del convenio colectivo. In F. Pérez de los Cobos Orihuel & J. M. Goerlich Peset (Eds.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco* (pp. 317–366). Tirant lo Blanch.
- NORES TORRES, L. E., & RODRÍGUEZ PASTOR, G. E. (2006). Las partes contratantes del convenio colectivo estatutario. In F. Pérez de los Cobos Orihuel & J. M. Goerlich Peset (Eds.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco* (pp. 111–158). Tirant lo Blanch.
- RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. (1985). La legitimación para negociar convenios colectivos. El artículo 87 (reformado) del Estatuto de los Trabajadores. In M. Rodríguez-Piñero (Ed.), *Comentarios a la nueva legislación laboral* (pp. 167–174). Tecnos.
- ROQUETA BUJ, R. (2010). Convenios colectivos supraempresariales: la representación empresarial. In Á. Blasco Pellicer (Ed.), *El empresario laboral: estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación* (pp. 531–548). Tirant lo Blanch.
- ROQUETA BUJ, R. (2020). Representatividad empresarial y negociación colectiva sectorial. *Revista Española de Derecho Del Trabajo*, 229, 43–67.
- SALA FRANCO, T. (1981). *Los convenios colectivos extraestatutarios*. Instituto de estudios sociales.
- SOLANS LATRE, M. Á. (2004). *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1988). *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*. ACARL.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1997). La legislación laboral negociada entre la conversación social y el diálogo social. In F. Valdés Dal-Ré (Ed.), *La reforma pactada de las legislación laboral y de seguridad social* (pp. 27–48). Lex Nova.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2010). La legitimación empresarial para negociar convenios estatutarios. In Á. Blasco Pellicer (Ed.), *El empresario laboral: estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación* (pp. 477–500). Tirant lo Blanch.