



ANTRÀS



AGOST 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Agost 2025



El deure de negociar un conveni col·lectiu. Abast d'una obligació legal.

L'Estatut dels Treballadors, desenvolupant el mandat constitucional, de l'art. 37.1 de la Constitució Espanyola, de garantir el dret a la negociació col·lectiva, va optar per un clar model promocional del dret a la negociació col·lectiva del qual, el deure de negociar, instituït a l'art. 89.1 TRLET, n'és segurament el seu exponent més clar. La llei ha configurat un deure de negociar que, tanmateix, no s'ha d'entendre en termes absoluts.

Així, en primer lloc, el deure de negociar implica un deure de desenvolupar un esforç mutu i sincer d'aproximació entre les posicions de les parts, amb un intercanvi de propostes i contrapropostes, però en cap cas una obligació d'arribar a un acord. No existeix obligació d'arribar a un acord; aquest serà fruit de la lliure decisió de cadascuna de les parts. Unes negociacions que, igualment, s'han de regir pel principi de bona fe.

En segon lloc, la llei estableix una sèrie de causes que permeten que la part receptora de la sol·licitud de negociació es pugui negar a negociar:

1. Existència d'un conveni vigent no denunciat. Mentre un conveni estigui en vigor i no s'hagi denunciat formalment en el termini establert en el mateix conveni, no procedeix obrir una nova negociació. La vigència d'un conveni, propi o sectorial, aplicable a l'empresa impedeix la imposició

de la negociació d'un nou conveni llevat que, en el cas dels convenis d'empresa, la contrapart, normalment l'empresa, hi estigui d'acord o, en el cas de la vigència d'un conveni sectorial, ens trobem davant un supòsit en què la llei ha reconegut prioritat aplicativa al conveni d'empresa (art. 84.2 TRLET) i l'empresa, per exemple, vulgui negociar un conveni propi en les matèries en què aquest article ha reconegut prioritat al conveni empresarial.

2. Defectes de forma en la sol·licitud (art. 89.1 TRLET). La sol·licitud s'ha de fer per escrit i especificar l'àmbit del conveni (empresa, centre de treball, sector, etc.), les matèries objecte de negociació i la representació de qui sol·licita la negociació.

3. Manca de legitimació de la part sol·licitant. La sol·licitud de negociació l'ha de realitzar qui tingui la legitimació per fer-ho. En aquest sentit, una recent sentència dictada pel Ple del Tribunal Suprem ha establert que és necessari que qui proposi la negociació ostenti, "a més de la legitimació inicial o negocial, l'anomenada legitimació plena (possibilitat de constituir vàlidament la part sindical de la comissió negociadora) i la decisòria (possibilitat de conformar majoria per aprovar el conveni)". D'aquesta manera, el Tribunal considera que només existirà obligació de negociar quan qui proposi la negociació:



- en convenis d'empresa: siguin els òrgans de representació unitària dels centres afectats pel conveni o les seccions sindicals que tinguin majoria en aquests comitès d'empresa o entre els delegats de personal. No existint, per tant, obligació de negociar quan qui formuli la sol·licitud sigui una secció sindical amb presència minoritària en aquests comitès.

- en convenis d'àmbit superior (sectorials): sindicats que individualment o

conjuntament ostentin almenys la majoria dels membres dels òrgans de representació unitària afectats pel conveni.

Recordem que, en qualsevol cas, d'acord amb l'art. 89 TRLET, la part receptora de la comunicació haurà de contestar per escrit i de manera motivada.



Jurisprudència. Els treballadors cedits per una ETT també tenen dret a les millores voluntàries reconegudes en el conveni aplicable a l'empresa usuària.

L'art. 11 de la Llei d'Empreses de Treball Temporal estableix, en garantia dels treballadors contractats per les ETT per ser cedits a empreses usuàries, que aquests tindran dret, durant els períodes de prestació de serveis en aquestes, a l'aplicació de les condicions essencials de treball i d'ocupació que els correspondrien si haguessin estat contractats directament per l'empresa usuària per ocupar el mateix lloc. A continuació, assenyala què es consideraran condicions essencials de treball i ocupació les referides a la remuneració, la durada de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius. A més d'aquestes "condicions essencials de treball i ocupació", el següent paràgraf estableix que, així mateix, els treballadors cedits tindran dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades per combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat, l'orientació i identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals (en aquest sentit, la STS de 13 de novembre de 2019 va establir que tenen dret a l'aplicació de les mesures contingudes en el pla d'igualtat de l'empresa usuària).

Ara el Tribunal Suprem, en sentència 466/2025, de 27 de maig, unificant criteris contraposats, ha resolt que aquests empleats poden accedir també a les millores voluntàries, com el complement en cas d'incapacitat temporal (IT), previstes en el conveni col·lectiu de l'empresa usuària on presten serveis.

El Tribunal Suprem, desoïnt la posició que mantenia el Ministeri Fiscal, considera que el concepte de retribució, que no salari, utilitzat per la LETT, ha de ser interpretat de manera àmplia, comprensiva de les millores voluntàries, sobretot tenint en compte la interpretació desenvolupada per la STJUE de 22 de febrer de 2024 (C-649/2022). I conclou que els treballadors de les ETT tenen dret a percebre el complement per incapacitat temporal en igualtat amb els treballadors contractats directament per l'empresa usuària. Una conclusió que el Tribunal Suprem ha estès, en una sentència d'aquest mes de juliol, a una indemnització prevista per als supòsits d'incapacitat permanent com a millora voluntària en el conveni aplicable a l'empresa usuària.



Jurisprudència. Les baixes mèdiques no poden reduir els bonus o incentius si això no està previst en el conveni o en la normativa reguladora del sistema d'incentius.

El Tribunal Suprem ha dictat una sentència (STS 725/2025, de 16 de juliol) que reforça la protecció dels treballadors davant possibles retallades salarials derivades d'una incapacitat temporal. El cas partia de la reclamació d'una empleada de Zara a qui la companyia va reduir el seu bonus anual de vendes en proporció als dies que va estar de baixa mèdica.

Tot i que el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, corregint el jutjat d'instància, va avalar la pràctica empresarial, el Suprem corregeix el criteri i confirma que la treballadora té dret a percebre el bonus íntegre. La Sala Social subratlla que l'empresa no pot decidir unilateralment descomptar els dies de baixa en el càlcul d'incentius o retribucions variables, llevat que aquesta possibilitat estigui prevista expressament en el conveni col·lectiu aplicable o en una norma legal.

Aquest pronunciament sembla consolidar una línia jurisprudencial que ja s'havia aplicat en altres casos en què també es va considerar contrària a dret la reducció d'incentius per baixes mèdiques sense cobertura convencional.

La sentència té una conseqüència clara per a la pràctica empresarial: els plans d'incentius i bonus s'han de revisar amb detall per assegurar que les seves regles de meritació estan alineades amb la normativa i amb la jurisprudència. Penalitzar automàticament les absències per incapacitat temporal no només vulnera drets dels treballadors, sinó que exposa l'empresa a reclamacions judicials i al pagament íntegre dels incentius, juntament amb els interessos corresponents.

Cal destacar que el Tribunal Suprem no va entrar a valorar la possible actuació discriminatòria empresarial per raó de malaltia, per tractar-se de fets anteriors a la Llei 15/2022, que va qualificar la malaltia com a factor discriminatori. Una situació que, si s'hagués apreciat, hauria suposat el pagament d'indemnitzacions addicionals per danys i perjudicis, a més de poder comportar la comissió d'una infracció administrativa molt greu.

En definitiva, es tracta d'una resolució que obliga les empreses a replantejar el disseny dels seus sistemes retributius variables, garantint seguretat jurídica i evitant conflictes que poden resultar costosos tant en l'àmbit econòmic com en el reputacional.



Jurisprudència. Les empreses amb ERTO poden repartir dividendes amb càrrec a reserves d'exercicis anteriors.

La Sala del Contenciós Administratiu de l'Audiència Nacional, en sentència d'11 de juliol de 2025, ha dictat una resolució que aclareix que les empreses que es van acollir a ERTO durant la pandèmia i van rebre exoneracions en les quotes a la Seguretat Social només tenien prohibit repartir dividendes generats en aquell mateix exercici, però no els provinents de reserves d'anys anteriors.

El cas sorgeix arran de la reclamació de la Tresoreria General de la Seguretat Social de les exoneracions practicades durant l'any 2020 per un import total de 888.667,55 euros. De l'expedient administratiu es desprèn que l'empresa va obtenir beneficis per import d'11.943.834 euros en l'exercici 2020, després d'una exoneració del pagament de quotes de Seguretat Social per 888.667,55 euros, i va adoptar la decisió de repartir dividendes amb càrrec a reserves voluntàries d'exercicis anteriors per import de 9.001.784,16 euros.

Tot i que un tribunal d'instància va donar inicialment la raó a la Seguretat Social, l'Audiència Nacional revoca aquella decisió amb l'argument que la norma havia d'interpretar-se de manera restrictiva i conforme a la seva finalitat: evitar l'ús d'ajudes públiques per repartir beneficis obtinguts durant la pandèmia. Segons l'AN, el coherent és que la limitació del repartiment de dividendes es vinculi al repartiment dels beneficis obtinguts —corresponents— a l'exercici ajudat, és a dir, aquell en què s'aplica l'ERTO COVID.

En definitiva, l'Audiència Nacional considera que l'empresa ha acreditat que la distribució de dividendes es va efectuar amb càrrec a reserves de lliure disposició dotades en l'exercici anterior, en quantia suficient per cobrir l'acord de distribució de dividendes, de manera que no es va incomplir la restricció imposada en el precepte invocat per l'Administració com a fonament de les liquidacions impugnades. Sent rellevant que les reserves acumulades en exercicis anteriors siguin suficients per cobrir el dividend, ja que, en cas contrari, ens trobaríem davant d'un inacceptable frau de llei, tal com adverteix la TGSS.