



ANTRÀS



AGOSTO 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Agosto 2025



El deber de negociar un convenio colectivo. Alcance de una obligación legal.

El Estatuto de los Trabajadores, desarrollando el mandato constitucional del, art. 37.1 de la Constitución Española, de garantizar el derecho a la negociación colectiva, optó por un claro modelo promocional del derecho a la negociación colectiva del que, el deber de negociar, instituido en el art. 89.1 TRLET, es seguramente su más claro exponente. La ley ha configurado un deber de negociar que, no obstante, no debe entenderse en términos absolutos.

Así, en primer lugar, el deber de negociar implica un deber de desarrollar un esfuerzo mutuo y sincero de aproximación entre las posiciones de las partes, con un intercambio de propuestas y contrapropuestas, pero, en ningún caso, una obligación de llegar a un acuerdo. No existe obligación de llegar a un acuerdo, este será fruto de la libre decisión de cada una de las partes. Unas negociaciones que, asimismo, deber regirse por el principio de buena fe.

En segundo lugar, la ley establece una serie de causas que permiten que la parte receptora de la solicitud de negociación pueda negarse a negociar:

1. Existencia de un convenio vigente no denunciado. Mientras un convenio esté en vigor y no se haya denunciado formalmente en el plazo establecido en el propio convenio), no procede abrir una nueva negociación. La vigencia de un convenio, propio o sectorial, aplicable a la empresa, impide la imposición de la negociación de un nuevo convenio salvo que, en el caso

de convenios de empresa, la contraparte, normalmente la empresa, esté de acuerdo o, en el caso de la vigencia de un convenio sectorial, estemos ante un supuesto en el que la ley ha reconocido prioridad aplicativa al convenio de empresa (art. 84.2 TRLET) y la empresa, por ejemplo, quiera negociar un convenio propio en las materias en que dicho artículo ha reconocido prioridad al convenio empresarial.

2. Defectos de forma en la solicitud (art. 89.1 TRLET). La solicitud debe hacerse por escrito y especificar el ámbito del convenio (empresa, centro de trabajo, sector, etc.), las materias objeto de negociación y representación de quien solicita la negociación.

3. Falta de legitimación de la parte solicitante. La solicitud de negociación debe realizarse por quien ostenta legitimación para ello. Al respecto, una reciente sentencia dictada por el Pleno del Tribunal Supremo ha establecido que resulta necesario que quien propone la negociación ostente “además de la legitimación inicial o negocial, la denominada legitimación plena (posibilidad de constituir válidamente la parte sindical de la comisión negociadora) y la decisoria (posibilidad de conformar mayoría para aprobar el convenio)”. De esta forma, el Tribunal considera que sólo existirá obligación de negociar cuando quien proponga la negociación:



- en convenios de empresa: sean los órganos de representación unitaria de los centros afectados por el convenio o las secciones sindicales que tengan mayoría en dichos comités de empresa o entre los delegados de personal. No existiendo, por lo tanto, obligación de negociar cuando quien formule la solicitud sea una sección sindical con presencia minoritaria en dichos comités.

- En convenios de ámbito superior (sectoriales): sindicatos que individual

o conjuntamente ostente al menos la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria afectados por el convenio.

Recordemos que, en cualquier caso, conforme al art. 89 TRLET, la parte receptora de la comunicación deberá contestar por escrito y motivadamente.



Jurisprudencia. Los trabajadores cedidos por una ETT también tienen derecho a las mejoras voluntarias reconocidas en el convenio aplicable a la empresa usuaria.

El art. 11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal establece, en garantía de los trabajadores contratados por las ETTs para ser cedidos a empresas usuarias, que estos tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A continuación, señala que se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. Además de esas “condiciones esenciales de trabajo y empleo”, el siguiente párrafo establece que, asimismo, los trabajadores cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales (en este sentido la STS de 13 de noviembre de 2019 estableció que tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria).

Ahora el Tribunal Supremo, en sentencia 466/2025, de 27 de mayo, unificando criterios contrapuestos, ha resuelto que estos empleados pueden acceder también a las mejoras voluntarias, como el complemento en caso de incapacidad temporal (IT), que estén previstas en el convenio colectivo de la empresa usuaria en la que prestan servicios.

El Tribunal Supremo, desoyendo la posición que mantenía el Ministerio Fiscal, considera que el concepto de retribución, que no salario, utilizado por la LETT debe ser interpretado de forma amplia, comprensivo de las mejoras voluntarias, sobre todo teniendo en cuenta la interpretación desarrollada por la STJUE de 22 de febrero de 2024 (C-649/2022) y concluye que los trabajadores de las ETTs tienen derecho a percibir el complemento por incapacidad temporal, en igualdad con los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria. Una conclusión que el Tribunal Supremo ha extendido, en sentencia de este mes de julio, a una indemnización prevista para los supuestos de incapacidad permanente como mejora voluntaria en el convenio aplicable a la empresa usuaria.



Jurisprudencia. Las bajas médicas no pueden reducir los bonus o incentivos si ello no está previsto en el convenio o en la normativa reguladora del sistema de incentivos.

El Tribunal Supremo ha dictado una sentencia (STS 725/2025, de 16 de julio) que refuerza la protección de los trabajadores frente a eventuales recortes salariales derivados de una incapacidad temporal. El caso partía de la reclamación de una empleada de Zara a la que la compañía redujo su bonus anual de ventas en proporción a los días que estuvo de baja médica.

Aunque el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, corrigiendo al juzgado de instancia, avaló la práctica empresarial, el Supremo corrige el criterio y confirma que la trabajadora tiene derecho a percibir el bonus íntegro. La Sala de lo Social subraya que la empresa no puede decidir unilateralmente descontar los días de baja en el cálculo de incentivos o retribuciones variables, salvo que esa posibilidad esté prevista expresamente en el convenio colectivo aplicable o en una norma legal.

Este pronunciamiento parece consolidar una línea jurisprudencial que ya se había aplicado en otros casos en los que también se consideró contraria a derecho la reducción de incentivos por bajas médicas sin cobertura convencional.

La sentencia tiene una consecuencia clara para la práctica empresarial: los planes de incentivos y bonus deben revisarse con detalle para asegurar que sus reglas de devengo están alineadas con la normativa y con la jurisprudencia. Penalizar automáticamente las ausencias por incapacidad temporal no solo vulnera derechos de los trabajadores, sino que expone a la empresa a reclamaciones judiciales y al pago íntegro de los incentivos, junto con los intereses correspondientes. Cabe destacar que el Tribunal Supremo no entró a valorar la posible actuación discriminatoria empresarial por razón de enfermedad por tratarse de hechos anteriores a la Ley 15/2022 que calificó la enfermedad como un factor discriminatorio. Una situación que, de apreciarse, hubiera supuesto el pago de indemnizaciones adicionales por daños y perjuicios, además de poder suponer la comisión de una infracción administrativa muy grave.

En definitiva, se trata de una resolución que obliga a las empresas a replantear el diseño de sus sistemas retributivos variables, garantizando seguridad jurídica y evitando conflictos que puedan resultar costosos tanto en lo económico como en lo reputacional.



Jurisprudencia. Las empresas con ERTE pueden repartir dividendos con cargo a reservas de ejercicios anteriores.

La Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, en sentencia de 11 de julio de 2025, ha dictado una sentencia que aclara que las empresas que se acogieron a ERTES durante la pandemia y recibieron exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social solo tenían prohibido repartir dividendos generados en ese mismo ejercicio, no los provenientes de reservas de años anteriores.

El caso surge tras la reclamación de la Tesorería General de la Seguridad Social de las exoneraciones practicadas durante el 2020 por un valor total de 888.667,55 euros. Del expediente administrativo se observa que la empresa obtuvo beneficios por importe de 11.943,834 euros en el año 2020, tras una exoneración del pago de cuotas de seguridad social de 888.667,55 euros y adoptó la decisión de repartir dividendos con cargo a reservas voluntarias de ejercicios anteriores por importe de 9.001.784,16 euros.

Aunque un Tribunal de instancia dio inicialmente la razón a la Seguridad Social, la AN revoca esa decisión con el argumento de que la norma debía interpretarse de forma restrictiva y conforme a su finalidad: evitar el uso de ayudas públicas para repartir beneficios obtenidos durante la pandemia. Dice la AN que lo coherente es que la limitación del reparto de dividendos se vincule al reparto de los beneficios obtenidos —correspondientes— en el ejercicio ayudado, esto es, en aquel en el que se aplica el ERTE COVID.

En definitiva, la AN considera que la empresa ha justificado que la distribución de dividendos se realizó con cargo a las reservas de libre disposición dotadas en el ejercicio anterior, en cuantía suficiente para cubrir el acuerdo de distribución de dividendos, de manera que no se incumplió la restricción impuesta en el precepto invocado por la Administración como causa de las liquidaciones impugnadas. Siendo relevante que las reservas acumuladas en ejercicios anteriores sean suficientes para cubrir el dividendo, pues en otro caso estaríamos ante un inaceptable fraude de ley, tal como advierte la TGSS.