

**LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS
FRANJA, CONVENIO EXTRAESTATUTARIO Y
VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL ***

***AUTHORIZATION TO NEGOTIATE FRINGE
AGREEMENTS, EXTRA-STATUTORY AGREEMENTS,
AND VIOLATION OF FREEDOM OF ASSOCIATION***

ALEXANDRA LENIS ESCOBAR **

Sentencia del Tribunal Supremo 532/2025, de 4 de junio de 2025

ECLI: ES:TS:2025:2791

SUPUESTO DE HECHO: La STS 532/2025 de 4 de junio analizada, resuelve cuatro recursos de casación ordinaria interpuestos contra la SAN 163/2022 de 7 de diciembre de 2022. Tras más de dos años de negociación entre RYANAIR DAC, USO y SITCPLA (Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Líneas Aéreas) para la firma del I Convenio Colectivo aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros (TCP) de Ryanair con base en España, las negociaciones se rompen sin acuerdo a instancia de la empresa. Paralelamente, la empresa alcanza acuerdos parciales con CC.OO., que son refundidos en un acuerdo de eficacia limitada. Este incluye una cláusula que obliga a la afiliación al sindicato firmante para acceder a la aplicación del acuerdo.

Varios sindicatos presentan demandas contra RYANAIR DAC y CC.OO por vulneración de su derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva. La Audiencia Nacional califica ambos acuerdos —el negociado sin éxito con USO y SITCPLA y el firmado con CC.OO— como extraestatutarios y resuelve acordando la falta de legitimación para comparecer como interesado de uno de los sindicatos, desestima todas las pretensiones de las demandantes y absuelve a las demandadas. Contra esta sentencia, las demandantes presentan recursos de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo, fundados tanto en motivos fácticos como en infracciones jurídicas.

RESUMEN: El Tribunal Supremo realiza un análisis por bloques de los motivos del recurso —fácticos y de infracción jurídica— y procede a la desestimación

** Investigadora predoctoral (FPU) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

de la mayoría de las modificaciones a los hechos probados. Respecto de las infracciones jurídicas alegadas, solo estima una de las presentadas en los recursos de USO y UGT y, en consecuencia, procede a anular la cláusula del acuerdo extraestatutario que obligaba a la afiliación al sindicato firmante para su aplicación –teniéndola por no puesta y manteniendo la validez del acuerdo estatutario en todo lo demás– y declara la vulneración de la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva de los sindicatos mencionados.

En su argumentación jurídica el Tribunal realiza un amplio repaso sobre el derecho a la negociación colectiva, la relevancia y naturaleza de los acuerdos extraestatutarios y su afección a la negociación colectiva estatutaria. El análisis propuesto en este trabajo pretende profundizar en las reflexiones sobre la legitimación para negociar convenios franja conforme al art. 87.1 ET, sobre la naturaleza del convenio colectivo extraestatutario y sobre los estrictos márgenes a los cuales se encuentra sujeto su campo de actuación.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA
 - 2.1. Libertad sindical y la negociación colectiva
 - 2.2. Los acuerdos extraestatutarios, su naturaleza y encaje con los convenios estatutarios
 - 2.3. Reglas de legitimación del convenio colectivo estatutario, legitimación negocial en el convenio franja y libertad de elección de la unidad de negociación
3. EL CASO PARTICULAR
 - 3.1. Los antecedentes del caso: SAN 163/2022, de 7 de diciembre
 - 3.2. La sentencia analizada: STS 532/2025, de 4 de junio
 - 3.2.1. Planteamiento del recurso
 - 3.2.2. Cuestiones jurídicas debatidas y resolución del caso
4. BREVES REFLEXIONES FINALES

1. INTRODUCCIÓN

Previa resolución del recurso, el Tribunal Supremo realiza en el fundamento de derecho quinto¹ un interesante repaso sobre el panorama normativo (nacional e internacional) del derecho a la negociación colectiva, la relevancia de los acuerdos extraestatutarios y su naturaleza jurídica, y finalmente reflexiona sobre cómo pueden afectar estos acuerdos a la negociación colectiva estatutaria.

Siguiendo la línea marcada por la Sala, se plantea un marco jurídico que aborda las principales cuestiones del debate jurídico y la relación existente entre las mismas, para posteriormente descender al análisis del caso concreto con las herramientas necesarias para su adecuada comprensión.

2. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

2.1. La libertad sindical y la negociación colectiva

El vínculo indisoluble entre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva es indiscutible. En el marco internacional, los más importantes instrumentos de reconocimiento de derechos así lo recogen, instrumentos que han sido ratificados por España y que supusieron que la regulación y desarrollo del ordenamiento interno en esta materia se produjera respetando los términos recogidos en ellos

El derecho internacional de contenido social se integra en el derecho interno de forma genérica a través del artículo 96 CE, que declara que los tratados internacionales tras su ratificación pasarán a formar parte del derecho interno. Pero también lo hace a través de la integración concreta en materia de Derechos fundamentales, mediante el art. 10.2 CE se conmina a realizar una interpretación de las normas relativas a los derechos fundamentales y las libertades reconocidas constitucionalmente conforme lo dispuesto en la DUDH y los tratados y acuerdos internacionales sobre estas materias ratificados por España. Así, para determinar el contenido de un derecho fundamental —como es la libertad sindical—, no es posible hacerlo exclusivamente sobre la base de normas elaboradas dentro del ordenamiento jurídico interno, sino que es necesario establecer su alcance

¹ Aunque como ya señaló el profesor Rojo Torrecilla, los fundamentos de derecho de esta sentencia se han numerado de forma errónea y en realidad se correspondería con el fundamento sexto. Rojo Torrecilla, E. “Acuerdo extraestatutario Ryanair-CCOO. Vulneración del derecho de libertad sindical de USO y UGT por una de sus cláusulas, aplicable sólo a las y los afiliados a CCOO. Notas a la sentencia del TS de 4 de junio de 2025 (actualización a 25 de junio)”, *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, entrada de 23 de junio de 2025. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/06/acuerdo-extraestatutario-ryanair-ccoo.html> «Consultado 10/10/2025).

sobre la base de los instrumentos jurídicos de carácter internacional aceptados por España².

Efectivamente, la libertad sindical y la negociación colectiva se reconocen al más alto nivel, partiendo de su reconocimiento en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en los arts. 20.1, 20.2 y 23.4; en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos aparecen en el art. 22 y en art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (ambos de 1966).

A nivel europeo, su consideración no es menos contundente. En primer lugar, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (1950) reconoce, en su art. 11, la negociación colectiva como una manifestación de la genérica libertad de asociación y, en segundo lugar, la Carta Social Europea de 1961 —revisada en el año 2021—, considerada por algunas cualificadas voces como la *Constitución Social Europea*³, o *tratado internacional por excelencia del Derecho Social de los Derechos Humanos*⁴, recoge entre el corpus de ideales y principios comunes de los Estados miembros y que contribuyen al progreso económico y social, la libertad sindical (art. 5) y la negociación colectiva (art. 6).

La Unión Europea por su parte, ya desde sus tratados fundacionales, plasmó la importancia de derecho a sindicación y a la negociación colectiva, teniendo por misión el fomento de la colaboración entre Estados en materia (art. 118 del Tratado de Roma). Además, la Comisión tiene competencias en materia de coordinación de acciones y complementa la acción de los Estados en el ámbito

² En este sentido, Díaz Barrado señala que la verdadera aportación de la Constitución en el campo de lo social no fue solo el reconocimiento de derechos fundamentales o sentar las bases para el establecimiento de una política social —vinculada al art. 1.1 CE—, sino *dejar las puertas abiertas* para que se introduzcan en el ordenamiento interno, normas de derecho internacional y comunitario que configuran un orden social internacional; que son perfectamente compatibles entre sí y que son enriquecedores para la configuración de España como un Estado Social. Díaz Barrado, C. “La contribución de las normas internacionales y del derecho comunitario europeo”, en Martín Jiménez, R. y Sempere Navarro, A. (Coord.), *El modelo social de la constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2003, pp. 96-97.

³ Nicoletti, M. *High Level Conference on the European Social Charter*. General Report. Turín, 2014, Appendix 2v, pp. 157. En la misma línea, Salcedo Beltrán, C. “Derechos sociales y su garantía: la ineludible aprehensión, disposición e implementación de Carta Social Europea (Constitución Social de Europa)”, *Revista de Derecho Social*, n.º. 83, 2018, pp. 46 y Monereo Pérez, J. L. “La garantía de los derechos sociales en la Carta Social Europea como “Constitución Social” de la Europa amplia”, *Laborum Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n.º. 4, 2022, pp. 219 y ss.

⁴ Jimena Quesada, L. “La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España: nuevas garantías para los derechos sociales tras la ratificación de la versión revisada”, *Revista Teoría y Realidad Constitucional*, n.º. 50, 2022, pp. 248.

de la representación de los intereses y defensa colectiva de los trabajadores y empresarios (art. 153 TFUE).

Para la OIT la libertad sindical es un principio intrínseco a su fundación, que aparece recogido en el preámbulo de su constitución⁵ —más tarde reafirmado en la Declaración de Filadelfia de 1944⁶—. Esto explica el amplio reconocimiento del derecho en los diferentes convenios, recomendaciones y declaraciones sobre la materia y que, junto a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical como órgano especializado, han contribuido a la clarificación sobre la interpretación y alcance del derecho a la libertad sindical.

Entre estos instrumentos, destacan los convenios fundacionales 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1979); la Recomendación 91 sobre contratos colectivos (1951); el Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores y su Recomendación 143 (1971) y el Convenio 154 sobre negociación colectiva y su Recomendación 163 (1981). Junto a ellos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998⁷, la Declaración sobre justicia social de 10 de junio de 2008 —actualizada en 2022⁸— y la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 21 de junio de 2019⁹, ponen de manifiesto la importancia de la libertad sindical y su vinculación con la negociación colectiva.

Sin embargo, tras el análisis de estos instrumentos puede concluirse que, pese al amplio reconocimiento del derecho a la negociación colectiva como parte esencial del derecho a la libertad sindical, las fuentes internacionales

⁵ Disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907 «Consultado 10/10/2025».

⁶ En ella, la OIT acepta como una obligación solemne fomentar programas que permitan el logro del reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Puede consultarse una versión de la Declaración con motivo de su 80º aniversario en https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/Declaration%20of%20Philadelphia_A5%20booklet%20ES.pdf. «Consultado 10/10/2025».

⁷ Que sitúa como primer principio fundamental la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva e instaura un mecanismo de seguimiento promocional de los principios. Enmendada en la 110ª reunión en el año 2022, para añadir un 5º principio: condiciones de trabajo seguras y saludables. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf «Consultado 10/10/2025».

⁸ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. «Consultado 10/10/2025».

⁹ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf. «Consultado 10/10/2025». Cfr. Rojo Torrecilla, E. “La declaración del centenario de la OIT. A propósito de la importancia del reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 13, 2020, pp. 5.

no preconfiguran ningún sistema concreto de negociación colectiva. Muy al contrario, la regulación contenida en los principales textos es suficientemente flexible como para permitir que los Estados puedan adaptar sus ordenamientos internos y alcanzar los mínimos en ellos señalados.

Por otra parte, la propia naturaleza de la autonomía colectiva permite adoptar planteamientos de política legislativa diversos. De un lado, el legislador puede regular, por ejemplo, los sujetos legitimados para representar a las partes en la negociación colectiva, los efectos jurídicos del resultado de la negociación, las materias que pueden ser objeto de negociación o, por el contrario, el legislador puede adoptar una posición abstencionista sobre el fenómeno. Ambas posiciones tienen encaje en el marco internacional –presentando cada una de ellas presentan ventajas y desventajas– y pueden observarse en los distintos ordenamientos continentales¹⁰.

El ordenamiento español parte del reconocimiento del importante papel desempeñado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales dentro del respeto a los valores superiores de la democracia y del pluralismo (art. 7 CE en conexión con el art. 1.1 CE), del reconocimiento expreso derecho a la libertad sindical tanto en su vertiente positiva como negativa, que incluye el derecho a la actividad sindical (art. 28.1 CE), y del mandato para que «la ley que garantice el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios» (art. 37.1 CE).

Respecto del contenido del art. 37.1 CE, el Tribunal Constitucional se manifestó de forma temprana afirmando que, lo cierto es que el propio precepto tiene un «contenido constitucional definido»¹¹, el derecho a la negociación colectiva «emana de la propia Constitución»¹² y pese a que «no hay un sistema cerrado de relaciones laborales prediseñado constitucionalmente»¹³, sí hay un mandato al

¹⁰ La posición regulatoria puede observarse en los sistemas de negociación colectiva de España, pero también en Francia y Alemania, mientras que la posición abstencionista es tradicionalmente propia los sistemas de Italia y Gran Bretaña, aunque incluso estos sistemas han experimentado un paulatino acercamiento a posiciones regulatorias. Del Punta, R. *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, pp. 205-206.

¹¹ STC 11/1981 de 8 de abril, Rec. 192/1980 (FJ. 24 *in fine*).

¹² El Alto Tribunal manifiesta que la facultad que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad que no deriva de la Ley si no de la propia constitución. STC 58/1985 de 30 de abril, Rec. 170/1983 (FJ 3).

¹³ Aunque si se establecen las premisas desde las cuales, tanto al legislador como a la actuación de los agentes sociales, se les permite configurar modelos compatibles con el orden constitucional. STC 210/1990 de 2 de diciembre, (FJ 2). Argumento que había sostenido previamente Valdés Dal-Re, F. “La negociación colectiva en la constitución”, *Revista de Política Social*, n.º 121, enero-marzo 1979, pp. 486 y Rodríguez Sañudo, F. “La negociación colectiva en la constitución de 1978”,

legislador para que regule del derecho respetando su contenido esencial¹⁴, sin que ninguno de los elementos del art. 37.1 tengan carácter cerrado¹⁵, disponiendo el legislador de un amplio margen de libertad de configuración del Derecho, aunque esa libertad no sea absoluta¹⁶. La Constitución fija «un cuadro general, de grandes líneas dentro del cual caben múltiples variantes, con posibilidades de desarrollo bastante amplias que podrían materializarse bien vía legislativa o a través de la práctica sindical»¹⁷.

2.2. Los acuerdos extraestatutarios, su naturaleza y relaciones con la negociación colectiva estatutaria

Como es sabido, el desarrollo legal del mandato constitucional se materializó con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y una de las cuestiones interpretativas que suscitó en su momento posiciones doctrinales divergentes, fue si la regulación contenida en el Título III agotó las posibilidades que el art. 37.1 CE ofrece¹⁸, es decir, si su desarrollo colmó el mandato constitucional de garan-

en AA. VV *Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Constitución: ponencias al simposio sobre este tema celebrado en el Centro de Estudios Constitucionales en mayo-junio de 1979*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1980, pp. 341.

¹⁴ Ha de entenderse por contenido esencial de un derecho «aquella parte... que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos». Por tanto, el legislador no puede desproveerlo de sus rasgos esenciales, «de este modo, se rebasa o se desconoce el contenido esencial cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección». STC 11/1981 de 8 de abril, Rec. 192/1980. (FJ 8).

¹⁵ STC 119/2014 de 16 de julio, Rec. 5603/2012 (FJ 4. a).

¹⁶ STC 8/2015 de 22 de enero, Rec. 5610/2012 (FJ 2. f).

¹⁷ Rodríguez Sañudo, F. “La negociación colectiva en la constitución de 1978”, en AA. VV *Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Constitución: ponencias al simposio sobre este tema celebrado en el Centro de Estudios Constitucionales en mayo-junio de 1979*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1980, pp. 341. Valdés Dal-Ré por su parte señalaba que, una interpretación del art. 37.1 congruente con la concepción de la negociación colectiva como instrumento privilegiado de la autonomía colectiva permite inferir que la Constitución no ha establecido un modelo único de negociación colectiva y que la coexistencia de distintos modelos y tipos de convenios sería una característica estable de nuestro modelo de relaciones laborales. En Valdés Dal-Re, F. “Negociación colectiva en la Constitución”, *Revista de Política Social*, n.º 121, enero-marzo 1979, pp. 488.

¹⁸ En este sentido, Montoya Melgar defendió en su momento que si el ET hubiera querido admitir las dos figuras de convenios lo habría hecho de modo terminante y claro. Montoya Melgar, A. “Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los trabajadores”, en AA.VV. *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid (ACARL), 1984, pp. 58-59 y en Montoya Melgar, A. “Convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores”, *Boletín AEDIPE*, septiembre 1982, pp. 4 y ss. En similar sentido, Durán López afirmó que, cumplido el mandato constitucional, el único régimen normativo existente sobre la negociación colectiva es el del Estatuto de los Trabajadores... a la vista de la opción legislativa hay que afrontar abiertamente su constitucionalidad o inconstitucionalidad. Durán López, F. “El Estatuto de los Trabajadores y

tizar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios o por el contrario cabía la posibilidad de otras formas de negociación colectiva al margen de la prevista en el ET¹⁹.

El debate está zanjado hace años²⁰, concluyéndose que pese a la detallada regulación sobre la negociación de convenios colectivos contenida en el Título III, esta no abarcó todas las manifestaciones posibles del fenómeno en el marco de las relaciones laborales, si no que se limitó a la regulación de una de sus formas concretas²¹, aquella realizada conforme a las reglas del propio Estatuto. La jurisprudencia afirma la validez de los pactos extraestatutarios, basándose en principios constitucionales y contractuales²² y resaltando la importancia de respetar la autonomía de las partes, «siendo el carácter estatutario o no del convenio, simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el ET exige para la regularidad del convenio colectivo»²³

Como señala el Tribunal Supremo en la sentencia objeto de este análisis, «la existencia de un sistema dual de negociación, con convenios estatutarios y acuerdos extraestatutarios es aceptada en nuestro sistema de negociación colectiva y refleja la tensión entre la necesidad de establecer acuerdos de eficacia general y la flexibilidad que ofrecen los pactos adaptados a situaciones o colectivos específicos». Ante la ausencia de una sistemática de normas específicas aplicables a estos acuerdos –salvo la aplicación directa del art. 37.1 CE y las

la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 2, 1998, pp. 136-138.

¹⁹ Posición defendida por, entre otros Fernández Domínguez, J., Barreiro González, G. y Agra Viforcós, B. “Los convenios colectivos extraestatutarios. Una construcción teórica”, en VV. AA *Los Convenios Colectivos Extraestatutarios: contenido y régimen jurídico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004, pp. 22-27.

²⁰ En este punto, me remito a los estudios sistemáticos sobre la materia, entre ellos, Quintanilla Navarro, R. *Los convenios colectivos irregulares*, CES, Madrid, 1998 y Borrajo Dacruz, E. “los convenios colectivos extraestatutarios. Base constitucional y casos significativos”, en VV.AA Pérez de los Ríos Orihuel, F. Goerlich Peset, J. M. (coord.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 621-640.

²¹ La legítima opción legislativa en favor de un Convenio Colectivo dotado de eficacia personal general, que en todo caso no agota la virtualidad del precepto constitucional. STC 73/1984 de 27 de junio, (FJ 2). En el mismo sentido, entre otras, STC 108/1989 de 8 de junio que señala que el carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el Estatuto de los Trabajadores exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia por el carácter *erga omnes* del llamado convenio colectivo estatutario (FJ 2), o las STC 58/1995 de 30 de abril y 98/1995 de 29 de julio.

²² STS de 9 de febrero de 2010, Rec. 105/2009 (FJ. 2), STS de 16 de julio de 2014, Rec. 110/2013 (FJ. 5) y las en ellas citadas.

²³ STS de 12 de diciembre de 2006, Rec. 21/2002 (FJ. 3).

previsiones del código civil que regulan los contratos²⁴, la configuración del régimen del convenio colectivo extraestatutario ha sido colmada por una sólida jurisprudencia. La STS 1064/2021 de 27 de octubre y las en ella citadas²⁵, recoge la doctrina del Tribunal Supremo en materia de acuerdos extraestatutarios y su encaje con los convenios estatutarios, en los siguientes términos.

En cuanto a su delimitación, se admite la existencia y eficacia de acuerdos adoptados entre representantes de los trabajadores y empresarios al margen de las reglas del ET, gozando estos igualmente de soporte conforme al art. 37.1 CE, aunque sin el carácter *erga omnes*.

Respecto de los sujetos legitimados para negociar, «la singularidad más relevante de este modelo [...] se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor». El empleador no tiene la obligación legal de convocar a todas las fuerzas sindicales para la negociación de un acuerdo extraestatutario, el derecho a negociar de un sindicato topa con el derecho a las demás partes a no negociar con él, su derecho a negociar acaba donde empieza la libertad de negociación de los otros de conformidad con las reglas del código civil que rigen este tipo de acuerdos, fundada en su naturaleza contractual y en la autonomía de las partes²⁶.

En cuanto a su ámbito de aplicación, gozan de eficacia limitada y sólo obligan a los representados por el sindicato firmante, «la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes los suscribieron, no puede hacerse por procedimientos o vías que no cuenten con la voluntad de quienes no participaron en él, pero la adhesión a estos como adhesión libre no puede ser en ningún caso cuestionada»²⁷. Se admite incluso la adhesión tácita, pues «el ámbito de aplicación del convenio extraestatutario se limita a la empresa y a los trabajadores que (bien por sí mismos o bien a través del sindicato) los concertaran inicialmente, así como aquellos otros que en lo sucesivo se adhieran al concierto por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico, fundamentalmente en el CC. [...] y la validez de aquel acto de adhesión no está sujeta a requisitos de forma, por lo que puede manifestarse tanto de forma expresa

²⁴ Entre otras, STS de 2 de febrero de 1994, Rec. 4052/1992 y STS de 21 de junio de 1994, Rec. 2225/1993; STS de 12 de diciembre de 2006, Rec. 21/2002 (FJ. 4), STS de 20 de febrero de 2008 (FJ. 2) y las en ella citadas.

²⁵ STS 1064/2021 de 27 de octubre, Rec. 4312/2018. Especialmente la STS de 16 de julio de 2014, Rec. 110/2013.

²⁶ STS de 30 de marzo de 1999, Rec. 2947/1998; STS de 11 de marzo de 2003, Rec. 23/2002 (FJ. 2)

²⁷ Ni necesita cláusulas que la prevean, por lo que no se imputar a estas —juridicamente irrelevantes—, la lesión de un derecho ajeno. STS 1064/2021 de 27 de octubre, Rec. 4312/2018 (FJ. 3), que a su vez reproduce la recopilación de doctrina de la STC 108/1989 de 8 de junio (FJ. 2).

como tácita través de actos concluyentes, como que la empresa aplique el pacto a toda la plantilla y los trabajadores consientan su aplicación»²⁸.

En relación con la eficacia de estos acuerdos, su naturaleza es meramente contractual²⁹, su valor es obligacional, no normativo, lo que implica su sometimiento a la jerarquía de fuentes conforme al art. 3 ET, debiendo respeto por tanto a lo estipulado en la ley, los reglamentos y los convenios estatutarios.

Finalmente, queda por abordar la interacción de ambos instrumentos. De una parte, la relación simultánea de acuerdos extraestatutarios y convenios colectivos estatutarios y, de otra parte, la existencia de dos acuerdos extraestatutarios simultáneos. Sobre el primer escenario, la sentencia analizada en su fundamento jurídico séptimo (erróneamente nominado sexto) realiza una interesante reflexión que se resume de la siguiente forma: cuando el acuerdo extraestatutario y del convenio estatutario tienen ámbitos coincidentes, se ha de respetar un delicado equilibrio. Está claro que el acuerdo extraestatutario no puede prevalecer ni contradecir las leyes, las disposiciones de los convenios estatutarios, ni el contrato de trabajo por jerarquía normativa, sin embargo, ambos instrumentos pueden coexistir, siempre que esa coexistencia se supedita a que el acuerdo extraestatutario no contrarie ni suplante la negociación estatutaria, porque «los convenios extraestatutarios se sitúan en un plano contractual subordinado al marco normativo laboral» y «ningún pacto privado puede desactivar un derecho constitucional tutelado por la ley, como es la negociación colectiva».

La segunda cuestión, la existencia e interacción de dos pactos extraestatutarios simultáneos se resuelve con la aplicación de la doctrina de la sala recogida en la STS de 12 de diciembre de 2006³⁰, que señala que «la existencia de un pacto colectivo extraestatutario, cuando la eficacia que se pretende para el mismo es la limitada que le corresponde, no perjudica la libertad sindical del sindicato no interviniente en dicho pacto, pues no merma sus posibilidades de negociación, en tanto que no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia *erga omnes*,

²⁸ STSJ Galicia 547/2016 de 4 de febrero de 2016, Rec. 2180/2015 (FJ. 2. 2º). Por todas, STS de 10 de junio de 1998, Rec. 294/1998 (FJ. 2 y 3); STS 30 de marzo de 1999, Rec. 2947/1998 (FJ. 3).

²⁹ Aunque nuestra jurisprudencia se ha decantado en favor de la eficacia jurídica contractual del convenio extraestatutario, puede consultarse un interesante repaso sobre las distintas posiciones doctrinales al respecto —eficacia normativa; eficacia contractual o eficacia jurídica real—, en Fernández Domínguez, J. J.; Barreiro González, G. y Agra Viforcós, B. “Los convenios colectivos extraestatutarios. Una construcción teórica”, en AA.VV. *Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido y régimen jurídico*, MTSS, Madrid, 2004, pp. 48-60.

³⁰ STS de 12 de diciembre de 2006, Rec. 21/2002 (FJ).

ni le impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo, también extraestatutario, con afectación limitada a sus afiliados»

2.3. Reglas de legitimación del convenio colectivo estatutario, legitimación negocial en el convenio colectivo franja y libertad de elección de la unidad de negociación

Partiendo de la decisión de política legislativa de articulación de un convenio colectivo con naturaleza normativa y eficacia general *ex ante* o *erga omnes* diseñado por el título III ET (art. 82 ET), el legislador «se ha visto movido a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales a la autonomía negocial del derecho privado»³¹. En este contexto, también la legitimación negocial tiene un significado concreto que impide su valoración desde la óptica del derecho privado³². Por ello, cuando el art. 87 ET utiliza el término *técnico-jurídico* de legitimación, «delimita a través de una fórmula cerrada quienes pueden llevar a cabo las negociaciones y en su caso concluir los convenios colectivos laborales... entendiendo que legitimación aquí significa más que representación en sentido propio, un poder *ex lege* de actuar y afectar las esferas jurídicas de otros»³³.

Tal como señala la STC 73/1984 de 27 de junio, los requisitos de legitimación se traducen en un doble sentido: a) «constituyen una garantía de la representatividad de los participantes» y, b) «expresan el derecho de los más representativos a participar en las negociaciones» para asegurar la representación de los intereses del conjunto de los afectados y las reglas de legitimación negocial del convenio colectivo estatutario son de derecho necesario absoluto³⁴.

Además, no es suficiente con ostentar la genérica capacidad para negociar colectivamente, si no que esa capacidad ha de acompañarse del cumplimiento de unos requisitos singulares que convierten a un sujeto con capacidad negociadora en el sujeto idóneo para negociar en un concreto ámbito, diferenciándose además tres tipos de legitimación³⁵, que han de reunirse acumulativamente para llegar

³¹ STC 4/1983 de 28 de enero, Rec. 173/1982 (FJ. 3).

³² Porque el convenio desarrollado conforme a las reglas estatutarias no es solo un contrato, si no una norma que rige las condiciones de trabajo de los sometidos a sus ámbitos de aplicación. STC 73/1984 de 27 de junio (FJ. 2).

³³ STC 12/1983 de 22 de febrero (FJ. 2).

³⁴ Porque se parte de la premisa que quienes se ajustan los requisitos de legitimación – conforme aparecen reguladas en el Estatuto de los Trabajadores –, son representativas del sector de los afectados y, por esta razón, los intereses colectivos de los afectados por el convenio tendrán una participación efectiva en la determinación de las condiciones a las que luego se verán sometidas las relaciones de trabajo. STC 73/1984 de 27 de junio (FJ. 2).

³⁵ «En la negociación colectiva entran en juego tres tipos distintos de legitimación, una que habilita para negociar, otra, que capacita para constituir la comisión negociadora y, por último, la que es exigida para dar validez a los acuerdos» (STS 24 marzo 1995, Rec. 3470/1992 (FJ. 2)). En

a ser sujeto firmante de un colectivo estatutario. En primer lugar, el sujeto con capacidad ha de tener legitimidad para participar en esas concretas negociaciones (art. 87 ET) –legitimación inicial o simple–. En segundo lugar, debe reunir los requisitos para, en proporción a su representatividad real en el ámbito concreto, atribuirse miembros dentro de la comisión negociadora para la válida constitución de las mesas de negociación (art. 88 ET) –legitimidad plena o interviniente– y finalmente, ha de ostentar legitimidad suficiente para aprobar el convenio negociado, atendiendo a su grado de la representación (art. 89.3 ET) –legitimación decisoria–.

La eficacia *erga omnes* del convenio estatutario queda pues, condicionada al cumplimiento unas reglas especialmente rigurosas en lo que a sujetos se refiere, seleccionando a unos determinados sujetos de la parte empresarial y de la parte social atendiendo a criterios de representatividad que se encuentran recogidos en los artículos 87 y 88 ET —vinculados con los artículos 6, 7 y 8.2 b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical— y dependiendo del nivel de negociación. Los convenios o acuerdos que no respeten los preceptos sobre legitimación negocial serán nulos como convenios estatutarios³⁶. Además, el momento de la acreditación de la legitimación —incluso de la legitimación decisoria— es con carácter previo a la constitución de la mesa de negociación, no varían durante el proceso de negociación³⁷ y el incumplimiento de los requisitos de representatividad no puede ser subsanado a posteriori³⁸.

Respecto de las reglas de legitimación concretas para negociar convenios colectivos estatutarios franja, en virtud del art. 87.1 ET *in fine*, en los convenios

esta línea, la STS 567/2017 de 28 de junio de 2017, Rec. 203/2016 resume la doctrina del Tribunal Supremo sobre los tres tipos de legitimación.

³⁶ STS 23 de julio de 2003, Rec.75/2002 (FJ. 4) y STS 20 de junio de 2006, Rec. 189/2004, entre otras.

³⁷ STS 567/2017 de 28 de junio de 2017, Rec. 203/2016. «Esta regla se aplica a los distintos tipos de legitimación, pues si el art. 89.3 ET exige para la aprobación del convenio el voto mayoritario de cada una de las dos representaciones es evidente que se está remitiendo a la configuración de esas representaciones al constituirse la comisión negociadora (art. 88.1. 2º ET). Ésta, a su vez, ha de tener en cuenta los niveles de representatividad existentes en el momento de iniciarse la negociación, pues entonces es cuando ha de fijarse la legitimación inicial del art. 87.2 ET, que otorga el derecho a participar en la negociación colectiva formando parte de la comisión negociadora (art. 87.5 ET). Es, por tanto, el nivel de representatividad existente en ese momento el que debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo de las representaciones previsto en el art. 89.3 ET». (FJ. 2). «El momento de constitución de la comisión negociadora en el verdadero eje cronológico de su decisión. A tal fecha entiende que debe referirse no solo la implantación del sindicato, sino también su acreditación». Por todas, STS 11 de junio de 2020, Rec. 138/2019 (FJ: 2.2); STS 7 de abril de 2021, Rec. 44/2020 (FJ. 3. 2, D); STS 1053/2023 de 30 de noviembre (FJ. 4.1) y STS 342/2024 de 22 de febrero, Rec. 23/2022 (FJ. 2 y 3).

³⁸ STS de 9 de marzo de 1994, Ar. 2218. La adhesión posterior al convenio de sindicatos o patronales, no permite alterar la naturaleza extraestatutaria del convenio, por no cumplir los

«dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico» esta facultad corresponde en exclusiva³⁹ a «las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta». En otras palabras, es necesaria la designación de las secciones sindicales que les representarán en esa concreta negociación, mediante la votación en asamblea constituida al efecto por los trabajadores afectados por el convenio franja⁴⁰.

El Tribunal Supremo recuerda que «en este caso, las reglas de legitimación se alejan del parámetro de medición de representatividad vía elecciones sindicales, y esto se explica porque éstas no se desarrollan de modo disociado en atención a la pertenencia al grupo profesional. Por consiguiente, los resultados de tales elecciones no permitirían establecer el nivel de representatividad de los sindicatos en el ámbito del convenio de franja. De ahí que la ley imponga una votación a la que puedan concurrir como electores los trabajadores que ostenten las condiciones que definen su pertenencia al grupo cuyo perfil determina el ámbito del convenio, de suerte que sean esos trabajadores exclusivamente los que elijan a las secciones sindicales a las que otorgan la legitimación para negociar dicho convenio»⁴¹.

Por otra parte, el art. 83.1 ET recoge que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, de manera que, «en principio, son los promotores del proceso los que libremente concretan la unidad de negociación»⁴². Se ha definido la unidad de negociación como el «conjunto de intereses colectivos extraídos de la realidad social que los sujetos negociadores no pueden modificar, pero sí que pueden seleccionar los intereses concretos sobre los que se

requisitos de representatividad inicialmente. STS 8 de junio de 1999, Ar. 9308.

³⁹ Un análisis sobre las posibilidades de negociación de la representación unitaria en este nivel, en el régimen anterior a la reforma del art. 87 ET operada por el Real Decreto Ley 7/2011, puede verse en Tomas Jiménez, N. *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*. Comares, Granada, 2013, pp. 315-321.

⁴⁰ Aunque a esta votación no le resultará de aplicación los requisitos de los acuerdos alcanzados en asamblea del art. 80 ET, ni se requerirá que las secciones sindicales designadas acrediten tener *implantación* en el ámbito del convenio, porque tras la redacción dada al art. 87.1 ET por el Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, se eliminaron estos requisitos. Puede consultarse un análisis sobre el régimen legal anterior a la citada reforma en Solans Latre, M. *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004, pp. 118-128.

⁴¹ Doctrina recogida en la STS de 26 de noviembre de 2015, Rec. 317/2014, (FJ. 2, párr. 3º), utilizada recientemente en la SAN 45/2025 de 25 de marzo, Rec. 218/2024.

⁴² SAN 26/2025 de 17 de febrero, Rec. 339/2024 (FJ. 5).

va a negociar y conformar así el espacio contractual para tratar de satisfacerlos, lo cual determinaría el *nivel de negociación*»⁴³.

La delimitación de la unidad de negociación necesita de la «existencia de intereses colectivos que puedan llegar a ser definidos y jurídicamente autotutelados», precisa la existencia de una base objetiva y subjetiva real y de sujetos representativos que puedan actuar para su tutela⁴⁴, pero compete sólo a los representantes de las personas trabajadoras y de los empresarios, en el ejercicio de su autonomía colectiva, la determinación del espacio propicio para sus relaciones y decidir libre y autónomamente el nivel en el que van a entrar en contacto y negociar⁴⁵ y las razones que subyacen a la elección del nivel de negociación colectiva dependen en última instancia de la política y estrategias de negociación colectiva de los sindicatos y empresarios⁴⁶.

Lo anterior resulta conforme al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical *ex arts.* 37.1, 7 y 28.1 CE, pues el derecho a negociar colectivamente integrado en el núcleo duro del derecho a la libertad sindical debe abarcar necesariamente el conjunto de facultades que permita a las partes dictar las reglas a las que se someterán sus relaciones, y entre ellas se encuentra la facultad de elegir el nivel de negociación⁴⁷.

Sin embargo, esta libertad de elección de la unidad de negociación en la negociación colectiva de eficacia general «no es absoluta si no que, al contrario, se encuentra sujeta a muy diversos límites y requisitos legales»⁴⁸ y en cuanto a las normas de legitimación, «escapan al poder de disposición de las partes

⁴³ Tomas Jiménez, N. *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*. Comares, Granada, 2013, pp. 176.

⁴⁴ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. “La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo”, *Revista de Política Social*, n.º 84, 1969, pp. 7 y Benavente Torres, M. I. *El convenio colectivo estatutario*. Comares, Granada, 2022, pp. 82.

⁴⁵ Valdés Dal-Ré, F. “Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva”, *Revista de Política Social*, n.º 137, 1983, pp. 432-433.

⁴⁶ Rodríguez Fernández, M. L. *Negociación colectiva, igualdad y democracia*. Comares, 2016, pp. 66 y Rodríguez Fernández, M. L. *La estructura de la negociación colectiva*. Lex nova, Valladolid, 2000, pp. 327 y ss.

⁴⁷ Auto TC 85/2011 de 7 de junio, Rec. 8173/2010 (punto 3, párr. 9º).

⁴⁸ STC 136/1987 de 22 de julio, Rec. 267/1986 (FJ.5). También en las STS de 20 de septiembre de 1993, Rec. 2724/1991 (FJ. 2); STS de 23 de junio de 1994, Rec. 3968/1992. (FJ. 3); STS de 3 de mayo de 2006, Rec. 104/2004 (FJ. 4); STS de 6 de octubre de 2008, Rec. 10/2007 (FJ. 4)...y recientemente, SAN 26/2025 de 17 de febrero, Rec. 339/2024 (FJ. 5).

negociadoras, porque en la negociación inciden derechos sindicales que no pueden obviarse»⁴⁹.

De forma sintética, los condicionantes que influyen en la libertad de elección de la unidad de negociación pueden dividirse en tres bloques⁵⁰ 1) el respeto a las normas imperativas sobre legitimación para negociar; 2) las elaboraciones doctrinales sobre idoneidad, razonabilidad, objetividad, estabilidad y que no se incurra en discriminaciones injustificadas⁵¹ —ello no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de trabajo, si atendiendo a sus singularidades, consideren que esta es la mejor vía para la defensa de sus intereses⁵²—y 3) las reglas sobre estructura y coordinación negocial de los arts. 83 y 84 ET.

Respecto de las reglas de legitimación, que son las que suscitan mayor interés en el caso analizado en este comentario —o más bien, la ausencia de legitimación de las partes conforme a las reglas del convenio estatutario—, el Tribunal Supremo señala que la libertad que tienen las partes negociadoras para fijar el ámbito de aplicación del convenio colectivo en virtud del art. 83.1 ET, «no puede ser entendida en términos absolutos, sino con relación a la unidad negocial de que se trate y a la representatividad que ostenten las partes intervinientes en la negociación, que es considerada por el propio art. 87 ET»⁵³. Por esta razón,

⁴⁹ STC 73/1984 de 27 de junio (FJ. 2).

⁵⁰ Atendiendo a la clasificación utilizada por Navarro Nieto, F. *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*. Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 35 y 36. Que coincide con la clasificación utilizada en la STS de 8 de enero de 2020, Rec. 129/2018 (que reproduce la doctrina contenida en la STS de 18 de diciembre de 2002, Rec. 1154/200), utilizada recientemente en la SAN 45/2025 de 25 de marzo, Rec. 218/2024.

⁵¹ «El convenio colectivo, como norma que se integra en el ordenamiento jurídico está vinculado al art. 14 CE y tiene, por tanto, que justificar los tratamientos diferentes que pueden producirse tanto en el establecimiento de condiciones entre el personal incluido en su ámbito de aplicación... como en lo que se refiere a las exclusiones que de su ámbito pueda establecer el propio convenio». STS de 14 de marzo de 2007, Rec. 158/2005 (FJ. 3).

⁵² El principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una empresa, ámbito geográfico o funcional determinado. No impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de trabajo, si consideran que, por sus singulares características u otras características relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses, pero no ha de confundirse esto con la exclusión de trabajadores fruto de su precariedad, que se ven apartados del ámbito de aplicación contra su voluntad por su escasa fuerza negociadora. STC 136/1987, de 22 de julio, Rec. 267/1986 (FJ. 5)

⁵³ STS de 28 de octubre de 1996, Rec. 566/1996 (FJ. Único, 5º).

el convenio colectivo tendrá el ámbito de aplicación que las partes acuerden «siempre que las partes tengan capacidad y estén legitimadas en dicho ámbito»⁵⁴.

3. EL CASO PARTICULAR

La sentencia objeto de este análisis es la presentada en suplicación contra la SAN 163/2022, de 7 de diciembre. En esta sentencia, comentada oportunamente por el profesor Rojo Torrecilla⁵⁵, las demandantes interponen cuatro recursos separados de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo, fundados tanto en motivos fácticos como en infracciones jurídicas, que se resuelven en la STS 532/2025 de 4 de junio. Para una mejor comprensión del supuesto de hecho analizado, se hará un resumen de los puntos más relevantes de la sentencia de instancia –reproducida parcialmente en suplicación–, para posteriormente centrarnos en las cuestiones debatidas en suplicación.

3.1. Los antecedentes del caso: SAN 163/2022, de 7 de diciembre

Según el relato fáctico recogido en la sentencia de instancia, el pleito tiene origen en la negociación del I Convenio Colectivo aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros (TCP) de Ryanair con base en España. La negociación del convenio entre la empresa RYANAIR DAC y los sindicatos USO y SITPCLA se desarrolló entre los años 2019 y 2022 y finalizó sin acuerdo, con el archivo del procedimiento por parte del SIMA tras varias reuniones para impulsar la negociación y, motivada por la ruptura de las negociaciones por parte de la empresa. Previo inicio de las negociaciones, se acordó la aplicación de la legislación española en la regulación de las condiciones de trabajo y el empresario reconoció, en un acuerdo que dejó sin efecto la convocatoria de huelga de los días 10 y 13 de enero de 2019, la representación mayoritaria de USO y SITCPLA para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros, a efectos de la negociación de un convenio franja.

En julio del mismo año, los sindicatos comunicaron por correo electrónico a la empresa que se habían celebrado procesos de votación en las 13 bases de Ryanair en España, para que los trabajadores designaran a las secciones sindicales que les representarían en la negociación del convenio franja, con una participación del 58,35% de electores y obteniendo mayoría la candidatura conjunta de SITCPLA y USO, quien alega por tanto ostentar la legitimación plena para negociar el convenio. En el juicio se aportó como prueba de la celebración estas elecciones,

⁵⁴ Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E. *Derecho del Trabajo* (23ª ed.). Cívitas, Madrid, 2005, pp. 883.

⁵⁵ Rojo Torrecilla, E. “Acuerdo extraestatutario Ryanair-CCOO. Vulneración del derecho de libertad sindical de USO y UGT por una de sus cláusulas, aplicable sólo a las y los afiliados a CCOO. Notas a la sentencia del TS de 4 de junio de 2025 (actualización a 25 de junio)”...óp. cit.

un informe elaborado por una empresa externa que da cuenta del resultado de un proceso de votación electrónica y donde se recoge que los participantes podían otorgar su representación a USO-SITCPLA o votar en blanco. Además, consta como hecho probado que se habían celebrado elecciones sindicales en la actividad de tierra y en la actividad de *handling*, pero no en el sector de vuelo en el que prestan servicios los TCP.

Paralelamente a la negociación del convenio franja con USO y SITCPLA, la empresa inició negociaciones con CC. OO desde febrero de 2022, logrando alcanzar varios acuerdos parciales, finamente refundidos en un único texto de eficacia limitada, que incluye una cláusula que exige como requisito previo para su aplicación, la afiliación de los trabajadores al sindicato firmante del acuerdo.

USO y SITCPLA conjuntamente y UGT interponen dos demandas —acumuladas— contra RYANAIR DAC y CC.OO, ante la Audiencia Nacional en procedimiento de tutela de derechos fundamentales. El sindicato ATR (Asociación de Tripulantes de Ryanair) comparece como interesado y se adhiere a las demandas. USO y SITCPLA consideran que el acuerdo extraestatutario firmado vulnera su derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, porque se ha iniciado la negociación *oculta* de un acuerdo extraestatutario, quebrando la buena fe, mientras se mantenían abiertas las negociaciones de un convenio que las partes identificaban como estatutario y para el cual alegan estar legitimadas *ex art. 87.1 ET*. Por ello reclaman que se declare que la conducta de las demandadas vulnera su libertad sindical; se ordene el cese inmediato de dicha conducta y se reponga la situación al momento anterior a la vulneración, declarando la nulidad de los acuerdos extraestatutarios suscritos entre la empresa y Ryanair, se ordene a la empresa la reanudación de la negociación del Convenio franja aplicable a TCP de Ryanair y se condene a la empresa al abono de una indemnización de 225.028€ (mitad para la USO y mitad para SITCPLA), por daños morales y reclaman una indemnización simbólica de 2€ por el mismo concepto a CC.OO.

UGT por su parte, también considera vulnerado el mismo derecho, pero con un matiz importante. Al no haber participado de la negociación del presunto convenio estatutario franja, fundamenta la vulneración en el hecho de no haber sido llamado a la negociación del acuerdo extraestatutario en los mismos términos que CC.OO, alegando que ambos sindicatos están en la misma situación en cuanto a implantación dentro del colectivo afectado (ninguno acredita implantación). Por ello, solicita que se declare la vulneración de su derecho a la libertad sindical y del principio de igualdad y no discriminación, ordenándose el cese inmediato de la conducta antisindical, la nulidad del acuerdo extraestatutario firmado con

CC.OO y reclama a Ryanair el abono de una indemnización de 25.000€ en concepto de daños morales.

Adicionalmente, se alega en ambas demandas que el acuerdo extraestatutario vulnera la libertad sindical individual negativa de los trabajadores, al exigir su afiliación al sindicato firmante para su aplicación. El sindicato ATR, cuyo objetivo según sus estatutos –depositados en julio de 2022, cuando ya habían finalizado las negociaciones para la firma del I Convenio Colectivo aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros (TCP) de Ryanair– es la defensa de los intereses de los trabajadores TCP de Ryanair, comparece como interesado y se adhiere a las demandas planteadas por USO-SITCPLA y UGT.

La empresa se opone a las demandas. En primer lugar, argumenta que el sindicato ATR no tiene condición de interesado al no tener relación con el pleito. En segundo lugar, invoca cuestiones procedimentales: falta de legitimación activa y de acción de los sindicatos demandantes, pues no han sido parte en los acuerdos –extraestatutarios– impugnados y falta de adecuación de procedimiento, argumentando que la adecuada sería la vía del conflicto colectivo y no de tutela. En tercer lugar, sobre el fondo del asunto la empresa estima que el acuerdo extraestatutario admitía la adhesión de los sindicatos demandantes y estos no lo han hecho. Además, alega que los acuerdos suscritos en el ejercicio de la libertad de empresa y la libertad sindical, y su contenido no afecta a los demandantes o sus representados y niega la discriminación por razón de afiliación porque «entonces ningún pacto extraestatutario sería posible».

CC.OO se opone a las demandas y argumenta que se abrió un proceso de negociación con Ryanair al apreciarse el fracaso de las negociaciones. Además, alega carencia sobrevenida del objeto al no estar vigentes los acuerdos parciales impugnados. Sin embargo, este argumento no aplica porque las demandas iniciales fueron ampliadas e incluyen el acuerdo final que los refunde de octubre de 2022 que sí continúa vigente.

La Audiencia Nacional desestima todas las cuestiones procesales suscitadas por las demandadas, siendo especialmente reseñables los argumentos en torno a la condición de interesado del sindicato ATR. La Sala señala que, si bien los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales son sujetos con legitimación para la defensa de los intereses que les son propios, para accionar cualquier procedimiento en el que estén en juego los intereses colectivos de los trabajadores, deben tener implantación suficiente en el ámbito del conflicto y existir un nexo entre dicho sindicato y el pleito que se trate (art. 17.2 LRJS). Y en este caso concreto, si bien el objetivo del sindicato ATR –según sus estatutos–, es la defensa de los trabajadores afectados por el pleito, no se acredita la suficiente implantación del sindicato en el ámbito del conflicto (porque la sala no otorgar

validez a un certificado expedido por el propio sindicato, donde manifiesta contar con afiliados). Ello unido a su reciente creación posterior a los hechos de las demandas, lleva a la conclusión de su presencia en el proceso no está justificada y no se le tendrá como parte interesada.

Respecto de las cuestiones de fondo, son dos las más importantes. La primera es la recogida en el fundamento jurídico séptimo, con la afirmación de la sala de que tanto USO y SITCPLA como Ryanair, parten de la equivocada consideración fáctica de que el proceso abierto entre ellos se situaba en el marco de un convenio colectivo de eficacia general conforme al ET, cuando la realidad acreditada es que los sindicatos demandantes no contaban con legitimación para negociar convenios franja de eficacia general y por tanto, se trata de un convenio colectivo extraestatutario.

Los motivos que lo justifican son, en primer lugar, que el acuerdo de fin de huelga en el que el empresario reconocía que los sindicatos firmantes ostentaban la representación mayoritaria de los TCP a efectos de negociar el convenio franja, carece de validez y eficacia. Los sindicatos debieron acreditar haber sido designados por los TCP en una votación que reuniera los requisitos del art. 87.1 ET. Esta afirmación a su vez conecta con el segundo motivo: el documento presentado por el sindicato para acreditar el proceso de votación —un informe elaborado por una empresa externa que acredita la celebración de un proceso de votación electrónico—, no acredita fehacientemente que se hubiese celebrado un proceso de votación personal, libre, directa y secreta entre los tripulantes de cabina, conforme marca el art. 87.1 ET. En base a ello, la sala califica ambos acuerdos, el negociado sin éxito con USO y SITCPLA y el firmado con CC.OO, como acuerdos extraestatutarios —resultándoles de aplicación las reglas ya expuestas sobre acuerdos extraestatutarios— y siendo posible la coexistencia de ambos acuerdos, al ser distinto su ámbito subjetivo de afectación.

La segunda cuestión de fondo de especial interés es la recogida en el fundamento jurídico undécimo. En concreto, se considera cláusula válida la contenida en el acuerdo extraestatutario firmado entre Ryanair y CC.OO, que obligaba a la afiliación de los TCP al sindicato firmante para la aplicación del acuerdo extraestatutario, enmarcándola dentro del ejercicio legítimo de la libertad sindical en su

vertiente de acción sindical, calificándola como una «decisión de política sindical que podrá ser o no compartida» pero que entra dentro de sus facultades.

3.2. La sentencia analizada: STS 532/2025, de 4 de junio

3.2.1. Planteamiento del recurso

El relato de los antecedentes de hecho de la sentencia de suplicación reproduce lo ya expuesto en la sentencia de instancia. Basados en este relato, los sindicatos demandantes —ATR, SITCPLA, USO y UGT— plantean cada uno de los cuatro recursos fundados en distintos motivos.

El sindicato ATR funda su pretensión en dos motivos. De una parte, alega que la sentencia recurrida incurre en incongruencia omisiva, al no pronunciarse la sala sobre el contenido de la ampliación de la demanda donde alerta de doble escala salarial que supone el acuerdo extraestatutario impugnando. En segundo lugar, alega que la sentencia infringe los arts. 28.1 y 37.1 CE al no conferirle la condición de interesado en el proceso. Ambos motivos son desestimados al confirmarse la ausencia de legitimación procesal de ATR, al no acreditar su implantación en el ámbito del conflicto y en definitiva por los motivos ya expuestos en la sentencia de suplicación.

UGT plantea tres motivos en su recurso, el primero para modificar un hecho probado y los siguientes por infracción jurídica; SITCPLA formula dos motivos, uno de modificación de hecho probado y otro de infracción jurídica y finalmente USO opone hasta once motivos en su recurso, siete para la modificación de hechos probados y cuatro de infracción jurídica. Para abordar estos tres últimos recursos, la sala realiza un análisis por bloques, utilizando como criterio de separación si los motivos son fácticos o de infracción jurídica. Esta misma sistemática se seguirá a continuación por facilitar el análisis sistemático de las cuestiones planteadas.

De la multitud de modificaciones planteadas por los distintos sindicatos, solo fueron admitidas dos matizaciones a hechos los probados, ambas planteadas por USO. En primer lugar, se pretendía la supresión del HP cuarto de la sentencia de instancia, negando el sindicato que se produjera una reunión del comité negociador en julio de 2019 alegando que esta no tuvo lugar hasta marzo de 2021 debido a dilaciones indebidas que el sindicato imputa a la empresa. Se admite el matriz del cambio de fecha de la reunión, pero no la supresión del hecho probado. Esto lleva también a admitir la segunda matización, en este caso del HP séptimo, en el sentido de que la comisión negociadora que se reúne en marzo de 2021 no

es la “nueva” comisión si no la primera, aunque estos leves cambios finalmente resultan ser intrascendentes para el fallo.

El resto de los motivos de modificación fáctica son desestimados en base a la doctrina de la STS 172/2020 de 26 de febrero⁵⁶, en la mayoría de los casos por su irrelevancia para el fallo, aunque resulta reseñable la pretensión de USO de modificación del HP tercero. Esta se basa en el informe emitido por la empresa externa que aportó el sindicato para acreditar la celebración del proceso de votación asambleario y lo que se pretende por parte de USO, es que la nueva redacción del HP contemple, no la comunicación de la celebración del proceso asambleario por correo a la empresa, si no la *afirmación* de la celebración de la votación telemática en las 13 bases de Ryanair.

El sindicato argumenta que su inclusión es clave para poder acreditar que, lo que ellos estaban negociando con Ryanair era un convenio colectivo estatutario de franja, al haber sido designados en un proceso con participación mayoritaria de los afectados. De esta forma luego se podrá atacar el FD séptimo, en lo relativo a que no se habían celebrado elecciones sindicales en el sector de TCP y por tanto ningún sindicato acreditó su implantación. La sala apoya la opinión del Ministerio Fiscal al respecto, afirmando que su adicción resulta irrelevante «porque dicho documento ha sido ya tomado en cuenta expresamente por la sentencia combatida, que hace una valoración objetiva del mismo en toda su extensión,

⁵⁶ Para que un motivo de revisión fáctica pueda prosperar, deben concurrir la conjuntamente todos y cada uno de los siguientes requisitos: 1) Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado, lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse; 2) Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis...3) Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa; 4) Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. No cabe apreciarlo si ello comporta repulsa de las facultades valorativas de la prueba, privativas del Tribunal de instancia, cuando estas atribuciones se ejercitan conforme a la sana crítica, porque no es aceptable que la parte haga un juicio de evaluación personal, en sustitución del más objetivo hecho por el Juzgador de instancia; 5) Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador...6) Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos; 7) Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo; 8) Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento; 9) Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. STS 172/2020 de 26 de febrero, Rec. 160/2019.

pretendiendo el recurrente sustituir esa valoración por la suya propia, lo que no es posible».

En cuanto a los motivos de infracciones jurídicas, la sala resume las pretensiones de USO en los siguientes términos: el sindicato «afirma que la SAN recurrida vulnera gravemente la normativa aplicable porque desconoce que ellos fueron elegidos mayoritariamente para negociar un convenio de franja y que su legitimación quedó ratificada en un acuerdo de conciliación judicial de 11 de marzo de 2021, con valor de cosa juzgada; pese a ello, la Sala calificó la negociación iniciada como “extraestatutaria”, infringiendo el art. 87 ET, el art. 84 LRJS y el art. 1816 CC y privándoles de su derecho constitucional a negociar. Sobre esa premisa errónea, a juicio del sindicato, el fallo convalida un acuerdo extraestatutario suscrito por Ryanair y CCOO —sindicato sin implantación entre los tripulantes— y da por buena la sustitución de los negociadores legítimos, ignorando que la mesa estatutaria funcionó un corto periodo de tiempo y que el bloqueo obedeció a la estrategia empresarial de abrir una negociación paralela; con ello vulnera la libertad sindical colectiva e individual reconocida en los arts. 28.1 y 37.1 CE, en el art. 87 ET y en el art. 13 LOLS, pues la empresa intervino ilícitamente en la autonomía sindical y frustró la negociación colectiva de eficacia general».

Además, USO alega los acuerdos extraestatutarios limitan sus efectos a los afiliados al sindicato firmante y exigen la afiliación para adherirse, «lo que impone indirectamente la pertenencia a ese sindicato y quebranta la libertad sindical negativa de los trabajadores, lo que está prohibido por el art. 28.1 CE y el art. 12 LOLS». Finalmente, la demandante argumenta que, constatada la lesión de la libertad sindical, la Sala debió fijar una indemnización por daños morales aplicando lo dispuesto en la LRJS y al omitir esa reparación, entiende que la sentencia infringe también este precepto.

El SITCPLA plantea la infracción jurídica de su recurso en términos similares a los de USO, en cuanto al desconocimiento por parte del tribunal de su legitimación para negociar acreditada con su designación en la celebración de las votaciones asamblearias. Además, argumenta que con la afirmación de que “no consta acreditada implantación” por la falta de elecciones en vuelo (contenida en el FD séptimo), la sala introduce un argumento *extra petita* e incurre en incongruencia manifiesta. Por ello, pide que se declare la nulidad del acuerdo Ryanair-CC.OO, se ordene reanudar la negociación del convenio estatutario con SITCPLA y USO y se indemnice por daño moral derivado de la vulneración.

UGT por su parte, fundamenta las infracciones jurídicas en la vulneración de los arts. 28.1 y 37.1 CE, en relación con los arts. 2.2 y 13 de la LOLS y el art. 2 del Convenio 98 la OIT. Argumenta que la AN «ignoró el deber constitucional

de respetar la igualdad y la libertad sindical al avalar que Ryanair cierre pactos extraestatutarios con CCOO, sindicato sin implantación previa entre los TCP, excluyendo a UGT pese a tener idéntica representatividad formal», lo que lleva a falsear la competencia sindical y conculca el principio de igualdad de oportunidades, pues la empresa ofrece ventajas solo a los afiliados a CC.OO —preferencia en el empleo y aplicación del acuerdo extraestatutario— (en definitiva, UGT alega que la cláusula que obliga a la afiliación a CC.OO para la aplicación del acuerdo vulnera la libertad sindical). El sindicato sostiene que la empresa ha instrumentalizado la libertad de elección de interlocutor para eludir el deber de negociar de buena fe con todos los sindicatos representativos, lesionando su derecho a la libertad sindical y vaciando de contenido el pluralismo que protege el art. 28.1 CE. Por ello, solicita que se declare la injerencia empresarial (lo que supone vulneración de su libertad sindical), se anulen los pactos alcanzados y restablezca la igualdad sindical en la negociación colectiva.

3.2.2. *Cuestiones jurídicas debatidas y resolución del caso*

Como señala la Sala en su fundamento de derecho primero, la cuestión planteada en este recurso de casación ordinario es, si los pactos extraestatutarios celebrados entre la empresa Ryanair y CCOO son contrarios a la libertad sindical colectiva de los sindicatos demandantes.

Tras el análisis del planteamiento del recurso y con la desestimación de la mayoría de motivos fácticos, los reproches de infracción jurídica centran la resolución del caso y, podemos concluir, que estos se centran en dos elementos clave: 1) la calificación de extraestatutaria de ambos procesos de negociación —el iniciado y concluido sin acuerdo por la empresa con USO-SITCPLA y el que finalizó con la firma de un acuerdo con CC.OO—, pese a que los primeros alegan que la negociación era para conseguir un convenio colectivo estatutario, porque tenían legitimación en base a una presunta votación asamblearia (que no fue admitida como válida conforme al art. 87.1 *in fine* ET y así se refleja en los hechos probados, sin modificaciones), pese a que las partes contratantes así lo creyeron y su legitimación venía reforzada por el reconocimiento de la empresa como sujeto representativo del colectivo de trabajadores afectados por la negociación y las consecuencias de esta calificación y 2) la validez o no de la cláusula con la que se “potencia” la afiliación al sindicato firmante del acuerdo extraestatutario, para poderse adscribir al mismo.

Respeto de la primera cuestión, la calificación de negociación extraestatutaria de ambos procesos negociadores, el Tribunal Supremo sostiene en su fundamento de derecho sexto 1º, que lo primero que tuvo que hacer la Audiencia Nacional, es determinar si la negociación emprendida por USO-SITCPLA y la empresa, que no llegó a buen fin «trufada de dificultades y desencuentros» era

una cosa o la otra y no lo que las partes creyeran o dijeran que era (irrelevancia del *nomen iuris*). Según se desprende de los hechos probados, ningún sindicato acreditó el cumplimiento de los requisitos de legitimación negocial para convenios franja recogidos en el art. 87.4 ET, la legitimación reconocida por el empresario en un acto de conciliación no exime a los sindicatos de la obligación legal de acreditarla si lo que pretender es negociar un convenio conforme a las reglas del Título III ET. Tal como se ha señalado en la exposición del marco teórico, las normas de legitimación de los arts. 87 y 88 ET son de derecho necesario absoluto, indisponibles para las partes que no pueden modificarlas libremente y, añade el tribunal, «tampoco concederse recíprocamente por los negociadores si no se cumplen los requisitos legales»

A consecuencia de esta calificación de acuerdo extraestatutario y con las reglas aplicables a estos acuerdos ya expuestas, el empresario no estaba obligado a llamar a todos los sindicatos a la negociación del acuerdo extraestatutario porque rige la libertad de elección del interlocutor, lo que no vulnera la libertad sindical del resto de sindicatos. Con ello se desvirtúa la pretensión de UGT de declaración de vulneración de su derecho a la libertad sindical e igualdad, por no haber sido llamado a la negociación del acuerdo extraestatutario en los mismos términos que CC.OO.

Respecto de la segunda cuestión, sobre la validez o no de la cláusula que exige la afiliación al sindicato firmante para la aplicación del acuerdo, la Sala recuerda la doctrina ya expuesta sobre extensión de los acuerdos de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron, recordando que, aunque en principio un acuerdo de eficacia limitada puede limitar sus efectos a determinados trabajadores, dado su origen contractual, no puede establecer, como requisito obligatorio, una condición discriminatoria para beneficiarse del acuerdo, como la discriminación por afiliación sindical. El acuerdo extraestatutario ha de permitir la incorporación individual porque, como señala la doctrina sobre la materia, «la adhesión libre no puede ser cuestionada, ni necesita que el convenio mismo la prevea» y condicionar el acceso a los beneficios del acuerdo extraestatutario en atención a la pertenencia no a un sindicato concreto, vulnera la libertad sindical.

Por todo ello, la sala resuelve estimar en parte las demandas formuladas por USO y UGT —SITCPLA no alegó esta vulneración en su recurso— contra la SAN 163/2022, de 7 de diciembre, declarando que RYANAIR y CC.OO han vulnerado la libertad sindical de estos sindicatos, casando y anulando la sentencia en parte, exclusivamente en lo relativo a la nulidad de la cláusula que limita el acceso a los pactos extraestatutarios firmados con CC.OO, solo a sus afiliados y a quienes se afilien con posterioridad. Asimismo, se condena sólo a la empresa a

abonar una indemnización de 7.501€ a cada sindicato por la lesión de su derecho fundamental, en aplicación del principio dispositivo, porque las demandantes dolo dirigieron su pretensión indemnizatoria contra una de las demandadas.

4. BREVES REFLEXIONES FINALES

Lo expuesto sobre las reglas de legitimación para negociar convenios franja y la libertad de elección de unidad de negociación y sus condicionantes, resultan de interés no sólo para la comprensión del supuesto analizado en la sentencia objeto de este comentario, sino que también es útil para entender, de forma amplia, el contexto del conflicto existente entre RYANAIR DAC, CC.OO y los otros sindicatos que representan los intereses colectivos de los tripulantes de cabina en la empresa. Este mismo año, la SAN 45/2025 de 25 de marzo, Rec. 218/2024, anuló la mesa de negociación constituida para negociar el I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina y Pasajeros en Ryanair DAC y todos los acuerdos alcanzados por la misma. Recomendamos la consulta de los interesantes análisis realizados sobre esta sentencia⁵⁷, baste aquí decir que la anulación se motivó en el incumplimiento de los requisitos de legitimación negocial del art. 87 ET, al constituirse la mesa por decisión de la empresa y CC.OO, siguiendo las reglas de legitimación de los convenios de empresa en lugar de las de los convenios franja, cuando sólo existía un colectivo de trabajadores dentro de la empresa sin convenio colectivo y, por tanto, la libertad para elegir la unidad de negocial no era tal.

Esta sentencia, sumada a los pronunciamientos aquí analizados, nos permiten entrever la existencia de un largo y tortuoso camino en torno a la articulación colectiva de las condiciones de trabajo aplicables a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de la empresa Ryanair DAC. Esteremos atentos a los avances del caso, máxime tras el anuncio del inicio de la constitución de una nueva mesa de negociación para la firma del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Ryanair en España⁵⁸.

⁵⁷ Puede verse un interesante comentario de esta sentencia en Vila Tierno, F. A. «La negociación del convenio colectivo de franja y el margen de libertad para las partes negociadoras», *Revista de jurisprudencia laboral*, n.º 4, 2025 y en Milenova Koseva, D. «¿Eficacia limitada o discriminación? Análisis del acuerdo colectivo entre Ryanair y CCOO», *Brief AEDTSS*, 59, 2025.

⁵⁸ Puede consultarse la noticia del anuncio en: <https://www.preferente.com/noticias-de-transportes/noticias-de-aerolineas/ryanair-negocia-un-convenio-real-tras-el-fiasco-de-ccoo-344732.html>. «Consultado el 14/10/2025).