

**La negociación del convenio colectivo de franja y el margen de libertad para las partes negociadoras.**

**Francisco A. Vila Tierno**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.*

**Resumen:** *La cuestión principal consiste en determinar si, como indica la parte demandante, debió negociarse un convenio colectivo de franja porque el único colectivo existente sin convenio en la empresa Ryanair DAC son los tripulantes de cabina, de manera que la negociación de un convenio de empresa no es posible, lo que determina la nulidad ab initio de la comisión negociadora constituida por no haber ido precedida de las preceptivas asambleas de trabajadores; o si, como sostienen la empresa y el sindicato demandado, la comisión negociadora se ha constituido válidamente porque: 1) las partes gozan de libertad a la hora de fijar la unidad de negociación, siempre que sea razonable, exista acuerdo y no tenga afectación en el principio de no concurrencia; 2) en la empresa existen tres colectivos diferenciados - tripulantes de cabina, instructores y examinadores-; y 3) siempre se manifestó por el sindicato promotor que el objeto de la negociación sería un convenio colectivo de empresa, nunca un convenio colectivo de franja.*

**Palabras clave:** *La negociación del convenio colectivo de franja y el margen de libertad para las partes negociadoras.*

**Abstract:** *La questione principale è se, come sostiene la ricorrente, si sarebbe dovuto negoziare un contratto collettivo fringe, in quanto l'unico gruppo che non ha un contratto collettivo di lavoro in Ryanair DAC è il personale di cabina, per cui non è possibile negoziare un contratto collettivo di lavoro aziendale, il che rende la delegazione di negoziazione istituita nulla ab initio perché non è stata preceduta dalle assemblee obbligatorie dei lavoratori; oppure se, come sostengono la società e il sindacato convenuto, la delegazione di negoziazione è stata validamente istituita perché: 1) le parti sono libere di determinare l'unità di contrattazione, purché sia ragionevole, vi sia accordo e non incida sul principio di non concorrenza; 2) nella compagnia esistono tre gruppi distinti - personale di cabina, istruttori ed esaminatori; e 3) il sindacato promotore ha sempre dichiarato che l'oggetto della contrattazione sarebbe stato un contratto collettivo aziendale, mai un contratto collettivo di lavoro fringe.*

**Keywords:** *Contratto collettivo. Contratto collettivo di lavoro aziendale. Contratto collettivo di lavoro fringe.*

---

## I. Introducción

Se presenta, en la sentencia objeto de análisis, un tema de extraordinario interés que viene vinculado a dos extremos: la libertad de las partes para fijar el objeto de la negociación y la legitimación de las partes a estos efectos.

La cuestión, en este supuesto, reviste un carácter particular, en tanto que se refiere, de manera concreta, a un producto de la negociación que no sigue las reglas ordinarias de legitimación y desarrollo del proceso, ya que, como en este caso, cuando estamos ante un posible convenio colectivo de franja, se tienen que cumplir determinados requisitos para otorgar la capacidad negociadora al banco social.

Debe tenerse presente, a estos efectos, que el legislador español es muy restrictivo a la hora de delimitar quienes son los sujetos negociadores que pueden elaborar un convenio colectivo estatutario <sup>[1]</sup>. Y es que en el proceso de negociación de un convenio colectivo de esta naturaleza lo que se está haciendo, en esencia, es regular una norma jurídica, cuya eficacia se va a desplegar en el ámbito en el que hayan determinado las partes, de ahí la importancia de la delimitación de los sujetos que pueden negociar. En este sentido, es la misma CE la que reconoce fuerza vinculante a la negociación colectiva (art. 37) <sup>[2]</sup>, si bien, según concreta el legislador ordinario, la eficacia normativa y erga omnes solo será imputable a aquel convenio cuya tramitación se realiza de acuerdo con unas garantías del Título III ET. Piénsese que el art. 3 ET, al enumerar las fuentes de la relación laboral e incluir el convenio colectivo entre ellas -consecuencia, como se ha advertido, de su reconocimiento constitucional-, permite delimitar el tipo de acuerdo colectivo al que se le da eficacia normativa y general y, en consecuencia, los presupuestos que se exigen para su elaboración. Requisitos que comienzan por la concreción excluyente de las partes negociadoras.

En este contexto, respecto a los sujetos, atendiendo a las reglas específicamente establecidas en los arts. 87 y 88 ET.<sup>[3]</sup>

En este sentido, el art. 87.1 in fine dispone una regla especial para negociar los denominados convenios colectivos franja<sup>[4]</sup> - a los que luego nos referiremos para explicar el razonamiento del fallo-, por lo que, si estamos ante este tipo de negociación y no se han cumplido con los requisitos de legitimación, de manera que en el proceso negociador aparece un sujeto que cumple lo dispuesto en tal precepto, no solamente es que carezca de legitimación negociadora desde un punto de vista formal, sino que, además, en cuanto al fondo, lo relevante es que no pueden formalizar un convenio de naturaleza estatutaria. La consecuencia es que el producto de un proceso negociador que estuviera protagonizado por cualquier sujeto distinto a los allí contemplados carecería de la eficacia propia de un convenio del Título III ET.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Audiencia Nacional, Sala de Social.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 45/2025, de 25 de marzo.

**Tipo y número de procedimiento:** procedimiento de conflicto colectivo núm. 218/2024.

**ECLI:**ES:AN:2025:1342

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Juan Gil Plana.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión principal objeto de controversia es simple y viene perfectamente delimitada en el Fundamento Jurídico Quinto de la Sentencia. Se trata, en síntesis, de precisar si debió negociarse un convenio colectivo de franja y si, al no haberse hecho de este modo, esto es, con las necesarias asambleas previas de trabajadores, si debe entenderse que la constitución de la mesa de negociación adolece de un vicio que determina su nulidad. El debate, por tanto, se centra en dilucidar si las partes tienen libertad para definir la unidad de negociación siempre que ello sea razonable.

A estos efectos, se deben tener presente varios elementos que coinciden con los hechos probados:

- Las relaciones de los pilotos de Ryanair DAC, se rigen por su propio convenio colectivo (HP 1), no existiendo equivalente para los Tripulantes de Cabina;
- Según los HH.PP. cuarto, quinto y sexto, para ser instructor es necesario ser tripulante de cabina, y para ser examinador hay que ser instructor. Pero no se pierde la condición de tripulante de cabina. La diferencia es que se asumen nuevas funciones, se percibe un complemento y una formación específica;
- La dirección de la empresa manifiesta, tras consulta de USO, que se va a negociar un convenio franja, entendiéndose que afectará solo a los tripulantes de cabina, a pesar de lo que CCOO defiende que este es el único colectivo que carece de convenio, por lo que cabe la negociación de un convenio de empresa (HH.PP. 11,12 y 13).

“En consecuencia con lo anterior, lo determinante será dilucidar si en el momento de constituirse la mesa negociadora existían en la empresa demandada varios colectivos -tripulantes de cabina, instructores y examinadores- susceptibles de ver regulada sus condiciones de trabajo o, por el contrario, sólo existía un único colectivo posible -el de los tripulantes de cabina de pasajeros-“. Queda así, de esta forma, completamente delimitada la cuestión debatida.

### IV. Posición de las partes

Frente a la posición de la parte actora, el sindicato USO, que defiende que estamos ante un convenio colectivo franja porque afecta a un colectivo concreto y único de personas trabajadoras -lo que exige la realización previa de asamblea de trabajadores para otorgar la legitimación inicial y su ausencia determina la nulidad de lo actuado por la comisión negociadora constituida sin aquel requisito-, tanto la empresa como el sindicato demandado, CC.OO., entienden que “estamos ante una mesade negociación válidamente constituida porque, en primer lugar, las partes gozan de libertad a la hora de fijarla unidad de negociación, siempre que sea razonable, exista acuerdo y no tenga afectación en el principio de no concurrencia; en segundo lugar, en la empresa existen tres colectivos diferenciados -tripulantes de cabina, instructores y examinadores-; en tercer lugar, que siempre se manifestó por el sindicato promotor que el objeto de la negociación sería un convenio de empresa nunca un convenio franja”.

### V. Normativa aplicable al caso

El precepto principal sobre el que gira el debate es el art. 87.1 in fine ET que dispone lo siguiente:

*“[...] En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”.*

De manera complementaria pueden citarse los siguientes preceptos:

-Art. 83.1 ET: “Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”.

-Art. 82 ET: “Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad (...)

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación (...)”

## **VI. Doctrina básica**

La doctrina básica en la que se basa la Audiencia Nacional para alcanzar el fallo de la sentencia, se especifica de manera clara en el fundamento jurídico quinto cuando se hace eco de lo defendido por el TS: “en el caso de los convenios franja, la regla del último párrafo del art. 87.1 ET implica el abandono del parámetro de medición de la representatividad por la vía de las elecciones sindicales. Y esto se explica porque a éstas no se desarrollan de modo dissociado 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” [STS de 26 de noviembre de 2015 (Rec. 317/2014)]”.

A partir de aquí se alcanza una conclusión clave: no se discute sobre la libertad de elección de la unidad de negociación, cuando únicamente existe un único colectivo al que se le vaya a aplicar el convenio que se pretende negociar, en cuyo caso, sólo cabe la negociación de un convenio franja conforme a los requisitos del art. 87.1 ET y, si no se aplica en estos términos, lo negociado carecerá de validez.

## **VII. Parte dispositiva**

Tras la doctrina señalada, la SAN-SOC núm. 45/2025, de 25 de marzo, falla en el siguiente sentido: “Declaramos la nulidad de la constitución de la mesa negociadora del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros en Ryanair DAC, de fecha 30 de abril de 2024; condenando a la empresa RYANAIR DAC y al sindicato Comisiones Obreras (CCOO) a estar y pasar por dicha declaración.

Declaramos la nulidad de todos los acuerdos tomados por mesa negociadora del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros en Ryanair DAC; condenando a la empresa RYANAIR DAC y al sindicato Comisiones Obreras (CCOO) a estar y pasar por dicha declaración”.

## **VIII. Pasajes decisivos**

La primera y fundamental afirmación que realiza la sentencia es la siguiente, en cuanto que resulta esencial para el fallo de la misma:

- “Sucedo, no obstante, que no estamos en puridad ante un problema de libertad de elección de la unidad de negociación, sino ante la necesaria concreción de si a la vista de los trabajadores que están sin convenio en la empresa Ryanair DAC se puede verificar dicha libertad de elección, o dicho de otra manera, si tienen los negociadores capacidad para elegir

entre varias unidades de negociación posible; dado que si solo existe un colectivo cuyas condiciones pueden ser objeto de regulación, resulta meridianamente claro que las partes carecen de la posibilidad de elegir, al no existir al menos dos opciones posibles; de suerte que si lo que se negocia tiene como ámbito personal a un colectivo de trabajadores con perfil profesional específico, lo único que se puede negociar es un convenio de franja".

Junto a ello, se aclara que:

- "No habiéndose acreditado la realización de las preceptivas y previas asambleas de los trabajadores debemos declarar la nulidad de la constitución de la mesa de negociación del del I Convenio Colectivo de Empresa de Ryanair (...) Estimada la nulidad de la constitución de la mesa de negociación, esta Sala debe declarar la nulidad de todo lo acordado en el proceso negociador".

Por último, respecto a la libertad de elección de las partes de la unidad de negociación, se concreta lo que a continuación se reproduce:

- "Esta Sala en innumerables resoluciones, por nuestra sentencia de 17 de febrero de 2025 (Prod. 339/2024) tiene dicho, concita jurisprudencial, que si bien el artículo 83.1 del ET ha establecido que "los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden", de manera que, en principio, son los promotores del proceso de negociación los que libremente concretan dicha unidad de negociación; la jurisprudencia de forma reiterada, por todas la STS de 30 de diciembre de 2015 (Rec. 255/2014), nos recuerda que "la doctrina del Tribunal Constitucional (sentencia 136/1987, de 22 de julio ) nos dice que las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación, sino que, antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no en balde produce efectos entre «todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación», como prescribe el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores . Estas limitaciones tienen su fundamento constitucional en el artículo 37.1 de la norma suprema, que encomienda a la ley el papel de garantizar «el derecho a la negociación colectiva laboral» y "alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos constitucionales y legales". De ahí que, con cita de la STS de 21 de diciembre de 2010 (Rec.208/2009), se nos advierte que "no puede manipularse el ámbito de negociación de un convenio colectivo de forma carente de justificación objetiva, irrazonable o desproporcionada, con las anexiones forzadas al ámbito de una negociación de sectores ajenos a la misma, respecto a los cuales las partes negociadoras carecen de representatividad y que no reúnen unos requisitos mínimos de homogeneidad y coherencia con el resto del ámbito de aplicación". Más modernamente, la STS de 8 de enero de 2020 (Rec. 129/2018), reiterando doctrina contenida en la STS de 18 de diciembre de 2002 (Rec. 1154/2001), establece que "los convenios tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden", afirmación que está sujeta a diversos límites. El primero y principal que se respeten las reglas de legitimación para negociar; esto es, que quienes delimiten la unidad de negociación lo puedan hacer porque ostentan la representatividad exigida por los artículos 87 y 88 ET . Que se trate de unidades de negociación apropiadas y

razonables [...]; que la unidad de negociación no esté condicionada por los pactos que sobre la estructura negocial hayan podido suscribir las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos al amparo del artículo 83.2 ET y siempre que se respete el principio de no concurrencia de convenios colectivos tal como se expresa en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

## IX. Comentario

En primer lugar, los convenios franja son un tipo de convenio colectivo cuya característica principal radica en su ámbito de aplicación, limitado a una categoría o grupo profesional concreto, en el que concurre un interés diferenciado del resto del colectivo laboral de referencia [5]. No son, por tanto, un tipo de convenio que, como la mayoría, tiene un alcance generalista, sino más restringido vinculado a un determinado perfil profesional y conectado a una serie de caracteres que lo diferencian de otros.

En este sentido y, en segundo término, debemos de recordar que el ET establece un triple filtro de representatividad para fijar la legitimación negocial [6] que tiene unas reglas de medición establecidas en los arts. 87, 88 y 89 ET, si bien, “El párrafo 4º del artículo 87.1 ET viene a establecer unos requisitos de legitimación específicos, al establecer que estarán legitimadas las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados, a través de votación personal, libre, directa y secreta. Se trata pues de un mecanismo de legitimación que se basa en la designación por los propios representados, que podrán designar a una o conjuntamente a varias secciones sindicales, siendo “representados” todos los trabajadores de la franja”. [7]

Esto es, habiéndose distinguido a estos trabajadores de otros como para ser objeto de una negociación diferenciada, el legislador entiende también que la forma de designar a sus legítimos representantes para la defensa de sus intereses, debe ser también diferente para garantizar, precisamente, que esos intereses sean defendidos por aquellos a los que los representados han otorgado una confianza específica, que no puede medirse a través de los mecanismos de representación legal o sindical general para todas las personas trabajadoras.

Pero esta concreción implica que, al tiempo, las partes no sean autónomas o libres para elegir si quieren negociar un convenio de empresa o uno de franja porque, en el supuesto en el que el ámbito subjetivo esté conformado por un colectivo profesional único y diferenciado que puede ser objeto de un convenio de tal naturaleza (franja), ya no cabría del de un ámbito más extenso y generalizado como el de empresa, pensado para todos los colectivos de trabajadores y no sólo uno.

Ello supone, por tanto, que, fijado este ámbito, la unidad negocial deviene por sí misma, sin que las partes tengan libertad al respecto, ya que, como se ha afirmado de manera reiterada, las reglas de legitimación son normas de orden público que no están en manos de los sujetos negociadores. [8]

En consecuencia, lo negociado al margen de las reglas del Título III ET debe, necesariamente, entenderse como nulo, ya que “Para que el convenio colectivo tenga la naturaleza estatutaria y el carácter de norma jurídica de afectación general tiene que haber sido negociado cumpliendo las exigencias contenidas sobre la negociación colectiva en el Título III ET” [9]. Y, desconocer los requisitos de legitimación no pueden tener otros efectos: “Por todo lo razonado procede la estimación de este motivo de recurso y declarar la nulidad del V Convenio Colectivo (...) por vulnerar las previsiones contenidas en los artículos 87.1 y 88 del ET” (STS 169/2018, de 19 de febrero). [10]

## X. Apunte final

Al margen de la cuestión principal, se resuelven en la presente sentencia otras cuestiones incidentales que, no obstante, también tienen su relevancia.

Lo más destacado, al respecto, es que se interesa una doble excepción de inadecuación de procedimiento, y, subsidiariamente, de impugnación de convenio colectivo. En este sentido se defiende, en primer lugar, que se debería haber formulado una pretensión de tutela y, en segundo lugar, que no se podría defender, en ningún caso, que estemos ante una pretensión de conflicto colectivo.

No obstante, “Esta Sala para resolver esta primera excepción debe traer aquí la jurisprudencia asentada en la delimitación del objeto de la modalidad procedimental de tutela de derechos fundamentales [por todas, la STS de 19 de enero de 2022 (Rec. 205/2021)], en la que se establece las siguientes consideraciones:

a) El carácter potestativo de acudir a esta modalidad procedimental, al señalarse que “la vía preferente y sumaria del proceso especial de tutela es optativa para sindicatos y trabajadores, que también pueden impugnar la conducta que entienden lesiva de su derecho fundamental por el cauce del proceso ordinario o de las otras modalidades procesales que enumera el artículo 184 LRJS”.

b) El elemento determinante de la correcta utilización de esta modalidad es la configuración de la pretensión que se tiene que basar en la posible existencia de una lesión de un derecho fundamental, de suerte que “lo decisivo a efectos de la adecuación del procedimiento, no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir, que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental”.

Si las pretensiones del suplico del sindicato demandante se concretan en la solicitud nulidad de la constitución de una mesa negociadora de un convenio colectivo al amparo de lo previsto en una norma legal, el artículo 87.1 del ET, es correcto, por tanto, su reclamación por la vía de conflicto colectivo.

De otra parte, se discute sobre la oportunidad de formular el pleito a través de la vía de la impugnación de convenio. Pero la pretensión es, insistimos, una indebida aplicación de un precepto legal, el artículo 87.1 ET, “que se sitúa en un momento previo a la existencia del convenio, como es la constitución de la mesa negociadora; controversia que nada tiene que ver con el objeto procesal de la impugnación de convenio que se produce una vez que el convenio está aprobado y, lo que resulta fundamental, se refiere a que su contenido lesiona la legalidad vigente o los intereses de terceros”.

Siendo, por tanto, el cauce procesal utilizado el idóneo, puede la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional pronunciarse sobre la cuestión principal objeto de debate y que es absolutamente clarificada en la sentencia analizada: si el ámbito subjetivo del convenio se corresponde con un colectivo profesional específico, deben seguirse las pautas y reglas de negociación como un convenio franja, resultando que, si se ignoran tales prerrogativas, debe entenderse nulo todo lo actuado desde que se detecta el vici

---

## Referencias:

1. <sup>^</sup> VILA TIERNO, F. “Legitimación negocial de secciones sindicales con implantación” *Revista de Jurisprudencia Laboral - Número 6/202*, [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002485](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002485).
2. <sup>^</sup> *Vid. las bases constitucionales de este derecho, v.gr. VALDÉS DAL RÉ, F. “El derecho a la Negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional*

- española”, *Revista de Derechos Fundamentales - Universidad Viña Del Mar* - núm 5 (2011), págs. 129-150.
3. ^ VILA TIERNO, F. y CASTRO MEDINA, R. “La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna: Panorama tras el RDI 32/2021”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, N°. 4 (3er Trimestre 2022), 2022, págs. 71-96.
  4. ^ NOGUEIRA GUASTAVINO, M. “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”, en *VV.AA. Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales* (coord. por Jesús Cruz Villalón, María Remedios Menéndez Calvo, Magdalena Nogueira Guastavino), 2017, págs. 453-476.
  5. ^ Fuentes Rodríguez, F. *Los convenios colectivos de franja*, Tecnos, 2005.
  6. ^ Vid. CANALDA CRIADO, S. “La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales”, *Temas Laborales*, núm 152/2020, págs. 139 y ss.
  7. ^ OLARTE ENCABO, S. “Legitimación representativa en la negociación colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo”, *Temas Laborales*, núm. 120/2013. Págs. 483-508.
  8. ^ QUESADA SEGURA, R. y VILA TIERNO, F. *El procedimiento de negociación del convenio colectivo: un estudio jurisprudencial*, Editorial Comares, 2002
  9. ^ DE HEREDIA RUIZ, I.B. “Convenio colectivo de empresa y nulidad por ruptura del principio de correspondencia”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, <https://ignasibeltran.com/2016/11/09/convenio-colectivo-de-empresa-y-nulidad-por-ruptura-del-principio-de-correspondencia/>
  10. ^ Como expresamente se ha señalado: “Este mapa de la representación social en la empresa, nos sitúa ante los protagonistas, en nombre de los intereses de los trabajadores, también en el marco de la negociación colectiva. En este sentido, la posibilidad de suscribir un convenio colectivo estatutario, como hemos adelantado, se circunscribe a estos sujetos y de acuerdo con los caracteres definidos. A partir de tal delimitación, se pueden deducir varias conclusiones provisionales:a) Se trata de una enumeración excluyente, en tanto que no caben otros sujetos;b) Deben actuar, de manera diferenciada uno y otro tipo de representación, de acuerdo con su naturaleza y el marco legal de referencia;c) Para la toma de decisiones se debe conformar su voluntad atendiendo, de igual modo, a su naturaleza y marco legal de referencia;d) Debe acreditarse suficientemente su representatividad para el ejercicio de su actividad negocial y ello, conforme a los plazos y los modos en los que se determinan los diferentes niveles de legitimación”.VILA TIERNO, F. *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.