

Las problemáticas implicaciones de la negociación colectiva en el ámbito profesional del trabajo en el hogar familiar.

Luisa María Gómez Garrido

Magistrada del Tribunal Supremo.

Resumen: *El Tribunal Supremo concluye que, en un sector como el del empleo doméstico, un sindicato que no acredita su legitimación para negociar, no puede exigir a una asociación empresarial el inicio del proceso negociador de un convenio colectivo. Igualmente, se apunta que la asociación empresarial debe tener implantación en el ámbito funcional de la actividad para poder ser obligada a negociar.*

Palabras clave: *Convenio colectivo. Legitimación para negociar. Sindicato. Asociación empresarial. Trabajo doméstico.*

Abstract: *La Cour suprême conclut que, dans un secteur comme celui du travail domestique, un syndicat qui ne prouve pas sa légitimité à négocier, ne peut contraindre une association patronale à engager le processus de négociation d'une convention collective. On dit aussi que l'association professionnelle doit maintenir la mise en œuvre dans le cadre fonctionnel de l'entreprise pour être tenue de négocier.*

Keywords: *Convention collective. Légitimité à négocier. Syndicat. Association professionnelle. Travail domestique.*

I. Introducción

El Tribunal Supremo decide que no se ha vulnerado el derecho fundamental a libertad sindical por el hecho de que una asociación empresarial se haya negado a iniciar la negociación de un convenio colectivo para las personas trabajadoras del hogar familiar. Se implican por tanto las peculiaridades y condicionantes de la negociación colectiva en dicho ámbito, asunto ciertamente delicado que queda sin decidir materialmente en cuanto el Tribunal considera que el sindicato accionante no había acreditado su propia legitimación para negociar, sin entrar por tanto al fondo del debate. A pesar de ello, el Tribunal realiza unas observaciones de enorme interés, ya que enuncia los aspectos básicos más conflictivos que podrían incidir en la cuestión.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala IV del Tribunal Supremo

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 386/2025, de 7 de mayo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 44/2023.

ECLI: ES:TS:2025:1992

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En mayo de 2022 el sindicato LAB presentó ante el órgano competente un escrito de promoción de la constitución de la mesa, con el objetivo de negociar el que sería el primer convenio colectivo para el sector de las personas trabajadoras del hogar familiar en el ámbito territorial del País Vasco, afirmando su condición de sindicato más representativo, así como la ausencia de representación unitaria, todo ello en relación con el sector funcional concernido.

A la vista de que no existía tampoco organizaciones empresariales en dicho sector, el sindicato aludido dirigía su pretensión negociadora frente a Confebask, por entender que ostentaba la condición de asociación empresarial más representativa en el ámbito territorial vasco, postulando determinadas materias de negociación e identificando a los sujetos de la negociación pretendida, incluyendo a otros sindicatos (ELA, CCOO, UGT, a los que se sumó luego ESK).

Sin embargo, la mesa negociadora no se constituyó, ya que en la reunión celebrada el 9 de junio de 2022, la legal representación de Confebask no se prestó a iniciar la negociación por entender que no constituían ciertos requisitos, que no se especifican en la sentencia recurrida dictada por el TSJ.

A la vista de esta situación, LAB presentó demanda de tutela de derechos fundamentales por la que entendía como vulneración de su derecho de libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, interesando la declaración de nulidad radical de la actuación de Confebask consistente en su negativa de acceder a la constitución de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del sector de las personas trabajadoras del hogar para el ámbito de la Comunidad del País Vasco, de forma tal que se condenara a la demandada a constituir formalmente la Mesa de Negociación, todo ello con condena al abono de la cantidad de 30.000 euros en concepto de indemnización por los daños morales causados (que la parte demandante se comprometía a donar en términos que no interesan en este momento).

La referida demanda fue desestimada por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 27 de octubre de 2022, contra la que se presentó recurso de casación ordinario, que es el resuelto, también en sentido desestimatorio, por la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2025 que ahora es objeto de comentario.

IV. Posición de las partes

Las partes reprodujeron en el seno del recurso de casación ordinaria los mismos argumentos que en la demanda y el acto del juicio.

En lo sustancial, el sindicato demandante LAB, al que se adhirió el sindicato ELA, entendía que la negativa de Confebask de constituir la mesa negociadora del que habría de ser el convenio colectivo para el sector de empleo en el hogar en el ámbito territorial de la comunidad autónoma del País Vasco, implicaba una conducta vulneradora del derecho a la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva. Y ello porque, a tenor del art. 87.3 c) del ET, al no existir en el sector del trabajo doméstico asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarían legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector «las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores».

Resultando, de un lado, que no existen asociaciones empresariales específicas en el sector de personas trabajadoras en el hogar familiar y, de otro, que la entidad demandada contaba con aquella condición de representatividad exigida por el precepto en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Lo anterior implicaba que, a juicio de la parte demandante, no existiera circunstancia alguna que excusara la obligación de negociar el convenio colectivo de acuerdo con el art. 89 del ET.

Por su parte, la demandada Confebask entendía que no resultaba aplicable el invocado art. 87.3 c/ del ET, y ello porque a/ en el sector del trabajo doméstico no existen verdaderos empresarios, sino simples empleadores para los que no están previstas las disposiciones denunciadas en el recurso b/ tampoco existen asociaciones empresariales en el ámbito funcional indicado y c/ por su propia configuración, Confebask no representa, ni directa ni indirectamente, a los empleadores familiares a quienes no podría suplantar ni asumir la delegación de sus intereses, todo ello tomando en consideración las especialidades de la relación laboral que pretende regularse mediante un convenio colectivo.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 14 de la CE.

Arts. 87 del ET

Convenio nº 189 de la OIT

RD 1620/2011, de 14 de noviembre, especialmente de sus artículos 3, 4 y 5.

VI. Doctrina básica

El Tribunal Supremo afronta un problema ciertamente delicado que, sin embargo, deja en gran medida en la indefinición al no entrar a resolver el fondo del asunto, aunque realiza algunas observaciones que pudieran adelantar las dudas que el Tribunal alberga sobre el debate planteado.

Como se deriva de lo dicho en apartados anteriores, el Tribunal debe decidir si una asociación empresarial que no representa inicialmente a los empleadores del sector del trabajo en el hogar familiar, puede negarse a intervenir en la negociación promovida por un sindicato para alumbrar el primer convenio colectivo de dicho sector en el ámbito geográfico del País Vasco. Y, para ello, la sentencia comentada realiza los siguientes desarrollos argumentales:

A/ En primer lugar, el Tribunal constata que la actual regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar, contenida en RD 1620/2011, de 14 de marzo, no contiene, ni siquiera después de la reforma operada por el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, ninguna disposición específica relativa a los derechos colectivos de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

El Tribunal recuerda que tal omisión se ha considerado lógica por la doctrina científica considerando las peculiaridades de la actividad regulada, que dificulta “totalmente” la mayoría de los derechos colectivos.

Ello no significa que la falta de regulación expresa implique la privación de derechos colectivos para las personas trabajadoras afectadas, en cuanto que de los arts. 2.2 del ET, y 3.b) del RD 1620/2011, se deriva que la normativa laboral común es aplicable supletoriamente a la relación laboral especial del trabajo en el hogar familiar, previéndose además de manera específica como fuente de la relación laboral el convenio colectivo.

Además de lo anterior, no puede olvidarse que tanto el RD Ley 16/2022, de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar como el Convenio 189 OIT sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos, tienen como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar

familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena en cuanto sea posible.

B/ Acto seguido el Tribunal se refiere al art. 87.3 c/ del ET, que funda de manera principal la pretensión ejercitada por el sindicato accionante. Como en el sector del trabajo doméstico no existen organizaciones empresariales, no puede aplicarse la regla primaria de legitimación inicial para negociar convenios colectivos sectoriales (asociaciones empresariales que cuenten en el ámbito con el 10% de los empresarios, siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como las asociaciones empresariales que den ocupación al 15% de los trabajadores afectados). Por ello, el sindicato demandante entiende que debe aplicarse la regla secundaria a cuyo tenor «En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores».

El Tribunal recuerda, con cita de sus propios precedentes, el origen histórico de tales previsiones normativas, así como su finalidad, encaminada a facilitar la negociación de convenios sectoriales atribuyendo legitimación (tanto inicial como negociadora) a sindicatos que ostentaran cierta representatividad bien en el Estado, bien en las Comunidades Autónomas, solo para el caso de que no existieran asociaciones que contaran con la suficiente representatividad en los sectores concernidos por la negociación, tal como se decía igualmente en la exposición de motivos del RDL 7/2011. Se trata, en definitiva, de «cubrir los vacíos de negociación colectiva sectorial confiriendo legitimación a las organizaciones empresariales más próximas a la unidad de negociación».

A la vista de estas consideraciones, el Tribunal realiza una observación decisiva, en cuanto que, a pesar de que, como veremos de inmediato, no hubiera sido necesario, se pronuncia sobre el alcance de la regla del art. 87.3 c/ del ET, para afirmar que resulta dudoso que la regla considerada, prevista para los sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, pueda aplicarse sin más en ámbitos funcionales distintos o asumida por organizaciones empresariales cuya implantación en el sector sea totalmente nula, lo cual implicaría transgredir los límites funcionales de la negociación colectiva, permitiendo que intervinieran en ella asociaciones ajenas y con nula representatividad en el sector de referencia.

C/ El propio Tribunal acota o autolimita su pronunciamiento, señalando que no es necesario profundizar sobre el alcance del precepto considerado, y ello porque se detecta otro factor que opera como un *prius* condicionante de la negociación colectiva en cuanto que, a tenor del art. 89.1 del ET, la parte receptora de la solicitud negociadora solo puede negarse a la iniciación de las negociaciones por ciertas causas entre las que se encuentra, por lo que ahora interesa y como señala la propia jurisprudencia del Tribunal, que la parte promotora no ostente la legitimación necesaria al efecto.

Y, como resulta que en los hechos probados de la sentencia recurrida no constaba que la parte promotora tuviera legitimación necesaria, siendo ello «lo primero que habría tenido que acreditar la parte actora», el Tribunal concluye sin más que la negativa de Confebask no podía constituir una vulneración de la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva «de quien no acreditó en ningún momento tener legitimación para promover la negociación». Entraremos luego con algo más de detalle en este aspecto.

D/ El Tribunal termina afirmando que su decisión no implica negar el derecho del personal al servicio de hogar familiar a que sus relaciones laborales puedan ser

reguladas por convenio colectivo, ni el interés sindical en promover la negociación colectiva en tal ámbito.

Lo que ocurre es que, tratándose de un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, y a tenor del art. 178.1 de la LRJS el debate, de *cognitio* limitada, se contrae a decidir si se ha existido o no una vulneración del derecho fundamental alegado de forma que, si se alcanza una conclusión negativa, no cabe adentrarse luego en otras cuestiones de legalidad ordinaria. En este sentido, el Tribunal recuerda su constante jurisprudencia en la materia, para terminar señalando que, de manera coherente con su doctrina, no puede «analizar las otras cuestiones apuntadas en esta resolución, o suscitadas directa o indirectamente por las partes, en atención a lo expuesto que limita normativamente el ámbito de enjuiciamiento de esta modalidad procesal».

VII. Parte dispositiva

La sentencia comentada desestima al recurso de casación ordinario presentado, confirmando por tanto la resolución recurrida, sin pronunciamiento en cuanto a la imposición de costas.

VIII. Pasajes decisivos

1.- En relación con la posibilidad de extender la legitimación negociadora a organizaciones no relacionadas con el ámbito funcional concernido: «Mucho más dudoso resultaría admitir que esta representación legal que nos ocupa pudiera ser aplicada en ámbitos funcionales distintos o asumida por organizaciones empresariales cuya implantación en el sector sea totalmente nula. En efecto, si admitiésemos sin más dicha posibilidad, lo que la ley podría estar provocando sería una extensión de la legitimación más allá de una estricta dimensión territorial, ampliándola a sectores distintos. Con ello se podrían estar transgrediendo los límites funcionales de la negociación colectiva legitimando para negociar a asociaciones ajenas y con nula representatividad en el sector de referencia. Por ello, parte de la doctrina científica viene entendiendo que no cabría en la interpretación del precepto que nos ocupa deducir que la representación *ex lege* allí diseñada pueda ser asumida por organizaciones empresariales, estatales o sectoriales, ajenas por completo al sector del convenio que se pretende negociar o que carezcan de algún tipo de conexión con tal sector».

2.- Por lo que se refiere a los requisitos de legitimación para negociar tanto en la parte promotora como receptora de la convocatoria: «Nuestra jurisprudencia considera como causa excluyente del deber de negociar, tanto la falta de legitimación de la parte promotora como la falta de legitimación de la receptora [STS de 11 de febrero de 2008 (Rec. 118/2016)]. Y es que, al respecto, nuestra jurisprudencia ha sentado como criterio general que la legitimación para la promoción de las negociaciones de un convenio colectivo corresponde únicamente a los sindicatos que, por si solos o en unión con otros, ostentan, además de la legitimación inicial o negocial, la denominada legitimación plena (posibilidad de constituir válidamente la parte sindical de la comisión negociadora) y la decisoria (posibilidad de conformar mayoría para aprobar el convenio). Así lo expresa nuestra STS de 11 de febrero de 2008 al señalar con claridad que «es obvio que esa organización, aunque reunía, según los datos del hecho probado primero, el requisito de la denominada legitimación Inicial, que permite participar en la negociación (artículo 87 ET), no tiene ni la legitimación plena, para constituir la comisión negociadora (artículo 88 ET), ni la legitimación decisoria, necesaria para aprobar el convenio (artículo 89.3 ET), por lo que no tiene derecho a negociar por si sola un convenio estatutario, ni puede imponer esa negociación a las restantes partes que han optado por renunciar a ella; su derecho se limita a participar en una negociación en curso, pero no le permite obligar a continuar negociando a quienes han optado por no hacerlo»».

IX. Comentario

La resolución comentada presenta una inusual riqueza de connotaciones, y ello al menos desde dos puntos de vista bien diferenciados.

A.- En primer lugar y por lo que se refiere a las implicaciones procesales, la decisión adoptada por el Tribunal depara una sorpresa. En efecto, siendo la cuestión discutida si la asociación empresarial demandada podía negarse a participar en el proceso negociador del convenio colectivo para las personas trabajadoras del hogar familiar, lo cual dependía a su vez, tal como se había planteado el debate, de que se decidiera si la demandada ostentaba la legitimación necesaria al efecto, la sentencia zanja el asunto por entender que era el sindicato demandante el que no había acreditado su propia legitimación como paso previo para instar la iniciación de la negociación.

Conviene reseñar que no existe rastro alguno de que tal cuestión fuera objeto de discusión en la instancia, seguida en este caso ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y, de hecho, la sentencia recurrida en casación ordinaria no la alude en ningún momento, ni tampoco parece que la misma se promoviera en la casación por alguna de las partes, aunque pudiera ocurrir que la sentencia comentada no describiera plenamente los argumentos de algunos de los intervinientes, quizás más probablemente los del Ministerio Fiscal.

En todo caso, lo anterior podría reputarse como secundario en el caso, en cuanto la concurrencia de legitimación a los efectos de negociar un convenio colectivo, no se proyecta exclusivamente en la titularidad material de los derechos y acciones que permiten intervenir válidamente en el proceso, sino que amplía su significación, además o, mejor dicho, previamente, en cuando implica la capacidad y facultad asociadas a la posibilidad de promover y/o intervenir en la negociación de convenios colectivos. Se trata por tanto de una cuestión de orden público que, no se olvide, determina la válida negociación colectiva, así como el control administrativo posible en relación con la inscripción y depósito del convenio (por mor del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), y su posible impugnación ante los órganos judiciales (en los términos de los arts. 163 y ss. de la LRJS). Pero lo cierto es que la sentencia comentada no ofrece explicaciones adicionales sobre este aspecto procesal.

Con independencia de que se hubiera explicado en mayor medida las implicaciones de este aspecto, lo cierto es que su mera estimación, al margen de su fundamento, hubiera bastado para que el Tribunal no tuviera necesidad de pronunciarse sobre ninguna otra cuestión material de fondo. Pero lo hace, para llamar la atención sobre la dificultad de considerar que la demandada Confebask tuviera legitimación negociadora, con consideraciones que, desprovistas del valor de la *ratio decidendi*, y más cerca de los obiter *dicta*, parecen constituir un aviso a navegantes sobre las implicaciones más profundas y comprometidas del asunto considerado.

B.- En segundo lugar, sobre la cuestión estrictamente material el Tribunal realiza una serie de consideraciones de gran interés. Como ya vimos en su momento, el Tribunal recuerda que las personas trabajadoras concernidas no pueden verse privadas de sus derechos de alcance colectivo, ni de la posibilidad de que su relación laboral especial del hogar familiar pueda regularse por medio de un convenio colectivo específico del sector. Pero, al propio tiempo, alude a las innegables peculiaridades sociológicas de concurren en el ámbito de la indicada relación laboral, entre las que, por lo que ahora interesa, es especialmente significativo que las personas empleadas o bien son las únicas trabajadoras en el hogar familiar, o trabajan por horas para diferentes empleadores, y en todo caso al margen de organizaciones empresariales *stricto sensu*, de modo tal que se dificulta en gran medida el ejercicio de la mayoría de los derechos colectivos. En particular y por lo que ahora interesa, resulta ciertamente difícil imaginar cómo puede organizarse la representación legal o incluso la sindical de las personas trabajadoras del sector.

Además de lo anterior, no es en absoluto baladí otro aspecto que se deriva de manera más o menos precisa de las alegaciones de Confebask, aunque no son objeto de un desarrollo específico por el Tribunal, en este caso para hacer notar que los empleadores en la relación laboral especial considerada no son propiamente empresarios en el sentido más amplio y profesionalizado del término. Se trataría por tanto más bien de empleadores que de empresarios, con la consecuencia de que no puedan considerarse destinatarios naturales de buena parte de las disposiciones normativas relativas a la negociación colectiva. Y, además y por la misma causa, no podrían entenderse representados, directa o indirectamente, por la demandada Confebask ni, debe añadirse, por ninguna otra organización empresarial, cuyos estatutos no parecen haberse diseñado, por lo general, para acoger a empleadores del tipo indicado.

Llegado este punto, debe ahora recordarse, como hace la sentencia comentada, que la legitimación en el ámbito de la negociación colectiva, se bifurca en dos manifestaciones, tanto para la representación social como para la empresarial. Primero, una legitimación inicial o negocial, que exige, en lo esencial, una determinada representatividad o implantación en el ámbito del que se trate en los términos del art. 87 del ET. Y, segundo, una legitimación plena que exige una concreta representación en el ámbito de la negociación en los términos del art. 88 del ET.

Partiendo de esta distinción, la resolución comentada se refiere por separado y a diferentes efectos a la legitimación del sindicato demandante y a la de la asociación empresarial demandada.

Con respecto a la del sindicato, la sentencia comentada no deja claro por qué la legitimación no ha resultado acreditada. Recuérdesse a este respecto que, a tenor del art. 87 del ET, la legitimación inicial o negociadora se atribuye por la condición de mayor representatividad. Y la legitimación plena, a tenor del art. 88 del ET, al sindicato que represente, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, y en su defecto, para el caso de los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, como sería el caso, la legitimación se vuelve a referir a la condición de mayor representatividad en el ámbito territorial considerado. Es aquí donde vuelve a plantearse un problema procesal en cuanto que, por más que la legitimación para negociar convenios colectivos pueda considerarse una cuestión de orden público, lo cierto es que no existe rastro de que fuera objeto de discusión en el proceso la condición de mayor representatividad del sindicato accionante, de lo que podría derivarse, quizás, la condición de hecho, bien no controvertido, bien admitido por las partes, e incluso notorio a la vista de la información pública disponible sobre tal extremo, con la consecuencia de estar exento de prueba de acuerdo con el art. 281 de la LECv.

Y por lo que respecta a la legitimación de la organización empresarial, la inicial o negociadora se refiere por el art. 87 del ET a una especie de mayor representatividad empresarial (asociaciones que en el ámbito del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que den ocupación a igual porcentaje de trabajadores, o las que den ocupación al 15% los trabajadores afectados). Mientras que la legitimación final se hace residir por el art. 88 del ET en que los empresarios representados ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio y, en los sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, la legitimación, como en el caso anterior, se vuelve a referir a los criterios del art. 87 del ET.

Ahora bien, en este caso el Tribunal parece tomar partido, aun con el valor de *obiter dicta* ya indicado, por las posiciones teóricas que exigen que la mayor representatividad de las asociaciones empresariales negociadoras tenga algún tipo de conexión con la actividad del sector del que se trate ya que, de otro modo, se estaría desestructurando los criterios básicos de la negociación colectiva, que imponen una relación funcional entre la representatividad exigida y la naturaleza de la actividad considerada.

Como puede observarse, la consecuencia de cuanto se lleva dicho es que la representación sindical tiene mucho más sencillo acreditar tanto la legitimación inicial como la plena para negociar, en cuanto que esta última, en caso de no existir en el sector órganos de representación de los trabajadores, se refiere de manera expresa a la mayor representatividad, sin que parezca que el tenor del precepto tolere una exigencia de relación funcional con el sector concernido. Mientras que la representación empresarial precisa siempre de una vinculación funcional con la actividad considerada. Esto es, mientras la legitimación sindical para negociar el convenio considerado no parece tan comprometida, la de la representación empresarial se muestra muy difícil cuando no prácticamente imposible en un caso como el que nos ocupa.

X. Apunte final

Lo que parece derivarse de cuanto se lleva dicho es que, si bien el Tribunal Supremo no niega la posibilidad de que pueda negociarse, en potencia, un convenio colectivo para el sector del empleo doméstico, las posibilidades de que ello ocurra se muestran ciertamente remotas, particularmente por lo que se refiere a la representatividad de las asociaciones empresariales.

Es claro que tanto la normativa nacional como los instrumentos internacionales en la materia que ya se citaron con anterioridad, se encaminan decididamente a promover los derechos colectivos de las personas trabajadoras del sector. Pero no lo es menos que, a la vista del estado de la cuestión en la indicada normativa nacional, los órganos judiciales no pueden promover una interpretación *contra legem* que implique, *de facto* y como ya se apuntó, la desestructuración de los criterios básicos de la negociación colectiva a la que con pleno acierto se refiere la resolución comentada.

Lo anterior significa que, salvo fenómenos que impliquen algún tipo de asociacionismo espontáneo de los empleadores en el sector del trabajo doméstico, posibilidad poco realista, la única manera de hacer efectiva la negociación colectiva en el mismo pasa por una intervención o intermediación del poder legislativo, que introduzca las modificaciones necesarias para hacer posible la representación empresarial. Dicho esto, las posibilidades para “abrir” las asociaciones empresariales al sector del trabajo doméstico, no pasarán tanto por alguna medida de afiliación obligatoria, que nos situaría disruptivamente a la altura de otras realidades históricas afortunadamente superadas, sino más bien en la posibilidad de que las asociaciones empresariales incluyan en su estructura unidades de estudio, formación y apoyo a los empleadores del sector, que permita una relación útil, y más tarde una intervención responsable y fructífera en la negociación colectiva asociada.