

## **LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y COMISIÓN PARITARIA**

*Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4032/2022, de 31 de octubre  
ECLI:ES:TS:2022:4032*

**ANTONIO M. CARDONA ÁLVAREZ\***

**SUPUESTO DE HECHO:** Un sindicato no ha sido convocado a las sesiones, y por tanto excluido, de la comisión paritaria de un convenio colectivo, que negoció, pero no firmó, presenta demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare la vulneración del derecho a la Libertad Sindical y el derecho a ser integrado, formar parte y ser convocado a las reuniones de la comisión paritaria del convenio colectivo.

La Federación Andaluza de Transportes y Comunicación de la Confederación General del Trabajo (FATYC) participó, desde octubre de 2015, junto a UGT, CCOO (y la parte empleadora, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, ASSDA) en la negociación del convenio colectivo de dicha Agencia de la Junta de Andalucía; convenio colectivo que, sin embargo, FATYC no suscribió y que fue publicado en noviembre de 2018 (BOJA 2-11-2018)<sup>1</sup>.

En noviembre de 2018<sup>2</sup> se constituye la Comisión Paritaria de dicho Convenio Colectivo, de acuerdo con su artículo nueve, formada por catorce miembros, siete en representación de la empleadora, (la ASSDA), y siete por la parte social, de los sindicatos firmantes, CCOO y UGT, cuatro y tres miembros, respectivamente, en función de la representatividad de cada sindicato a la fecha de la firma del Convenio.

**RESUMEN:** El sindicato FATYC no fue convocado y no ha participado en la Comisión Paritaria de dicho Convenio Colectivo y por tanto, entendiéndose que debió ser convocado, el sindicato y la sección sindical del mismo en ASSDA, plantean demanda de conflicto colectivo y el Tribunal Superior de Justicia de

\* Profesor Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> Mediante Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de 22 de octubre de 2018.

<sup>2</sup> Concretamente el 8-11-2018.

Andalucía declara<sup>3</sup> la vulneración del derecho a la Libertad Sindical fijando una indemnización a pagar por los codemandados por daños morales.

La empleadora condenada (ASSDA) y la confederación sindical CCOO plantean sendos recursos de casación para la unificación de doctrina, que desestima la STS 4032/2022, 31.10.2022.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. PROBLEMÁTICA. HECHOS Y ANTECEDENTES
3. CUESTIÓN DE FONDO/CUESTIÓN PLANTEADA Y RESOLUCIÓN RECURRIDA.
4. MOTIVACIÓN JURÍDICA DEL FALLO
  - 4.1. El encargo de la comisión paritaria
  - 4.2. Nivel de representación del sindicato excluido
5. APORTACIÓN DE LA SENTENCIA AL ORDENAMIENTO JURÍDICO
6. CONCLUSIONES. VALORACIÓN. CONGRUENCIA, SUFICIENCIA Y CONSECUENCIAS DEL FALLO

## 1. INTRODUCCIÓN

El órgano jurisdiccional que se pronuncia en la sentencia comentada es el Tribunal Supremo, su Sala de lo Social, y lo hace respecto a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de su Sala de Social con sede en Sevilla, núm. 3978/2020<sup>4</sup>. La parte activa, demandante, la forman dos sujetos, que plantean sendos recursos de casación para la unificación de doctrina, el sindicato CCOO y la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, ASSDA. Y la parte pasiva o demandada es el sindicato FATYC. E interviene, como instancia pública de defensa de la legalidad, el Ministerio Fiscal.

El Tribunal Supremo aborda por tanto la casación en unificación de doctrina sobre la vulneración del derecho a la Libertad Sindical, resolviendo si se quebranta el derecho a la Libertad Sindical del sindicato que negoció (FATYC), pero no firmó un convenio colectivo y de cuya comisión paritaria es excluido al no ser convocado a las reuniones de la misma. Y lo hace, el Tribunal Supremo, decimos, constreñido no solo por la concepción legal del proceso laboral como un proceso de instancia única (que no grado) y la imposibilidad de revisar la valoración de la prueba y las conclusiones realizada por el juzgador de instancia en sede de recurso extraordinario, sino, además, respecto a un proceso en origen de tutela de derechos fundamentales, proceso de cognición limitada, en el que la instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a su vez, hubo de limitar el objeto al conocimiento de la lesión del derecho fundamental alegado sin posibilidad de

<sup>3</sup> STSJ Andalucía (Sevilla) núm. 3978/2020 21-12-2020 AS\2021\972.

<sup>4</sup> STSJ Andalucía (Sevilla) núm. 3978/2020, 21-12-2020 AS\2021\972

acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela instada. De ahí el interés del análisis que en términos de comentario proponemos.

## 2. PROBLEMÁTICA. HECHOS Y ANTECEDENTES

Los hechos son los descritos hasta ahora: el sindicato FATYC participó en la negociación del convenio colectivo, pero finalmente no fue firmante del convenio colectivo. La Comisión Paritaria de dicho convenio colectivo no contó con este sindicato no firmante, aunque sí para otras comisiones del convenio colectivo. Y el sindicato excluido acudió a la Jurisdicción alegando vulneración del derecho de Libertad Sindical en su manifestación o proyección de derecho a la negociación colectiva laboral.

En la instancia el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) atendió parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales, concretamente el derecho a la Libertad Sindical, de FATYC (Federación Andaluza de Transportes y Comunicaciones) contra CGT, CCOO, UGT y la Unión Independiente de Trabajadores de Andalucía, atendiendo a la distinción entre lo que sean funciones de la Comisión Paritaria meramente aplicativas y de seguimiento de los acuerdos e interpretación del convenio colectivo y lo que pueda considerarse función negociadora de la Comisión Paritaria.

Para el juzgador de instancia, si la Comisión Paritaria tiene atribuida función negociadora, excluir al sindicato, en este caso, FATYC, legitimado para negociar, puede suponer un atentado a la Libertad Sindical o al menos una limitación del derecho a la negociación colectiva. Aunque FATYC rechazara firmar el convenio, cuando concurren ambas circunstancias, <sup>(1)</sup>que sea un sindicato legitimado para negociar y <sup>(2)</sup>que se le excluya de una comisión (en este caso, la comisión paritaria) con función negociadora, lesiona su derecho de Libertad Sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva. La clave pues se encuentra en la distinción entre comisiones paritarias aplicadoras y comisiones paritarias negociadoras.

Indicar aquí dos circunstancias o datos que añaden singularidad a los hechos. Primero, el sindicato excluido de la Comisión Paritaria sí fue en cambio convocado e incorporado a la Comisión de Horario y la Comisión de Formación. Y segundo, que en la instancia, tras varios incidentes procesales (requerimiento de subsanación al sindicato demandante, varios señalamientos y suspensiones) finalmente, citados todos correctamente, CCOO y UGT no comparecieron. Por lo demás el convenio colectivo no fue impugnado ni por sus firmantes ni por el sindicato no firmante<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Lo que no impidió la impugnación de los actos de aplicación del convenio colectivo a través del proceso de conflicto colectivo (art. 163.4 LJS). Debe advertirse entonces, y con esto de algún modo estaríamos adelantando alguna de las conclusiones, la Comisión Paritaria no se atribuye

Abundado en el itinerario procesal, la sentencia de primera instancia fue favorable al sindicato demandante de tutela. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía además recordó que a la hora de decidir acerca del carácter negociador o no de determinada comisión, el derecho fundamental de Libertad Sindical impone que el criterio interpretativo ha de ser necesariamente favorable al ejercicio de aquel derecho, de tal modo que los supuestos dudosos han de resolverse a favor de su condición negociadora de la comisión paritaria, efectuándose una interpretación extensiva, favoreciendo el derecho así de Libertad Sindical y la participación del sindicato no firmante del convenio colectivo en aquella comisión que presenta, como era el caso, competencia negociadora.

Para el juzgador de instancia las funciones que otorga el artículo nueve del Convenio Colectivo a la Comisión Paritaria exceden de las meramente interpretativas o de seguimiento y vigilancia de cumplimiento del convenio colectivo. Le concede plena capacidad de negociación colectiva para actualizar, modificar y adoptar decisiones de desarrollo del contenido normativo del convenio colectivo.

La falta de convocatoria del sindicato FATYC a la constitución y a las reuniones de la Comisión Paritaria, que, pese a no ser firmante del convenio colectivo, tenía derecho a participar en la negociación colectiva de acuerdo con el art. 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical<sup>6</sup> supone una vulneración del derecho a la Libertad Sindical en su configuración como derecho a participar en la negociación de convenios, pactos o acuerdos.

Se trata de una actuación contraria al derecho fundamental para la que resulta irrelevante el elemento intencional<sup>7</sup> pues se da por producida aunque no se acredite intencionalidad. Así que el Tribunal Superior de Justicia declaró la vulneración del derecho a la Libertad Sindical del sindicato FATYC e impuso a los demandados (CCOO, UGT y ASSDA) (no al sindicato Unión Independiente de Trabajadores de Andalucía) el cese del comportamiento y al pago solidariamente al sindicato excluido de una indemnización pecuniaria por daños y perjuicios.

en este caso competencias normativas, sino que éstas le venían adjudicadas en el convenio colectivo y por tanto quien, de hacerlo, se extralimitó en sus funciones fue la comisión negociadora. Vid. Tarabini-Castellani Aznar, Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994 EN *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica* núm. 2 (1999) al describir las funciones de las comisiones paritarias según la jurisprudencia ordinaria y la doctrina judicial.

<sup>6</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE núm. 189 de 08/08/1985 (en adelante, LOLS).

<sup>7</sup> Por todas, SSTS de 3-2-2015 RJ 2015\885 Recurso de Casación núm. 64/2014, Ponente: Sempere Navarro ECLI:ES:TS:2015:407 y Sentencia 21-10-2013 RJ 2014/438 Recurso de Casación núm. 104/2012 Ponente: De Castro Fernández.

### 3. CUESTIÓN DE FONDO/CUESTIÓN PLANTEADA Y RESOLUCIÓN RECURRIDA

Así pues las pretensiones de las partes al recurrir en casación son, por orden, en el caso de la parte demandante, plural, la Federación de Servicios de CCOO y ASSDA, la anulación de la sentencia de instancia y la desestimación de la demanda que le dio origen; en el caso de la parte demandada o recurrida, el sindicato FATIC, concretamente, la Federación Andaluza de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo y su Sección Sindical en ASSDA se pretende la confirmación de la sentencia de instancia que le fue favorable estimando su demanda de acción de tutela de derechos fundamentales.

Para la empleadora, ASSDA, el sindicato FATYC, al no firmar el convenio colectivo era plenamente conocedor que se estaba apartando de la obligatoriedad de ser llamado a las reuniones de la Comisión Paritaria. Lo que la agencia de la Junta de Andalucía intenta remarcar alegando, como primer motivo de su recurso, incorporar un nuevo párrafo en el Hecho Probado Primero, justamente en el sentido de reforzar que el sindicato FATYC era consciente de la consecuencia de su negativa a firmar el convenio colectivo que acababa de negociar. Sin embargo, el Tribunal Supremo confirma las facultades de valoración de la prueba del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y recuerda que solo cabe la revisión de las conclusiones del juzgador de instancia cuando aparezca un posible error de manera evidente y sin lugar a dudas. Por lo que es rechazado este motivo de recurso y no cabe variación del relato de los hechos<sup>8</sup>.

Con esto la controversia va a quedar fijada en determinar si al no ser convocado el sindicato FATYC, no firmante del convenio colectivo, a las reuniones de la Comisión Paritaria, se atentó contra su derecho de Libertad Sindical, porque lo que establecía el mencionado convenio en su artículo nueve era, respecto a la Comisión Paritaria, que la parte social estaría compuesta por siete representantes del personal designados por las organizaciones sindicales “firmantes” del convenio colectivo. No por representantes de los sindicatos “no firmantes”.

Este es el problema jurídico que resuelve el Tribunal Supremo y esta es la materia en la que se enmarca la resolución analizada. No hay votos particulares, ni el fallo, *a priori*, comportaría aspectos colaterales importantes en nuestra disciplina y la singularidad del fallo deviene, como se verá a continuación, por la motivación jurídica del mismo.

<sup>8</sup> «La variación del relato de los hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. Desde luego, la modificación no puede ampararse en la prueba testifical, ni en la pericial, por expreso mandato de la LRJS» (F.J.2º).

#### 4. MOTIVACIÓN JURÍDICA DEL FALLO

Dos son las líneas o marcos de reflexión que sustentan la motivación del fallo del Tribunal Supremo. Primero, el carácter o la naturaleza de la Comisión paritaria, si negociadora o si estrictamente aplicadora. Porque la naturaleza de la Comisión Paritaria, negociadora o aplicativa, determina el alcance material de la exclusión del sindicato FATYC. No es lo mismo que la Comisión Paritaria tenga meras facultades de administración, de interpretación, control o aplicación del convenio colectivo, que la Comisión paritaria ejerza funciones modificadoras de condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo y pueda fijar nuevas reglas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Y segundo, la consideración del nivel de representación del sindicato excluido de la Comisión Paritaria, del sindicato FATYC, porque su nivel de representatividad sindical también decide su derecho, en su caso, a participar en la Comisión Paritaria, se conforme o no ésta con funciones negociadoras o meramente de seguimiento y aplicación del Convenio Colectivo.

##### 4.1. El encargo de la comisión paritaria

Por tanto, la primera línea argumental parte de distinguir y decidir qué papel, que encargo o función, tiene encomendada la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en cuestión. Si es la actividad rutinaria de gestión o administración del Convenio Colectivo para que su cumplimiento curse conforme a lo pactado, que es la función natural que el art. 91.1 ET adjudica a las comisiones paritarias, y que comporta que las decisiones o resoluciones de las mismas merezcan la misma eficacia jurídica que el propio convenio colectivo. La comisión paritaria entonces cumpliría funciones aplicadoras o interpretadoras, ejecutando el convenio y resolviendo las incertidumbres interpretativas; que tampoco excluiría cierto grado de negociación residual necesaria para llevar a cabo los mandatos y acuerdos del convenio colectivo. En ese sentido las resoluciones judiciales suelen, como se dijo antes, recordar que los supuestos dudosos deben resolverse en favor de atribuir capacidad negociadora en aras de favorecer, y no perjudicar, el derecho fundamental a la Libertad Sindical.

Cuando se trata de la interpretación<sup>9</sup>, gestión o administración del convenio colectivo el único margen de maniobra cuasi negociadora de la comisión paritaria pasa por la adecuación del convenio colectivo a las concretas situaciones que se produzcan durante su vigencia<sup>10</sup>. Y si la comisión paritaria constituida no ocupa

<sup>9</sup> «el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos» (art. 91.1 ET).

<sup>10</sup> Martínez Muñoz, Comisión paritaria: competencias. Diferencias entre facultades de administración y facultades de negociación. STSJ Castilla y León, Valladolid 12 abril 1999; AS

espacios reservados a la negociación colectiva, no se vulnera la Libertad Sindical de los sujetos legitimados para negociar que no firman el convenio colectivo alcanzado y quedan fuera de la comisión paritaria.

Así el Tribunal Constitucional tiene declarada la posibilidad de tratamiento desigual de los sujetos legitimados para negociar si tal diferencia es legítima, proporcionada y razonable. Y ello porque, dada su naturaleza consensual y negocial, el Convenio colectivo no solo crea reglas para las relaciones de trabajo, sino también compromisos y obligaciones asumidas por las partes que lo conciertan [...] no siendo lógico ni razonable, ni desde luego constitucionalmente exigible, pretender gozar de los derechos contractuales reconocidos en el Convenio a sus partes firmantes, sin sujetarse a las obligaciones dimanantes de él<sup>11</sup>.

Por otra parte, cuando la decisión de la Comisión paritaria comporta acción normativa, contenido normativo, cuando lo que la Comisión paritaria decide supone una modificación, de modo novatorio<sup>12</sup>, de las condiciones de trabajo pactadas y reflejadas en el convenio colectivo estamos ante competencias de naturaleza negociadora, que no le es dada conforme a la previsión del artículo 85.3.e) ET, salvo supuestos especiales en los que la Comisión Paritaria es trasunto o reflejo de la Comisión Negociadora por estar presente en ella las mismas representaciones que negociaron el Convenio Colectivo y siempre que los acuerdos de tal Comisión Paritaria se alcancen por unanimidad sin que tampoco existan terceros que pudieran tener derecho a participar en la comisión negociadora que debiera actuar de no hacerlo con funciones negociadoras dicha Comisión Paritaria<sup>13</sup>. Con idéntico sentido son rechazadas las delegaciones normativas en las comisiones paritarias así como las subcomisiones negociadoras dentro de la comisión paritaria, que, frente al modelo de negociación periódica/estática, favorecería un modelo de negociación constante o dinámica. Asiste entonces a los sindicatos legitimados para negociar, hayan o no firmado el convenio colectivo, el derecho a formar parte de la comisión paritaria o cualquier otra comisión negociadora<sup>14</sup>.

1999, 1547, en Aranzadi social núm. 2 (1999) p. 2643. Ni siquiera cuando se le atribuyen funciones de vigilancia a la comisión paritaria se trata de una competencia exclusiva pues el control del cumplimiento del convenio colectivo concierne y compete a más sujetos, particularmente a los sujetos destinatarios.

<sup>11</sup> STC 32/1990, de 26 febrero. RTC 1990\32 Ponente: Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer FJ 3º.

<sup>12</sup> Soler Arrebola, Designación y composición de las comisiones paritarias, en *VVAA (Coord. Cruz Villalón), Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo (2017) p. 589-590 *passim*.

<sup>13</sup> STSJ Andalucía (Granada) 28-10-2015 Recurso de Suplicación núm. 1922/2015 Ponente: González Viñas ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2015:11901 y las resoluciones que a su vez cita.

<sup>14</sup> Tarabini-Castellani Aznar, Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica* núm. 2 (1999) p. 387-406, en concreto en el Capítulo II.1 sobre "La distinción

## 4.2. Nivel de representación del sindicato excluido

Respecto al nivel de representación del sindicato demandado, FATYC, demandado y, como sabemos, excluido de las reuniones de trabajo de la Comisión Paritaria, el Tribunal Supremo confirma que la designación de la comisión paritaria debe serlo de la representación de las partes negociadoras y en atención al criterio de representatividad ostentado en el momento de la firma del convenio colectivo. Será la representatividad ostentada en el momento de la firma del convenio colectivo la que resulte determinante para fijar la composición de la Comisión Paritaria.

Y aquí es obligado recuperar y poner de relieve un dato que no consta en la sentencia que examinamos pero que sí aparecía el Primero de los Hechos Probados de la sentencia de instancia impugnada en casación. A saber, *«El convenio fue suscrito por la representación legal de la Agencia y por las secciones sindicales de CCOO y UGT en representación de los trabajadores, pero no fue suscrito por el sindicato actor que sí había participado en la negociación del Convenio Colectivo como integrante de la comisión negociadora»*<sup>15</sup>.

Esto importa porque la decisión que venimos estudiando apoya su fundamentación jurídica de otra resolución, otra sentencia, también del Tribunal Supremo, resolviendo un supuesto similar que cursó en paralelo al que analizamos<sup>16</sup>. De hecho, buena parte de la base jurídica de la sentencia comentada replica el argumentario fundamental de la misma Sala, un año antes, noviembre de 2021. Un caso de base fáctica similar que se resolvió desfavorablemente al sindicato excluido de la comisión paritaria (precisamente del mismo convenio colectivo, para más identidad de hechos) pero tratándose de otro sindicato (el sindicato UNITA)<sup>17</sup>.

La cuestión es que la línea de análisis en “nuestra sentencia” basada en la representatividad del sindicato excluido recoge como igualmente aplicable el juicio de falta de representatividad del sindicato FATYC al momento de negociarse el Convenio Colectivo y al momento de su firma. Lo que no se compadece con que FATYC participara en su negociación y que declinara su firma... La sentencia del Tribunal Supremo 4032/2022 30.10.2022 Ponente: Viroles Piñol no refiere el grado de representatividad de FATYC, lo obvia<sup>18</sup>, y da a suponer, y así lo hemos

entre las competencias de administración y de negociación del convenio según el Tribunal Constitucional”.

<sup>15</sup> El subrayado es nuestro.

<sup>16</sup> Se trata de la STS 1111/2021, de 15.11 Ponente: Blasco Pellicer RJ 2021\5221 que vino a resolver el recurso de casación interpuesto frente a la STSJ Andalucía (Granada) 2919/2019, de 12.12 AS 2020\749.

<sup>17</sup> Sindicato UNITA que planteó reclamación de tutela de la Libertad Sindical, impugnando la constitución de la Comisión Paritaria, por verse excluido de la comisión paritaria, pero lo hizo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, pero en su sede en Granada.

<sup>18</sup> Ni para negociar el Convenio Colectivo ni para suscribirlo. Pero sí se afirma que no lo firmó deliberadamente es porque pudo hacerlo y no decidió no firmarlo. Con lo cual hay que pensar



de asumir, que adolecía de la misma falta de representatividad que un año antes sirvió al Tribunal Supremo para desestimar la vulneración del derecho a la Libertad Sindical para negociar del sindicato UNITA<sup>19</sup>. Pero, releídas ambas sentencias, verificadas sus similitudes y advertidas las diferencias, pues de distintos sindicatos se trata, el resultado da qué pensar.

## 5. APORTACIÓN DE LA SENTENCIA AL ORDENAMIENTO JURÍDICO

Desde el punto de vista de la innovación al proceso o la calidad del sistema normativo la importancia de la sentencia no es tanto por lo que de novedoso aporte como por lo que deja entender sin casi pronunciarse. Indirectamente. Por la solución que articula a la hora de fundamentar la ausencia de vulneración de la Libertad Sindical del sindicato FATYC<sup>20</sup>. Proporciona un juicio de cierre que parecería innecesario de no ser porque tal vez la argumentación sobre la falta de representatividad del sindicato excluido no quedaba del todo resuelta. Y es cuando en el Fundamento Jurídico Cuarto se refiere que para el caso de que la Comisión Paritaria tuviera reconocidas funciones negociadoras incompatibles con la exclusión de un sujeto con derecho a negociar el convenio colectivo, tales competencias normadoras, *«como las reflejadas en el apartado d) del artículo 9 del Convenio Colectivo que nos ocupa, en la medida que autorizan a la modificación del convenio, habría que tenerlas por no puestas»*<sup>21</sup>.

En verdad no es eso lo que solicitan, demandan, los recurrentes; ni lo que instó el sindicato FATYC en su demanda inicial. Lo que el sindicato FATYC solicitó fue pertenecer, ser aceptado, en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Y lo que demandan los recurrentes es la anulación de la sentencia que reconoció al sindicato FATYC el derecho a formar parte de la Comisión Paritaria. Aunque, el Tribunal Supremo, como efectivamente la eficacia normativa de cualquier acuerdo está condicionada al cumplimiento de los previstos en el Título II ET<sup>22</sup>, limita la

que FATYC ostentaba la representatividad suficiente para su negociación. Lo que no ocurría en el caso del sindicato UNITA.

<sup>19</sup> Y para calificar nulas las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria cuando UNITA no estaba legitimado para formar parte de la misma.

<sup>20</sup> Y que el juzgador de instancia ordenó sólidamente, sobre toda la deriva y construcción jurisprudencial sobre la materia.

<sup>21</sup> El subrayado vuelve a ser nuestro.

<sup>22</sup> Tarabini-Castellani Aznar, Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica* núm. 2 (1999) p. 387-406, en el Capítulo II.2 sobre "Las funciones de las comisiones paritarias según la jurisprudencia ordinaria y la doctrina judicial": *«El convenio colectivo no puede actuar como cauce para establecer una delegación normativa de la comisión negociadora a la comisión paritaria»*

posibilidad de renegociación del convenio por el ejercicio de funciones normativas y garantiza la eficacia y vigencia del convenio colectivo válidamente alcanzado.

Pues si bien es cierto que la eficacia normativa de cualquier acuerdo queda condicionada al cumplimiento de lo previsto en el Título III ET<sup>23</sup>, en todo caso (o también), habría que reconocer fuerza contractual a lo acordado por la Comisión Paritaria ejerciendo funciones negociadoras, como si de una cláusula de un convenio colectivo extraestatutario se tratase. De hecho, los acuerdos resultados de esa negociación solo podrían tener el valor de un convenio extraestatutario<sup>24</sup>.

## 6. CONCLUSIONES. VALORACIÓN. CONGRUENCIA, SUFICIENCIA Y CONSECUENCIAS DEL FALLO

En sede de análisis de las consecuencias del fallo, que, por supuesto, importan sobre todo a las partes, pero llegando ahora a la valoración de los criterios de interpretación seguidos por el Tribunal Supremo, es decir, considerando los aspectos que tal vez debieron tenerse en cuenta, principalmente respecto a los principios sobre los que se basa el pronunciamiento y en relación con la congruencia o suficiencia con lo pedido, cabe recordar o partir de la función o la fundamentación de la existencia de la comisión paritaria (de las comisiones paritarias, pero más definidamente de cada una de ellas): permitir la interpretación auténtica de la norma, garantizando una solución rápida y eficaz de los conflictos de interpretación y de aplicación del convenio colectivo<sup>25</sup>.

Desde ahí, desde su función, y cabría añadir que también desde el necesario respeto al principio de seguridad jurídica<sup>26</sup>, la comisión paritaria podrá o no actuar

<sup>23</sup> Ídem a la nota anterior.

<sup>24</sup> González Ortega, La Comisión Paritaria en el convenio colectivo, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 120 (2013) p. 307. En línea con la posible composición dual, que plantea, de la comisión paritaria: una cuando administra el convenio y otra cuando actúa negocialmente (p. 310).

<sup>25</sup> González Ortega, La Comisión Paritaria en el convenio colectivo, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 120 (2013) p. 290 (descargando a la Jurisdicción «de la carga de solventar constantes e innumerables conflictos de interpretación y la de fomentar por tanto los procedimientos autónomos de solución de conflictos»). Aunque tampoco falta quien agudamente advierte que la tesis de que la interpretación del convenio colectivo llevada a cabo por la comisión paritaria es una interpretación auténtica solo puede aceptarse respecto a la llevada a cabo por la comisión negociadora en ese excepcional supuesto de que se erigiera al tiempo en comisión paritaria [Montoya Melgar, Las comisiones paritarias, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* núm. 123 (2016) p. 98 (citando, junto a otras, la STS 14 febrero 2008)].

<sup>26</sup> Tarabini-Castellani Aznar, Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica* núm. 2 (1999) p. 387-406, en el Capítulo II.2 sobre “Las funciones de las comisiones paritarias según la jurisprudencia ordinaria y la doctrina judicial”.

en la medida que refleje cabalmente la legitimación general para negociar además de la representatividad presente en la comisión negociadora<sup>27</sup>. Sin olvidar que aunque en el caso estudiado la razón de la distinción entre funciones administradoras y funciones o competencias negociadoras surge con motivo de la cautela en la protección de la Libertad Sindical, lo cierto es también que dicha distinción tiene pleno sentido en la medida que efectivamente merece respeto la división de competencias que la norma estatutaria y los tribunales vienen estableciendo entre la comisión negociadora y la comisión paritaria<sup>28</sup>.

Según el propio Estatuto de los Trabajadores<sup>29</sup> la comisión paritaria ha de ser representativa de la comisión negociadora, no de las partes firmantes. Lo que a la vista de la decisión del Tribunal Supremo habría que enlazar con la cuestión de la legitimación para formar parte de la comisión negociadora y la determinación del momento a tener en cuenta para establecer la representatividad en la comisión paritaria<sup>30</sup>. Que fue la base o clave para la decisión del Tribunal Supremo y que, sin embargo, ni fue desvirtuada, desdicha, (la representatividad, nos referimos, del sindicato FATYC) ni por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ni por el mismo Tribunal Supremo. Menos aún por las partes.

En cualquier caso, el sindicato FATYC no acudió al trámite del procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos<sup>31</sup>. No. Impugnó la actuación de los miembros de la Comisión Paritaria en la medida que le excluyeron de las reuniones de trabajo de la Comisión Paritaria (no de otras comisiones, como se dijo). Ciertamente que por la modalidad procesal elegida en la instancia por la parte demandada (que entonces era demandante), por el sindicato FATYC, la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical o de cualquier otro derecho fundamental, el proceso se hallaba limitado a ese ámbito objetivo, propio y exclusivo; limitado, en definitiva, al conocimiento de la posible lesión del derecho fundamental de Libertad

<sup>27</sup> González Ortega, *op. cit.* p. 309.

<sup>28</sup> Tarabini-Castellani Aznar, *op. cit.* “Las facultades de administración del convenio” y las resoluciones judiciales que cita.

<sup>29</sup> Art. 85.3.e) ET.

<sup>30</sup> Soler Arrebola, Designación y composición de las comisiones paritarias EN *VVAA (Coord. Cruz Villalón), Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo (2017) p. 577.

<sup>31</sup> No era esa su pretensión. Había negociado el convenio colectivo. No lo había firmado, pero lo había negociado y lo que pretendía era formar parte de la Comisión Paritaria. ¿Por qué? Porque la Comisión Paritaria estaba apoderada, habilitada, para negociar como una especie de comisión negociadora permanente; al menos en ciertas materias. (También hay que considerar o presumir que los sindicatos firmantes y miembros de la Comisión Paritaria, CCOO y UGT, previsiblemente, no eran proclives, conformes, en compartir esa competencia negociadora con el sindicato FATYC, que no había firmado el convenio colectivo, y que, tal vez así esquivaba el desgaste que en muchas ocasiones lógicamente supone la firma de un convenio colectivo que difícilmente satisface a todas las partes y en todo, particularmente a la parte social (o mejor dicho, a los trabajadores representados en/por la parte social de la mesa negociadora).

Sindical. Pero justamente por ello, porque la pretensión deducida, la existencia de violación de un derecho fundamental, era esa concreta y específicamente, tal vez el Tribunal Supremo hubiera podido (o debido) entrar a dilucidar en detalle la legitimación para negociar del sindicato demandado en casación, lo que hubiera dado luz a la posibilidad de reconocer el derecho del sindicato FATYC a participar en la Comisión Paritaria al menos en la medida que o cuando la Comisión Paritaria ejerciera competencias de negociación o funciones normativas<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Se dio por falta de legitimación para negociar la que sí lo fue pero para otro sindicato (también negociador del mismo convenio) que también demandó (en otro procedimiento judicial) participar en la Comisión paritaria y cuya pretensión fue rechazada porque, ese otro sindicato (el sindicato UITA) sí que efectivamente carecía de la representatividad necesaria en el momento de la firma del Convenio Colectivo, que, como sabemos, resulta determinante para fijar la composición de la comisión paritaria.