

Composición de la comisión de seguimiento de un acuerdo colectivo en un ERE. Inexistencia de vulneración del derecho de libertad sindical por exclusión del no firmante.

Francisco A. Vila Tierno

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

Resumen: *En la resolución judicial objeto de comentario se cuestiona si se produce una vulneración del derecho a la libertad sindical de un sindicato, cuya sección sindical no firmó el acuerdo alcanzado en ERE y fue excluido de su comisión de seguimiento. Se llega a la conclusión de que no se vulnera su libertad sindical porque la comisión ejerce funciones de interpretación del acuerdo y, en este punto, resulta esencial la posible revisión de los hechos probados.*

Palabras clave: *Libertad sindical. Comisión de interpretación. Despido colectivo. Acuerdo.*

Abstract: *Nella decisione giudiziaria in questione, ci si chiede se vi sia una violazione del diritto alla libertà sindacale di un sindacato, la cui sezione sindacale non ha firmato l'accordo raggiunto nell'ERE ed è stata esclusa dal suo comitato di controllo. Si conclude che non vi è alcuna violazione della loro libertà sindacale perché il comitato esercita funzioni di interpretazione dell'accordo e, su questo punto, l'eventuale revisione dei fatti provati è essenziale.*

Keywords: *Libertà sindacale. Commissione di interpretazione. Licenziamento collettivo. A.ccordo.*

I. Introducción

Gira la presente resolución judicial sobre una cuestión que ha sido tratada de manera reiterada en nuestra doctrina constitucional y jurisprudencial y que se refiere a la clásica distinción entre las comisiones de interpretación, aplicación y administración de un acuerdo colectivo y aquellas a las que se puede reconocer funciones negociadoras. Diferencia que de un modo habitual ha sido planteada respecto a las comisiones paritarias de los convenios colectivos y que se extiende, en este caso, a un acuerdo colectivo en un procedimiento de despido colectivo.

En este sentido, no puede desconocerse que dentro del contenido del derecho de libertad sindical se reconoce el de la negociación colectiva. Sea de manera común a cualquier sindicato, en tanto que se considera que forma parte de la actividad sindical definida en el art. 2.2 d) LOLS^[1]; sea de manera más concreta, respecto a los sindicatos más representativos, en cuanto que éstos gozarán de capacidad representativa en los términos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el art. 6.3 b) de la misma norma.

En esta línea, el propio TC en sentencia 208/1993, de 28 de junio, entre otras, ha venido señalando a la negociación colectiva como un “instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo” vinculada, en gran medida, a la acción sindical (v.gr. STC 8/2015, de 22 de enero).

Debe llamarse la atención de que se refiere a negociación colectiva, en un contexto amplio, esto es, que no se limita a la negociación de convenios colectivos, sino a cualquier resultado o proceso fruto de la intervención negocial de los sujetos colectivos en el marco de las relaciones laborales, con el ánimo de alcanzar un acuerdo de naturaleza también colectiva. Y es que, “Aunque nuestra Constitución recoge el derecho a la negociación colectiva, no lo hace en términos tan concretos como para que con sus solas prescripciones pueda resolverse un tema como el presente. La Ley Fundamental no contiene un modelo cerrado de negociación colectiva, sino que en múltiples cuestiones el legislador puede adoptar lícitamente muy diversas posiciones (por todas, STC 119/2014, de 16 de julio)” -STS 1053/2023, de 30 de noviembre de 2023-.

A tal efecto, en un proceso de negociación, como el que se desarrolla en el contexto de un ERE, no puede obviarse que deben tenerse presente los mismos criterios interpretativos que se han asentado para la negociación de un convenio colectivo, porque el acuerdo colectivo que puede alcanzarse en el primero, comparte la naturaleza de producto de la negociación colectiva, que se desprende del segundo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 420/2024, de 5 de marzo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 94/2022.

ECLI:ES:TS:2024:1252

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema que se suscita es bien simple, reconducible a los siguientes parámetros básicos:

1. *Negociación en el contexto de un ERE*

En el marco de un despido colectivo se acuerda por una amplia mayoría del banco social, un acuerdo en el período de consultas, un acuerdo que no es suscrito por la sección de UGT en la empresa. La ausencia de suscripción por esta organización sindical no impide que ésta solicite estar presente en la Comisión de Seguimiento del acuerdo, entendiéndose que, de una parte, dicha comisión ha tenido facultades negociadoras y, de otra que, en consecuencia, se vulnera su derecho de libertad sindical.

2. *Diferencias entre comisiones interpretativas y de aplicación y comisiones negociadoras*

Precisamente, esta es la distinción que, como será objeto de análisis, determina la existencia o no de una vulneración del derecho a la negociación colectiva en cuanto contenido del derecho de libertad sindical.

En síntesis, el problema suscitado se centra en una cuestión básica: ¿es posible excluir a un sindicato no firmante de un acuerdo colectivo en una comisión de

seguimiento del mismo? Respuesta que vendrá dada, precisamente, por el alcance y facultades que se le reconocen a dicha comisión, de manera que resulta esencial, en este contexto, la descripción fáctica del supuesto, de forma que se pueda identificar, o no, el carácter de comisión negociadora (en la que tienen que estar todos los sujetos con legitimación negocial), o el de comisión de interpretación, administración y aplicación (en la que no es necesaria ni obligatoria tal presencia).

IV. Posición de las partes

El sindicato recurrente, UGT, entiende, de manera cumulativa, que se cumplen tres parámetros coincidentes con el problema suscitado y señalado en el epígrafe precedente, y que puede resumirse en los siguientes aspectos:

a) Los hechos descritos en la sentencia no reflejan, con exactitud, las funciones desarrolladas por la comisión;

b) La revisión de hechos pretendida conduciría a pensar que la reiterada comisión tenía un carácter negociador;

c) Resulta indiferente, en tales circunstancias, que el sindicato haya suscrito o no el acuerdo, en tanto que en una comisión deben estar presentes todas las organizaciones legitimadas, siendo su exclusión contraria lo previsto en los arts. 28 y 37 de la Constitución y de la doctrina del TS que invoca.

Por su parte, tanto la empresa, Ibercaja Banco SA, como otras organizaciones sindicales, ASIPA-CIC y APECA-FINE se oponen a esta interpretación, entendiendo que la comisión carece de tales funciones negociadoras y, en consecuencia, UGT carece del derecho a formar parte de la misma. Posición que comparte el Ministerio Fiscal.

V. Normativa aplicable al caso

Aunque la sentencia no incluye más que la referencia de los artículos 28 y 37 CE y la doctrina que se elabora a partir de los mismos, parece adecuado, para la comprensión del caso, hacer una alusión más completa a la totalidad de preceptos que pueden verse afectados:

- Art. 28.1 CE: “Todos tienen derecho a sindicarse libremente [...] La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.
- Art. 37.1 CE: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.
- Art. 2.2.d) LOLS: “El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva [...]”
- Art. 6.3 c) LOLS: “Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para [...] b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores”.
- Art. 87 ET: “1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité [...] 2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores: a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos [...]”.

- Art. 88 ET: “1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad”.

VI. Doctrina básica

La misma resolución analizada señala en su fundamento jurídico quinto la doctrina básica de referencia -doctrina que se reitera entre otras, por la ya citada STS 1053/2023, de 30 de noviembre de 2023 sobre la que más adelante se volverá- y que, en síntesis, se resume en lo siguiente: en el marco de la negociación colectiva, la presencia de un sindicato en una comisión solo es obligatoria cuando ésta tiene funciones negociadoras, no así cuando carece de las mismas, en cuyo caso, la composición se limita a los firmantes del pacto de la que se deriva aquella.

Y este mismo efecto se produce, según la STS 807/2020, de 29 de septiembre, ya que, en los supuestos de “exclusión de un sindicato que no ha firmado el acuerdo alcanzado en un despido colectivo, de la comisión de seguimiento de dicho acuerdo, es legítima y no vulnera la libertad sindical”.

VII. Parte dispositiva

La sentencia comentada llega a una conclusión y es, como hemos reflejado, que no existe vulneración del derecho de libertad sindical por exclusión de un sindicato no firmante de un acuerdo -en un período de consultas de un despido colectivo-, de su comisión de seguimiento. Y ello porque se acreditan dos razones:

La revisión de hechos probados no prosperó, por lo que no se ha demostrado que la comisión tuviera funciones negociadoras;

Las partes, al aprobar el acuerdo por mayoría, pueden decidir que la composición de la comisión se conforma por los sujetos firmantes en proporción a su representatividad, sin que la exclusión del no firmante implique una vulneración de su derecho de libertad sindical.

En tal caso, se desestima la pretensión del sindicato recurrente entendiendo perfectamente legítima la exclusión de éste de la reiterada comisión de seguimiento.

VIII. Pasajes decisivos

De manera sucesiva, podemos destacar los siguientes pasajes:

- “La sentencia del TS 267/2023, de 12 de abril (rec. 4/2021) compendia la doctrina sobre la materia:

“La exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva.

Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiendo por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo.

Cuando no concurren las anteriores circunstancias, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que “no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco[...] a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo”.

Si bien ex art. 85 ET se admite que las partes firmantes de un Convenio Colectivo puedan crear comisiones ad hoc no sólo para la interpretación y administración del convenio, sino también para ejercer funciones que vayan más allá de aquellos cometidos, el TC ha establecido la doctrina -iniciada con la STC 73/1984- de que si bien las comisiones "negociadoras" son de libre creación, la libertad de las partes se ve restringida en la medida en que no resulta posible atribuir funciones modificadoras de condiciones de trabajo a comisiones "cerradas" o de composición restringida, excluyendo a aquellos sindicatos que tengan legitimación para negociar".

- "En el acuerdo alcanzado en el seno del procedimiento de despido colectivo se acordó crear una comisión de seguimiento con las funciones consistentes en "la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del plan de recolocación".

El relato de hechos probados no contiene afirmación alguna de la que se pueda inferir que la citada comisión de seguimiento del acuerdo alcanzado en el despido colectivo haya llevado a cabo funciones negociadoras y no meramente aplicadoras del citado acuerdo, que el sindicato FeSMC-UGT no suscribió, lo que impide estimar este motivo.

Si en un procedimiento de despido colectivo se alcanza un acuerdo entre la empresa y los sindicatos [...] que representan en su conjunto al 78,65% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal del ámbito de afectación del despido; en virtud del cual acuerdan crear una comisión de seguimiento para interpretar y aplicar dicho acuerdo, la empresa y esos sindicatos pueden pactar que endicha comisión se integren las secciones sindicales firmantes en proporción a su representatividad.

La exclusión de UGT de la comisión de seguimiento de ese acuerdo que no firmó es legítima y no vulnera su libertad sindical al haberse limitado a interpretar y aplicar el citado acuerdo, sin que se haya acreditado que llevase a cabo funciones negociadoras".

- "reiterada doctrina jurisprudencial [por todas, sentencias del TS 559/2022, de 17 de junio (rec. 56/2021); 267/2023, de 12 de abril (rec. 4/2021); y 577/2023, de 21 de septiembre (rec. 292/2021)], ha declarado que la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que no firmó, no vulnera su libertad sindical cuando esas comisiones no desempeñan funciones reguladoras en sentido propio.

Hemos explicado que la doctrina jurisprudencial [sentencia del TS 807/2020, de 29 de septiembre (rcud36/2020, Pleno)] sostiene que la exclusión de un sindicato que no ha firmado el acuerdo alcanzado en un despido colectivo, de la comisión de seguimiento de dicho acuerdo, es legítima y no vulnera la libertad sindical.

- En la presente litis, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) se negó a firmar el acuerdo alcanzado en el despido colectivo, por lo que la exclusión de ese sindicato de la comisión de seguimiento, que se ha limitado a interpretarlo y aplicarlo, no vulnera su libertad sindical".

IX. Comentario

Como expresamente se ha señalado por la doctrina de manera certera debemos partir de varias premisas para distinguir las comisiones que pueden considerarse estrictamente de seguimiento, de aquellas que tienen funciones negociadoras:

"la administración del convenio se refiere a todas las cuestiones de aplicación o de interpretación del mismo y a la adaptación de sus contenidos a problemas no previstos en el convenio o según datos objetivos y prefijados; constituyendo siempre una actuación interna dirigida a actualizar la voluntad contractual expresada en el convenio. La CP, desarrollando esta actividad, se convierte en

un instrumento de aplicación funcional posterior al acuerdo pero en estrecha relación con el mismo, o el conjunto de actos que están dirigidos a conseguir que la realidad en conexión con la norma se conforme de acuerdo con lo establecido. Por el contrario, esas mismas resoluciones declaran que se está en presencia de facultades negociadoras cuando el conflicto se suscita en relación con la modificación de las condiciones pactadas, introduciendo nuevas reglas o normas para regular las relaciones laborales en cuanto a las condiciones de trabajo aplicables. cualquiera que sea el instrumento de negociación colectiva ante el que nos encontremos, si a este se le va a dar naturaleza estatutaria [...]"

"A este respecto hay que recordar que la mayor parte de los conflictos suscitados ante la jurisdicción social acerca de la naturaleza de las competencias de la CP se han originado como consecuencia de la exclusión de esta tarea de la CP de un sujeto colectivo legitimado para negociar en el ámbito correspondiente; con el pretexto de que, al no ser firmante del convenio, no puede pretender la presencia en un órgano que el convenio crea. Esta línea argumental excluyente, absolutamente consolidada (STCO 9/1986, 39/1986, 213/1991, de 11 de noviembre), tiene, sin embargo, la cara opuesta de cuando las funciones de la CP son de naturaleza negociadora [...]"^[2]

A tal efecto, la jurisprudencia viene resolviendo esta cuestión mediante la exclusión de los sujetos no firmantes en las comisiones estrictas de administración y aplicación de lo pactado^[3]. De este modo, partiendo de las SSTC 73/1984 y 184/1991 y la doctrina que en ella se establece, las SSTS 8 abril 2013 (rec. 281/2011), 14 mayo 2013 (rec. 276/2011) y 21 octubre 2013 (rec. 104/2013) recopilan la doctrina sobre libertad sindical y composición de las Comisiones creadas por el Convenio colectivo y resultan determinantes para fijar los criterios al respecto^[4], como expresamente se vuelve a reproducir, entre otras, en la STS 1053/2023, de 30 de noviembre de 2023 que, al amparo de aquellas resoluciones y la STS de 3 febrero 2015 (rec. 64/2014), concreta una regla básica sobre el particular: "a la hora de decidir acerca del carácter negociador o no de una determinada comisión, el derecho fundamental de libertad sindical impone que el criterio interpretativo haya de ser necesariamente favorable al ejercicio de aquel derecho. De este modo, en los supuestos dudosos ha de resolverse a favor de su consideración negociadora, de la que debe hacerse -por ello- una interpretación extensiva, favoreciendo así el derecho de libertad sindical y la participación del Sindicato no suscriptor del Convenio en una comisión que presenta visos negociadores"^[5].

Ello supone, en esencia, que muy clara tiene que ser la apuesta por el carácter no negociador de la comisión, basada en la ausencia de un relato fáctico suficiente como para acreditar tal naturaleza. Y es ésta, precisamente, la motivación que lleva a la sentencia que nos ocupa, a resolver de un modo concreto. Esto es, que finalmente son, como no puede ser de otro modo, los hechos los determinantes de una u otra solución, de manera que aun partiendo de la regla general que distingue entre uno y otro tipo de comisión, será la realidad fáctica la que nos sitúe frente a una u otra. Y, en consecuencia, a la posibilidad, o no, de exclusión de un sujeto con legitimidad negociadora sin que implique una vulneración del derecho de libertad sindical si se trata de un sindicato.

X. Apunte final

Así, finalmente "las resoluciones judiciales han concluido que, debido al carácter creador de normas de la CP, que amplía sus funciones más allá de las que le son típicas de administración, deben estar presentes en el proceso negociador todos los sujetos legitimados conforme a las reglas contenidas en los arts. 87 a 89 ET, es decir, las reglas de legitimación exigidas para la suscripción de un convenio colectivo estatutario. Pero en realidad, si bien se piensa, lo que el TCO resuelve es el derecho de los sujetos representativos excluidos a participar en las labores de la CP cuando ésta asume funciones negociadoras o creadoras de reglas, considerando conculcado el derecho a la negociación y a la libertad sindical [...]"

Y, en conclusión “para las primeras, a la CP paritaria le basta la legitimación y la representatividad que le transmite la comisión negociadora y los sujetos firmantes del convenio, para la segunda esas exigencias pueden no estar cumplidas si se excluye de la negociación a sujetos colectivos legitimados para hacerlo de conformidad con los arts. 87 a 89 ET”^[6]

No obstante, no resulta clara la distinción entre los distintos tipos de comisiones, por más que desde un plano estrictamente teórico así lo parezca. Será cada supuesto de hecho el que permita una u otra identificación, lo que “ha llevado a la doctrina, con buen criterio, a precisar una relación de actividades de la Comisión Paritaria susceptibles de adscribirse a una u otra función [...] De este modo, se consideran labores de administración del convenio las que, como complemento del mismo, suponen la interpretación del convenio colectivo y deciden sobre su aplicación; las tareas de gestión de la información sobre circunstancias de la empresa; el conocimiento de datos sobre seguridad y salud o sobre empleo y contratación; la elaboración de estudios e informes acerca de cuestiones abordadas por el convenio tales como la clasificación profesional; la gestión de una bolsa de trabajo o de un fondo social; la aplicación del plan de formación de la empresa; la actualización normativa exigida por el cambio legal; incluso la gestión de complementos salariales siempre que esa gestión solo suponga la aplicación material de criterios objetivos establecidos en el convenio; la vigilancia, seguimiento y control de la aplicación del convenio; la solución de conflictos; la revisión parcial del convenio siempre de aparezca determinada por criterios convencionales prefijados y objetivos.

Frente a las manifestaciones enumeradas, se ha entendido que la Comisión Paritaria tendrá atribuidas competencias negociadoras cuando, en relación con cualquier materia del convenio colectivo, y mucho más si esa materia no aparece regulada por él, introduce nuevas reglas, criterios, principios y exigencias que el convenio no ha previsto ni siquiera con carácter general fijando determinados parámetros, objetivos, referencias y límites que la Comisión Paritaria haya de respetar, ya se trate de cuestiones vinculadas con la movilidad, retribución, clasificación profesional, productividad, seguridad e higiene, régimen disciplinario; o también cuando la labor de adaptación del convenio, que también podría ser solo una función de gestión, se convierte en normativa al conllevar nuevas regulaciones con una cierta carga de novedad en relación con lo previsto en el convenio colectivo. De manera que lo importante para calificar una determinada actividad de la Comisión Paritaria como de negociación y no solo de administración del convenio es, precisamente, su virtualidad innovadora del ordenamiento convencional”^[7]

Será, por tanto, la confrontación de la realidad de cada caso al listado antes enunciado, o a una ampliación del mismo, el que nos permita distinguir la naturaleza de la comisión, recordando, como se ha establecido por la doctrina jurisprudencial, que en supuestos dudosos se deberá entender que ésta tiene funciones negociadoras. Todo ello en un contexto que pretende garantizar el derecho fundamental de libertad sindical, si bien, en la interpretación del Tribunal en esta sentencia, no es el escenario reconocido para las circunstancias específicamente analizadas.

Referencias:

1. [^] Como expresamente se ha reconocido también de un modo clásico y habitual en la doctrina: vid. por todos, Valdés Dal-Ré, F. “El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 19-20, 1990, págs. 94 a 96.

2. [^] González Ortega, S. “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº. 120/2013, págs. 305 a 310.
3. [^] V.gr. Preciado Domènech, C.H. “Registro de jornada y negociación colectiva” *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 5/2022 (https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001865); Álvarez, A. “Libertad sindical, negociación colectiva y comisión paritaria. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4032/2022, de 31 de octubre ECLI:ES:TS:2022:4032”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº. 170/2023. Págs. 151-162.
4. [^] De manera extensa la resolución establece que “La exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva.* Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiendo por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo.* Cuando no concurren las anteriores circunstancias, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que “no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, (...) a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo”.* Si bien ex art. 85 ET se admite que las partes firmantes de un Convenio Colectivo puedan crear comisiones ad hoc no sólo para la interpretación y administración del convenio, sino también para ejercer funciones que vayan más allá de aquellos cometidos, el TC ha establecido la doctrina -iniciada con la STC 73/1984- de que si bien las comisiones “negociadoras” son de libre creación, la libertad de las partes se ve restringida en la medida en que no resulta posible atribuir funciones modificadoras de condiciones de trabajo a comisiones “cerradas” o de composición restringida, excluyendo a aquellos sindicatos que tengan legitimación para negociar”.
5. [^] Junto a ésta regla, se plantean tres más: “Primera.- la exclusión de un Sindicato no firmante del Convenio para formar parte de cualquiera de sus comisiones de “administración” es totalmente legítima y no vulnera la libertad sindical, en tanto no se acredite que tal diferencia contraría un derecho, o bien se presente desproporcionada o irracional. La situación no varía por el hecho de que el sindicato haya participado activamente en la negociación y finalmente haya rechazado la firma del acuerdo alcanzado.Segunda.- son las concretas circunstancias del supuesto [cometido de la comisión; número de miembros integrantes; funcionalidad o disfuncionalidad de una mayor representatividad, etc.] las que en su caso -sobre la base del primordial dato de que el Sindicato no haya querido suscribir el Convenio Colectivo- habrán de evidenciar si la exclusión de la organización que se haya negado a firmar pudiera no ofrecer justificación objetiva y razonable.Tercera.- no parece congruente que pretenda administrar un pacto quien ni tan siquiera lo ha aceptado, a la par que tampoco puede negarse -por ser doctrina constitucional y reiterado criterio de esta Sala- que la actuación de las comisiones no negociadoras “hayan

de restringirse ... a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo".

6. [^] González Ortega, S. *loc. cit.*
7. [^] García Quiñones, J.C. "Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 4, núm. 2, abril/ junio de 2016, págs. 74 y 75.