



PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Universidad de Cádiz

DELEGADO DE PERSONAL EN LA COMISIÓN PARITARIA

*Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social),
de 22 de junio de 2007*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO *

SUPUESTO DE HECHO: La empresa consta de cuatro centros de trabajo, dos en Santa Cruz de Tenerife y dos en Las Palmas. Su plantilla es de ochenta y cinco trabajadores, de los que cincuenta y ocho se encuentran adscritos a los centros de Santa Cruz de Tenerife y el resto, veintisiete, prestan sus servicios en los de Las Palmas de Gran Canaria.

El 21 de enero de 2003, se constituye la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de dicha empresa, procediéndose a elegir como miembros de la parte social a D. José Carlos, a D. Jesús María como miembros del Comité de Empresa de Santa Cruz de Tenerife y a D.^a Virginia, como Delegado de Personal del centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canarias y miembro de la Organización Sindical Unión General de Trabajadores.

El 12 de julio de 2004, se procede a promover elecciones sindicales en el centro de trabajo de VISOCAN, S.A., en Las Palmas, resultando elegido como Delegado de Personal, el demandante D. Marcos, el cual participó en las reuniones de la Comisión Paritaria de 20 de octubre de 2004, 1 de febrero de 2005 y 11 de abril de 2005.

Con fecha 31 de mayo de 2005, se convoca a los representantes de la empresa para que el día 16 de junio de 2005 se celebre reunión, cuyo único punto del día es «elección de los tres miembros de la Comisión Paritaria», por parte de los trabajadores según el art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa. Fueron elegidos como nuevos miembros en su parte social, D. José Carlos, D. Jesús María y D.^a Olga. Los tres son representantes electos de la

* Profesora T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Organización Sindical Comisiones Obreras en el centro de trabajo de la Isla de Tenerife.

D. Marcos considera que él como Delegado de Personal en el centro de trabajo de Las Palmas, es miembro de pleno derecho de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa

RESUMEN: El día 20 de septiembre de 2005 se interpone demanda de conflicto colectivo por el actor D. Marcos, en su condición de Delegado de Personal de la empresa en el centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canarias, por infracción de la aplicación e interpretación del art. 6 del Convenio Colectivo de la citada empresa. Dicho art. establece la Comisión Paritaria y su composición, que por el banco social son tres personas elegidas por los firmantes del Convenio. Al tratarse de un Convenio negociado y firmado por los representantes unitarios de los trabajadores, son ellos los que han de elegir a los integrantes de dicha Comisión.

Se dicta Sentencia con fecha 4 de diciembre de 2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife, desestimando la demanda. Contra dicha Sentencia se interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo (Sala de lo Social), el cual desestima el recurso y confirma la decisión de instancia.

ÍNDICE

1. CONFIGURACIÓN PERSONAL DE LA COMISIÓN PARITARIA
2. PARIDAD
3. CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD

1. CONFIGURACIÓN PERSONAL DE LA COMISIÓN PARITARIA

El art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa establece que «La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por tres miembros designados por cada una de las partes negociadoras...».

En desarrollo del citado precepto, se constituyó la Comisión Paritaria el día 21 de enero de 2003 y quedó integrada, en la parte de los trabajadores, por dos miembros pertenecientes al Comité de Empresa en Santa Cruz de Tenerife y por el Delegado de Personal en Las Palmas de Gran Canarias.

Pero al promoverse nuevas elecciones a representantes en el centro de Las Palmas, se requiere otra vez a todos aquéllos para que elijan el día 16 de junio de 2005 a los tres miembros que formarán parte de la Comisión Paritaria por el banco social.

La primera cuestión que se plantea en este comentario de Sentencia consiste en determinar si la forma en que se constituye dicha Comisión Paritaria a raíz de la reunión del 16 de junio es ajustada o no a las previsiones que establece el Convenio Colectivo, en su art. 6, pues el demandante D. Marcos no sale elegido de entre los tres miembros, sino que lo son tres componentes del Comité de Empresa de Santa Cruz de Tenerife, todos ellos electos de CCOO.

El art. 85.3.e) ET¹ establece que: «sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: ...designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión».

El Convenio Colectivo de la empresa fue negociado por parte de los trabajadores por seis representantes de los mismos, de los cuales, cinco eran miembros del Comité de Empresa de los dos centros de trabajo de Santa Cruz de Tenerife y uno, el Delegado de Personal del centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canarias. «Ni en la constitución de la mesa negociadora, ni en el acta de firma del Convenio aparecen referencias a Sindicatos o vinculaciones sindicales de quienes integraban el banco social»².

De la misma manera que no todos los sujetos colectivos tienen legitimación para negociar convenios colectivos, tampoco todos ellos pueden formar parte de las comisiones paritarias que éstos instituyen³.

A diferencia de lo que ocurre respecto de la legitimación para formar parte de una Comisión negociadora, cuyas reglas están fijadas en los arts. 87 y 88 ET, no existe en nuestro ordenamiento una que delimite la legitimación necesaria para formar parte de las comisiones paritarias. Hay pues, una total libertad para los sujetos colectivos cuando tengan que regular la distribución de los miembros de la Comisión Paritaria. A excepción de la regla de la paridad, que abordaremos posteriormente, no hay ningún criterio legal a seguir en cuanto a su designación, ni al número de sujetos que deben formarla, ni a la condición que tengan que ostentar cada uno de ellos.

De tal manera ello es así que en la práctica la composición de la Comisión Paritaria es tan variada como lo ha permitido la imaginación de los agentes sociales que han negociado el Convenio Colectivo⁴.

¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en adelante E.T.

² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2007.

³ RODRÍGUEZ CRESPO, M.^º J.: *La Administración del Convenio Colectivo*. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla 2006. Pág. 407.

⁴ RODRÍGUEZ CRESPO, M.^º J.: *La Administración...*, *op. cit.* Pág. 413.

En el supuesto que nos ocupa, al ser un Convenio Colectivo de empresa, el banco empresarial de la Comisión Paritaria lo formará representante/s de la empresa y el banco social estará compuesto por una selección de los representantes legales de los trabajadores que negociaron el convenio, denominándose a todos ellos con el término de «vocales». Aquí los vocales fueron designados, mejor dicho elegidos, de entre los sujetos que ostentaban la condición de representantes unitarios de los trabajadores.

Dos son las posibles alternativas por las que se podría haber decantado este caso. Una: dejar claramente diferenciado que la composición de la Comisión Paritaria no se ajusta a la proporcionalidad representativa de los Sindicatos, a los que pertenecen los representantes unitarios de los trabajadores⁵, UGT y CCOO, es decir, que sí en el origen en el banco social había dos de CCOO y uno de UGT, y vuelven a celebrarse elecciones a representantes en uno de los centros de trabajo, tenga que seguir manteniéndose la misma proporción y no la actual, tres de CCOO, porque los vocales que conforman dicha representación en la Comisión Paritaria son elegidos de entre los propios representantes de los trabajadores. Y en segundo lugar: la constancia expresa de que aunque la representación social en la Comisión Paritaria sea de entre los sujetos representantes de los trabajadores, ésta al menos siempre contará con la presencia de todos y cada uno, en este caso dos, de los Sindicatos a los que pertenezcan dichos representantes legales.

Lógicamente, a D. Marcos, el demandante, al ser él el único representante del Sindicato UGT y el resto de sus compañeros representantes, de CCOO, le hubiera gustado la segunda alternativa, pues es claro que al existir mayoría de miembros pertenecientes a un Sindicato y ser de entre ellos mismos los que han de formar parte de la Comisión Paritaria, votarán y optarán por los suyos propios y no por los del Sindicato contrario. O sin llegar a ese extremo, alguien nuevo como es el demandante en estas lides, tendrá más difícil la posibilidad de ser elegido en un primer momento. Quizá cuando promuevan de nuevo elecciones en los centros de trabajo de Santa Cruz de Tenerife y puedan ser otros los sujetos elegidos, pueda tener el actor mayor posibilidades de ser uno de los componentes de la Comisión Paritaria.

«Por ello, si en la reunión del día 16 de junio de 2005, el actor no obtuvo suficiente número de votos para ser elegido como integrante de la Comisión, no hay vulneración alguna del precepto cuya interpretación se pide ahora —art. 6 del Convenio Colectivo de XSA— por la que el recurso deberá ser desestimado y confirmada la sentencia recurrida»⁶.

⁵ Posteriormente abordaremos la cuestión en el punto 3 de este Comentario.

⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2007.



La configuración personal de la Comisión Paritaria creemos que es correcta, pues como se dijo existe plena libertad para la composición de la misma respetando, como salvedad, la paridad de ella.

2. PARIDAD

En el inicio de este apartado retomamos el mismo precepto que en el comienzo del anterior, esto es, el art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa: «La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por tres miembros designados por cada una de las partes negociadoras...»⁷.

Algunas son las interpretaciones que al respecto han venido haciéndose de la exigencia de paridad, que esta vez, sí establece la legislación como calificativo de la Comisión.

Cuando en el ET se establece la necesidad de designar una comisión para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y de determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión —art. 85.3.e)—, a ésta se le califica de paritaria⁸.

El calificativo de paritaria, como decíamos, comporta algunas interpretaciones. Así, paritario, a priori es que esté constituido por igual número de representantes de cada una de las partes integrantes. Pero no sólo existe esta acepción al calificativo; también cabe la posibilidad de que se refiera al régimen en el que se han de tomar los acuerdos en su seno⁹.

Según la doctrina, la exigencia de la paridad puede llevarse a cabo por varios caminos¹⁰. Fundamentalmente se concreta en que han de existir los dos bancos, uno social y otro empresarial, de modo que se garantice que van a estar representados todos los intereses contrapuestos que se pusieron de manifiesto en la negociación del convenio y que tiene que ser entendida como la exigencia de que cada parte cuente con el mismo número de votos, de manera que se impida que uno de los bancos pueda imponer sus opiniones al disponer de un mayor número.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2007.

⁸ En el art. 91 E. T. vuelve a aparecer «comisión paritaria».

⁹ RODRÍGUEZ CRESPO, M.^a J.: *La Administración...*, *op. cit.* Pág. 425.

¹⁰ MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*. IELSS, MTSS. Madrid 1985. Págs. 47 a 50: «por ejemplo, estableciéndose en el convenio que formarán parte del órgano administrador una representación, tanto de los trabajadores como de los empresarios, o bien fijándose que cada parte contará con el mismo número de miembros, pudiendo ser par o no, o disponiendo el convenio, por último, que cada parte contará con el mismo número de votos».

«El hecho de que se fije igual número de miembros de una parte o de otra apenas es importante a la hora de constatar que existe paridad si tenemos en cuenta que, independientemente del número de vocales que cada representación empresarial y social tengan en la comisión, ambos bancos van a tener idéntico número de votos»¹¹. Según esta misma opinión, también se establece que dicha comisión «será más pequeña en su estructura compositiva que la negociadora, lo que no significa que además deba ser paritaria, sino tan sólo en cuanto a la atribución de sus votos. Fundamentalmente esta idea se refleja en la negociación colectiva de nivel de empresa, pues resulta prácticamente de imposible cumplimiento»¹².

Esta última interpretación apuntada parece que choca con el caso que nos encontramos. Estamos en presencia de una Comisión Paritaria instaurada en un Convenio Colectivo de empresa, donde las partes negociadoras no han sido un número elevado de personas, pues al ser los encargados de la negociación los representantes legales de los trabajadores, en función del número de éstos, está claramente y legalmente establecida la cantidad numérica de representación que habrá en la empresa¹³. El Convenio Colectivo de la empresa fue negociado por cinco trabajadores en su condición de miembros del Comité de Empresa de los centros de trabajo de Santa Cruz de Tenerife —que agrupan a cincuenta y ocho trabajadores— y por el Delegado de Personal del centro de Las Palmas, que suma veintisiete empleados.

No parece para este supuesto que comentamos que sea excusa el respaldarse en que será dificultoso el poder establecer un número igualitario de miembros en uno y otro banco. Pues si lo máximo en la comisión negociadora por parte de los trabajadores han sido seis miembros, parece adecuado que la Comisión Paritaria estuviera compuesta por la mitad de éstos y de igual forma por un mismo número de representantes de la empresa. Es más, resulta clarificador la redacción del art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa, pues el respeto a la exigencia legal de paridad es contundente en cuanto a la igualdad en el número de miembros.

Cuestión diferente será el peso o el valor que han de tener cada uno de los miembros de cada banco para la toma de acuerdos. Se necesitaría pues, una regulación más detallada de dicha Comisión Paritaria para que quedara claro el cumplimiento legal de la paridad, pues de esta manera parece que el valor es idéntico para cada uno y se puede caer en la situación de sacar

¹¹ RODRÍGUEZ CRESPO, M.^a J.: *La Administración...*, *op. cit.* Pág. 425.

¹² APILLUELO MARTÍN, M.: *La Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Supraempresarial en la Solución del Conflicto de Trabajo*. Cedecs Editorial. Barcelona 1997. Págs. 187 y ss.

¹³ Arts. 62, 63 y 66 E.T.



acuerdos por mayoría, pero en perjuicio del resto. «Siguiendo, por tanto, a gran parte de nuestros convenios colectivos, la simetría numérica obliga a que los acuerdos sean adoptados conforme a las reglas de mayoría previstas en las correspondientes normas convencionales. De tal modo que, por ejemplo, de estar formada la comisión por cuatro miembros por cada parte bastará el voto favorable de cinco para que el acuerdo sea adoptado. Siendo así, se puede dar la situación de que dicho acuerdo pueda ser alcanzado en perjuicio de la contraparte. Se a esa realidad se suma el dato de que el legislador, en relación con la comisión negociadora, ha exigido, para evitar dicha situación, que sus acuerdos requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones —art. 89.3 ET—, hay que concluir que el concepto de paridad no está asociado a la igualdad numérica sino al proceso de toma de decisiones»¹⁴.

Por tanto, deberá darse el mismo «peso representativo» a unos y otros. De ahí que lo establecido en el art. 85.3.e) ET «...determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión», parece que vaya referido a que la paridad está asociada al proceso de toma de decisiones. «No obstante, el hecho de que los firmantes todavía no hayan convertido esa paridad en la regla dominante y general está conllevando que no suela ser frecuente la inclusión de tales procedimientos en los clausulados convencionales»¹⁵.

En definitiva, la opción que toma este Convenio Colectivo que aquí traemos a colación parece incompleta si nos atenemos a los últimos argumentos expuestos, los referentes a la toma de decisiones, pero contundente en cuanto al número de miembros que cada banco, el social y el empresarial, deben tener: tres en cada uno.

Es más, como ya quedó expuesto, en la negociación de este Convenio no aparece vinculación alguna a Sindicatos, ni si la Comisión Paritaria tendría que estar formada por al menos un miembro de cada uno de los Sindicatos a los que pertenecen los representantes de los trabajadores, o si estará en proporción al número de miembros que cada uno de los Sindicatos pudiera haber obtenido en las elecciones a órganos de representación. Se basa tan sólo en los sujetos que ostentan el cargo de representantes de los trabajadores y en el número de tres para cada una de las partes, la social y la empresarial.

¹⁴ MORALES ORTEGA, J. M.: *La Gestión del Convenio Colectivo. Guías de Negociación*. Junta de Andalucía. Consejería de Empleo. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Sevilla 2006. Pág. 44.

¹⁵ MORALES ORTEGA, J. M.: *La Gestión..., op. cit.* Pág. 49.

«Ni en la constitución de la mesa negociadora ni en el acta de firma del Convenio aparecen referencias a Sindicatos o vinculaciones de quienes integraban el banco social»¹⁶.

3. CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD

Como ha quedado puesto de manifiesto en el apartado anterior, el demandante —D. Marcos—, no tiene ningún inconveniente en el número establecido de miembros en cada uno de los bancos de la Comisión Paritaria; su problema es que, antes de ser elegido representante de los trabajadores, el banco social lo conformaban dos representantes pertenecientes al Comité de Empresa de los centros de trabajo de Santa Cruz de Tenerife, que eran del Sindicato CCOO y un Delegado de Personal, del centro de Las Palmas, que era de UGT. Cuando él es elegido y se vuelven a reunir los representantes de los trabajadores para elegir los tres miembros que serán de la Comisión Paritaria, todos son del Sindicato CCOO y no hay representación, a su entender, de su Sindicato UGT.

Ya la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife, en Sentencia de 4 de diciembre de 2006, desestimó la demanda por entender que la interpretación del art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa no conducía a la necesidad de una distribución proporcional de los escaños pertenecientes al banco social de la Comisión Paritaria, y además, al no tener facultades negociadoras esa Comisión, tampoco cabía establecer ese criterio proporcional para la integración de aquella.

Dos son las cuestiones que aparecen: una, determinar la composición de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, pues de ella nace la Comisión Paritaria y por tanto habrá que tener en cuenta o no, el criterio de la proporcionalidad de las partes representadas en aquella Comisión. Y dos, en base a las funciones asignadas a la Comisión Paritaria, será necesario o no, la representación en dicha Comisión de todos y cada uno de los Sindicatos o de las partes integrantes de la Comisión negociadora.

Con respecto a la primera de las cuestiones planteadas, no se trata de un problema de representatividad sindical¹⁷ proporcional en la Comisión Paritaria. Ya se ha dicho que el Convenio Colectivo de la empresa fue negociado y aprobado por representantes unitarios de los trabajadores —Co-

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2007.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2007.



mité de Empresa y Delegado de Personal— y que no hay vestigio de impregnación sindical en la documentación aportada hasta que en julio de 2004 se llevan a cabo elecciones a representantes de los trabajadores para el centro de trabajo de Las Palmas, en las que resultó elegido por el Sindicato UGT, el demandante.

Después, la propia Sentencia recurrida admite que los otros miembros de la Comisión Paritaria pertenecen a CCOO. Pero en ningún momento esa Comisión se formó de manera proporcional a los resultados de las elecciones, sino que los tres miembros del banco social fueron elegidos, tal y como manda el art. 6 del Convenio Colectivo, por la parte negociadora correspondiente del Convenio, esto es, por los representantes de los trabajadores, así que será la voluntad mayoritaria de sus integrantes la que determine esa composición.

Por ello, si en la reunión del día 16 de junio de 2005 el actor no obtuvo suficiente número de votos para ser elegido como integrante de esa Comisión, no hay vulneración alguna del precepto cuya interpretación se demanda, el art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa.

Hay convenios que utilizan el criterio de la proporcionalidad a la hora de delimitar¹⁸ el número de vocales de cada una de las organizaciones firmantes del convenio, para la composición del banco social. No es este el caso del Convenio que aquí está presente, pues como ha quedado ya expuesto en más de una ocasión, la Comisión Paritaria estará formada por tres miembros designados por cada una de las partes negociadoras y en este caso las partes negociadoras fueron la empresa por un lado y los representantes de los trabajadores por otro.

Parece importante recordar que para este tipo de Convenios de empresa, en el art. 88.1 ET se establece que «en los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1»¹⁹.

De ahí que no aparezca la proporcionalidad sindical como pretende el demandante, pues el ser representante unitario conlleva el representar los intereses de todos los trabajadores, independientemente de la afiliación sindical que pueda existir o no de dicho representante. El problema es que hoy por hoy la representación de los trabajadores está totalmente «sindicalizada»,

¹⁸ RODRÍGUEZ CRESPO, M.^a J.: *La Administración...*, *op. cit.* Pág. 426.

¹⁹ Art. 87.1 E.T.: «Estarán legitimados para negociar: En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere...».

llegándose incluso a hablar en la mayoría de las ocasiones de «elecciones sindicales», cuando en realidad son «elecciones de representantes unitarios de los trabajadores». La propia Sentencia que comentamos dispone: «...se llevan a cabo elecciones sindicales...»²⁰.

En atención a la segunda cuestión que planteábamos, la de si en base a las funciones asignadas a la Comisión Paritaria sería necesaria o no la representación en dicha Comisión de todos y cada uno de los Sindicatos o de las partes integrantes de la Comisión negociadora, parece que vuelven a mezclarse representación proporcional sindical con componentes de la comisión negociadora, los cuales en muchos casos está claro que sí coinciden, es decir, que la Comisión negociadora de los convenios la componen la representación de todos y cada uno de los Sindicatos que puedan tener legitimación y todo ello además referido a las funciones que se hayan asignado a la Comisión Paritaria.

La propia Sentencia que aquí traemos, se hace eco de esta cuestión estableciendo que «no cabe oponer que el criterio de proporcionalidad que se postula se desprende de las propias competencias de la Comisión Paritaria, que la parte actora no duda en calificar de negociadoras y no de mera administración del convenio. Pero olvida el recurrente que la naturaleza y el alcance de las funciones de la Comisión, recogidas con valor de hecho probado en el fundamento de derecho segundo de la sentencia recurrida, fueron claramente calificadas por la sentencia recurrida como integradoras de la función característica de administración e interpretación del Convenio, y en ningún caso de negociación»²¹.

La doctrina jurisprudencial sustenta este criterio de proporcionalidad cuando a la Comisión Paritaria se le encomiendan actividades reguladoras o modificadoras del articulado convencional²². En este sentido, el Tribunal Supremo, desarrollando la doctrina constitucional, ha reconocido que el derecho de los sindicatos no firmantes del convenio a formar parte en las comisiones que tengan naturaleza reguladora, en las que se esté desarrollando el derecho de participación, está reconocido en nuestro Derecho a los sindicatos en relación proporcional con la representación que ostenta cada uno en el ámbito del convenio²³. De ello se deduce que, en el momento en el que haya de constituirse la comisión con funciones reguladoras y sea nece-

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2007.

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2007.

²² RODRÍGUEZ CRESPO, M.^a J.: *La Administración...*, op. cit. Pág. 426.

²³ Sentencias del Tribunal Supremo de 15 de diciembre de 1994, de 21 de diciembre de 1994, de 29 de abril de 1997 o de 19 de noviembre de 1998.



sario distribuir los miembros del banco social habrá de hacerse en proporción a la representatividad que ostenta cada uno²⁴.

De ahí que la Sentencia recurrida, estableciera que «entre las funciones que recogimos con anterioridad de esta comisión paritaria no aparece la de negociadora del convenio sino solamente administradora más las propias funciones que se determinan en dicho artículo y que por lo tanto en función de lo que interpretó en su momento el Tribunal Supremo no se le puede aplicar ese criterio de proporcionalidad que interesa la parte demandante, puesto que aparte de no establecerlo la norma tampoco tiene esa facultad negociadora por lo que en consecuencia se cumplió escrupulosamente con el convenio colectivo sin que exista vulneración pretendida por el demandante»²⁵.

Pensamos que no da lugar en este supuesto ni siquiera el planteamiento de la proporcionalidad en virtud de las funciones que se atribuyen a la Comisión Paritaria, pues ha quedado establecido que en este caso al encontrarnos ante un Convenio Colectivo de empresa, la Comisión negociadora estará formada por los representantes unitarios de los trabajadores, si existir referencia expresa alguna a los Sindicatos que pudieran haber sido parte o firmantes del Convenio. Por ello cualquiera que hubieran sido las funciones encomendadas a esta Comisión Paritaria, podrían haber sido desempeñadas sin problema alguno por los componentes de la misma, al ser ésta designada por cada una de las partes negociadoras y en dichas partes negociadoras no hay ni ha existido mención o representación alguna de un Sindicato.

²⁴ RODRÍGUEZ CRESPO, M.^º J.: *La administración...*, *op. cit.* Pág. 427.

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, con sede en Santa Cruz de Tenerife, de 4 de diciembre de 2006.