

**Pactos de fin de huelga y convenios colectivos. Y sobre la frustración de la negociación colectiva por disolución de la asociación empresarial negociadora.**

**María Emilia Casas Baamonde**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional*

**Resumen:** *La Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón anula el pacto de fin de huelga y el nuevo convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón, suscritos el 15 de febrero de 2022 ante el Servicio Aragonés de Medición y Arbitraje, por la UTE Transportes sanitarios de Aragón, en su nombre y en representación de la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Aragón, la Unión General de Trabajadores la Central Sindical Independiente de funcionarios, Comisiones Obreras, Sindicato Cooperación Sindical y la Confederación General del Trabajo, por falta de legitimación negociadora de la asociación empresarial.*

**Palabras clave:** *Pactos de fin de huelga. Convenios colectivos de sector. Legitimación negociadora. Asociaciones empresariales. Convenios colectivos extraestatutarios. Sector de transporte en ambulancias.*

**Abstract:** *The Social Chamber of the High Court of Justice of Aragon annuls the end of strike pact and the new collective agreement for the sector of transport of sick and injured persons by ambulance in the Autonomous Community of Aragon, signed on 15 February 2022 before the Aragonese Service of Measurement and Arbitration, by the UTE Transportes sanitarios de Aragón, in its name and on behalf of the Asociación de Empresarios de Ambulancias de Aragón, the Unión General de Trabajadores, the Central Sindical Independiente de funcionarios, Comisiones Obreras, Sindicato Cooperación Sindical and the Confederación General del Trabajo, for lack of capacity to negotiate on the part of the employers' association.*

**Keywords:** *End of strike agreements. Sectoral collective bargaining agreements. Negotiating legitimacy. Employers associations. Extra-statutory collective bargaining agreements. Ambulance transport sector.*

---

## **I. Introducción**

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que va a ser comentada, constituye una buena muestra de la renovación constante de los problemas jurídicos que afectan al funcionamiento de nuestro sistema legal de negociación colectiva. Vigente hace más de cuatro décadas, naturalmente con reformas legislativas, esos problemas, que protagonizan los sujetos negociadores en ejercicio de su autonomía colectiva y presentan facetas o aspectos siempre nuevos y

viejas y nuevas soluciones para sortearlos, hacen de él un sistema vivo y creativo, pero al tiempo intrincado, cuyo conocimiento exige, ineludiblemente, el de la jurisprudencia y doctrina judicial, que brinda un observatorio de análisis imprescindible de los caminos ya conocidos y de los nuevos derroteros de desenvolvimiento de la negociación colectiva.

En este caso, tras una larga e infructuosa negociación de sustitución del convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón, iniciada en 2019, afectada, por tanto, por la pandemia de la COVID-19 y compensada por la vigencia ultraactiva indefinida del convenio cuya vigencia ordinaria inicial había finalizado al cierre de 2018, los trabajadores afectados iniciaron una huelga indefinida el 8 de abril de 2021, alcanzándose el 15 de febrero de 2022 un pacto de fin de huelga y un acuerdo de un nuevo convenio colectivo del sector de transporte sanitario en ambulancia de ámbito autonómico ante el ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. El pacto de desconvocatoria de la huelga y el acuerdo anexo sobre el nuevo convenio colectivo sectorial autonómico fueron suscritos por el comité de huelga y la UTE Transportes sanitarios de Aragón, en su condición de empresa contratista del servicio de transporte sanitario, competencia del Gobierno autonómico contratante, y, simultáneamente, en representación de la asociación empresarial, en la que se encuadraba y era mayoritaria, la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Aragón, disuelta tan solo unos días antes.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 487/2022, de 22 de junio.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Impugnación de convenio colectivo 330/2022, al que se acumuló el procedimiento de impugnación de los mismos acuerdos 394/2022.

**ECLI:**

**Fuente:** CENDOJ

**Ponente:** Ilma. Sra. Dña. María José Hernández Vitoria.

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema suscitado es justamente el de la validez o nulidad de dichos acuerdos suscritos por el comité de huelga y por la unión temporal de empresas Transportes sanitarios de Aragón (UTE TSA), mayoritaria en la Asociación de Empresarios de Ambulancias de Aragón (AEAA), disuelta urgentemente por su asamblea extraordinaria de 9 de febrero, antes de alcanzarse los acuerdos de 15 de febrero de 2022 ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

### 1. Hechos

Según los hechos probados de la sentencia, relacionados atendiendo a la documental, cuya validez la Sala ha aceptado, según explica en el FD 3º de la sentencia:

La Ley aragonesa 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón regula las competencias de la Comunidad de Aragón en materia sanitaria conforme a lo dispuesto en el RD 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, incluyendo el transporte sanitario (artículo 6 y Anexo VIII) y diferenciando el transporte terrestre, aéreo y marítimo. Para la prestación de esos

servicios la Diputación General de Aragón diferencia el régimen del denominado “transporte urgente” del propio del “transporte programado”, habiendo externalizado su prestación a empresas contratistas.

La Diputación General de Aragón contrató el transporte urgente a la UTE Transportes sanitarios de Aragón (en adelante UTE TSA), integrada por Acciona Facility Services, SA y Ambunova Servicios Sanitarios SL, desde el 1 de agosto de 2019 hasta el 1 de agosto de 2022, por importe a cargo del Gobierno de Aragón de 76.387.756 euros.

Por su parte, el transporte programado se adjudicó a la UTE Transalud Aragón, integrada por Ivemon Ambulancias Egara SL y Ambulancias Maíz SA, desde el 12 de febrero de 2020 hasta el 12 de febrero de 2024, por importe a cargo del Gobierno de Aragón de 42.211.805 euros.

La Asociación de Empresarios de Ambulancias de Aragón (AEAA) está constituida por UTE Transporte Sanitario de Aragón, Transport Sanitari de Catalunya, Amberme, Ambuaragón y Transalud Aragón UTE Maiz Egara.

Finalizada la vigencia inicial del convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón el 31 de diciembre de 2018<sup>[1]</sup>, el 11 de abril de 2019 se constituyó la comisión negociadora del futuro convenio colectivo autonómico del sector, integrada en representación de la parte empresarial por la AEAA, haciendo constar que “dado que dentro de la AAEA es mayoritaria la Sociedad UTE Transporte sanitario Aragón”, ésta igualmente es mayoritaria y por tanto tendrá capacidad de decisión dentro de la representación empresarial de la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo”. En representación de los trabajadores, la comisión negociadora estuvo integrada por UGT (5 miembros), CSIF (4 miembros), Sindicato Cooperación Sindical (4 representantes), CCOO (1 representante) y CGT (1 representante) en proporción a la correspondiente representatividad.

Los trabajadores afectados por la negociación del convenio iniciaron una huelga indefinida el 8 de abril de 2021, desarrollándose la negociación entre los representantes de los trabajadores en el comité de huelga<sup>[2]</sup> y los de las empresas para alcanzar un convenio colectivo y poner fin a la huelga.

El día 2 de febrero de 2022 se negoció un preacuerdo entre las partes negociadoras que no consta llegara a suscribirse, ni figura en autos.

En la junta de la AEAA, de 3 de febrero de 2022, las empresas criticaron la actuación de UTE TSA en la negociación del fin de la huelga y las medidas laborales asociadas a esa terminación del conflicto e iniciaron los trámites para proceder a su disolución, solicitando la convocatoria por el presidente de una asamblea extraordinaria a tal efecto. Señalaron a la junta directiva de la asociación que la negociación en el transporte sanitario de Aragón debía contar con el respaldo económico de la Administración autonómica y su decisión de causar baja con efectos inmediatos. Convocada por el presidente la asamblea extraordinaria para el 9 de febrero, se aprobó, por voto mayoritario cualificado, su disolución, poniéndose en marcha los correspondientes trámites administrativos. Se hizo constar en el acta de dicha asamblea que UTE Transporte Sanitario Aragón se quedaba sin el respaldo del resto de asociados a AEAA y, por tanto, “sin legitimación para negociar/firmar el convenio colectivo de transporte sanitario de Aragón en representación de la asociación” (HP 6º). El acta se aprobó en la posterior asamblea de 15 de febrero. El acuerdo de disolución de AEAA obtuvo el correspondiente depósito administrativo y se publicó en el Boletín Oficial de Aragón. UTE TSA impugnó la disolución de AEAA ante el juzgado de Primera instancia nº 11 de Zaragoza, demanda admitida a trámite por decreto de fecha 21 de marzo de 2022.

En representación del comité de huelga el representante del Sindicato Cooperación Sindical promovió acto de conciliación ante el Servicio Aragonés de Mediación y

Arbitraje (SAMA), solicitando que convocase a las partes del conflicto, el propio comité de huelga y la “Patronal ex. 1745/21”, para “la firma del pre-acuerdo troncal de los conceptos salariales” que darían lugar a la “revisión y adecuación del convenio colectivo del sector” (HP 9º). El 15 de febrero de 2022 comparecieron, por parte del comité de huelga, 2 representantes de CSIF, 2 del Sindicato Cooperación Sindical, 1 de UGT y 1 de CCOO, sin que lo hiciera CGT, pese a haber sido citada. En representación de la parte empresarial compareció UTE TSA en su propio nombre y en representación de la AEAA simultáneamente.

En aquella misma fecha, se alcanzó ante el SAMA un pacto de desconvocatoria de la huelga (acta de conciliación con avenencia levantada por el SAMA), al que se asoció a otro acuerdo, adjunto a dicha acta, sobre el régimen y las condiciones de trabajo de un nuevo convenio colectivo estatutario para las empresas y trabajadores de transporte sanitario en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón, que se decía celebrado por su comisión negociadora al aceptar la parte social la propuesta de acuerdo de la AEAA, del que aquí conviene señalar que se fijó un incremento de 4.200 euros brutos anuales en tablas salariales, con efectos desde que se produjera la adjudicación del próximo concurso público de transporte sanitario, que, conforme al informe de la Dirección General del Área Económico-Administrativo del Servicio Aragonés de Salud de 22 de marzo de 2022, suponían un incremento salarial del 23 '87 % para los años 2022 y 2023 y del 22'54% para los años siguientes, respecto al salario del actual convenio y un incremento de financiación de 50 millones de euros para la Diputación General de Aragón, del que el 80% correspondía a gastos de personal, según prueba pericial de la Diputación General de Aragón.

Al finalizar la contrata del transporte sanitario urgente el 31 de julio de 2022, el Gobierno de Aragón procedió a licitar el nuevo concurso conforme a un presupuesto que pudiera hacer frente al incremento salarial previsto en el acuerdo de convenio referido, lo que hizo por prudencia administrativa, dado que el servicio de transporte sanitario de urgencia no podía suspenderse en función del resultado del proceso.

## **2. Antecedentes**

El Gobierno de Aragón presentó demanda de impugnación del Acuerdo del SAMA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma el 29 de marzo de 2022.

El 22 de abril TRANSALUD ARAGON UTE, integrada por Ivemon Ambulancias Egara SL y Ambulancias Maíz SA, interpuso demanda de impugnación del mismo pacto de fin de huelga de los trabajadores del sector de transporte sanitario de Aragón y acuerdos vinculados al mismo, acordados ante el SAMA, solicitando su nulidad, registrada con el número 394/22.

Por auto de 19 de mayo siguiente se acordó la acumulación del proceso 394/22 al seguido con el número 330/22.

Fueron codemandadas CSIF, el Sindicato Cooperación Sindical, UGT, CCOO, CGT, las empresas Transport Sanitari de Catalunya, S.L.U., UTE TSA, Ambulancias Amberme S.A., Ambuaragón S.L., y la AEAA.

## **IV. Posición de las partes**

El Gobierno de Aragón, demandante, solicitó la nulidad del pacto de fin de huelga y del acuerdo de convenio colectivo anexo al mismo por considerarlos ilegales y gravemente lesivos para los intereses de la Comunidad Autónoma. Sostuvo su legitimación activa en la ilegalidad y lesividad de los acuerdos alcanzados ante el SAMA; su ilegalidad resultaba de la falta de legitimación negociadora de la parte empresarial, pues no era jurídicamente factible que UTE TSA negociase y acordase el 15 de febrero de 2022 en representación de una asociación empresarial disuelta el anterior 9 de febrero; su lesividad, en esencia, se producía como consecuencia del uso fraudulento y abusivo de la negociación colectiva, consecuencia del cual las condiciones laborales pactadas se sustentaban en que habían de ser asumidas por la

Administración autonómica, legalmente obligada a prestar el servicio de transporte sanitario de enfermos -para la que significaban la carga económica evaluada por el informe de la Dirección General del Área Económico Administrativa del Servicio Aragonés de Salud-, condiciones que no se hubieran pactado de haber sido la empresa negociadora la que hubiera debido asumirlas.

La demanda de TRANSALUD ARAGON UTE denunció también la falta de legitimación negociadora de UTE TSA para suscribir tales acuerdos en nombre de la AEAA, asociación disuelta en la fecha de la suscripción de los acuerdos ante el SAMA.

La demandada “UTE TSA”, tras invocar las excepciones de litispendencia e inadecuación de procedimiento, defendió la legalidad de los acuerdos basándose en el preacuerdo del 2 de febrero, obtenido en el seno de la comisión negociadora y después aceptado en asamblea por los trabajadores. La disolución de la AEAA se dirigía a enervar la fuerza vinculante y aplicación del preacuerdo. Tampoco los acuerdos alcanzados eran lesivos para el Gobierno de Aragón, pues el nuevo convenio trataba de homogeneizar las condiciones laborales de los trabajadores incluidos en su ámbito con otros convenios del sector de distintas Comunidades Autónomas.

Los sindicatos coincidieron en señalar la autonomía del pacto de fin de huelga, datando el acuerdo sobre el nuevo convenio colectivo en 2 de febrero, fecha del preacuerdo alcanzado en la comisión negociadora, con las consecuencias de falta de legitimación de la Diputación General de Aragón e inadecuación de procedimiento (UGT); negando la lesividad del pacto de fin de huelga, protegido por el artículo 28 de la Constitución y ajeno al Gobierno de Aragón, defendiendo las nuevas condiciones de licitación del servicio establecidas en abril de 2022 por la Diputación General de Aragón, y con la insólita petición de que, “en caso de estimarse la demanda, el Tribunal declarara que se mantenía la huelga” (Sindicato de Cooperación Sindical) (FD 1º); rechazando la legalidad de la disolución de la AEAA conforme a la LO 1/2002, reguladora del derecho de asociación(CSIF); adhiriéndose CCOO a las alegaciones sindicales.

El Ministerio Fiscal, de acuerdo con los demandantes, descartó la viabilidad de la excepción de litispendencia y, sobre el fondo, destacó el incremento de costes derivado del convenio colectivo que había de asumir la Diputación General de Aragón, superior al 20% respecto a la contrata vigente y al tope señalado en los pliegos de licitación de las contratas vigentes.

## **V. Normativa aplicable al caso**

- **Ley reguladora de la jurisdicción social**

### Artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social

“Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan [...]

h) Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral”.

### Artículo 4. Competencia funcional por conexión

1. La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a

dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo y en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal<sup>[3]</sup>.

2. Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso. La decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.

3. Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla.

4. La suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión prejudicial penal sólo procederá si la falsedad documental en que se base se hubiere producido después de constituido el título ejecutivo y se limitará a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de aquélla”.

#### Artículo 7. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia

“Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

- En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes”.
- [...]

#### “Artículo 67. Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación

1. El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad”.

[...]

#### “Artículo 165. Legitimación

[...]

4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos [de impugnación de convenios colectivos].

#### **- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**

#### “Artículo 2. Contenido y principios

[...]

5. La organización interna y el funcionamiento de las asociaciones deben ser democráticos, con pleno respeto al pluralismo. Serán nulos de pleno derecho los pactos, disposiciones estatutarias y acuerdos que desconozcan cualquiera de los aspectos del derecho fundamental de asociación”.

[...]

#### Artículo 7. Estatutos

1. Los Estatutos deberán contener los siguientes extremos:

[...]

g) Los criterios que garanticen el funcionamiento democrático de la asociación”.

[...]

“Artículo 11. Régimen de las asociaciones

[...]

La Asamblea General es el órgano supremo de gobierno de la asociación, integrado por los asociados, que adopta sus acuerdos por el principio mayoritario o de democracia interna y deberá reunirse, al menos, una vez al año”.

[...]

“Artículo 12. Régimen interno

“Si los Estatutos no lo disponen de otro modo, el régimen interno de las asociaciones será el siguiente:

[...]

d) Los acuerdos de la Asamblea General se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes o representadas, cuando los votos afirmativos superen a los negativos. No obstante, requerirán mayoría cualificada de las personas presentes o representadas, que resultará cuando los votos afirmativos superen la mitad, los acuerdos relativos a disolución de la asociación, modificación de los Estatutos, disposición o enajenación de bienes y remuneración de los miembros del órgano de representación”.

“Artículo 17. Disolución

1. Las asociaciones se disolverán por las causas previstas en los Estatutos y, en su defecto, por la voluntad de los asociados expresada en Asamblea General convocada al efecto, así como por las causas determinadas en el artículo 39 del Código Civil y por sentencia judicial firme”.

[...]

- **Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo**

“Artículo 8

- “Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo”.
- 
- **Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**

Artículo 87. Legitimación

“3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

#### Artículo 88. Comisión negociadora

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.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio”.

### **VI. Doctrina básica**

#### *1. Sobre las excepciones procesales y el conocimiento conexo de cuestiones previas no pertenecientes al orden jurisdiccional social*

Tras afirmar la competencia objetiva de la Sala para conocer de las demandas acumuladas sobre el pacto de fin de huelga, un tipo de acuerdo social alcanzado en la resolución de controversias [art. 2.e) LRJS], de efectos territoriales autonómicos (art. 7 LRJS)<sup>[4]</sup>, la sentencia desestima las excepciones de inadecuación de procedimiento, de falta de legitimación procesal activa de la Diputación General de Aragón y de litispendencia.

Precisa la sentencia que se ha llamado al proceso al Ministerio Fiscal, de modo similar a lo previsto en el art. 165.4 de la LRJS, en defensa de la legalidad, pues la acción de impugnación de los demandantes del acuerdo de conciliación ante el SAMA comprende “el acuerdo de convenio colectivo estatutario ya negociado”.

Con cita de abundante jurisprudencia del Tribunal Supremo distingue la sentencia entre la titularidad de la acción procesal por lesividad y la efectiva existencia de la lesión de un bien o derecho. Quedándose, como debe, en aquel primer plano, considera legitimada activamente a la Diputación General de Aragón para impugnar las condiciones del nuevo convenio colectivo, asociado al pacto de fin de huelga controvertido en este proceso, habida cuenta de que resulta directamente afectada en su calidad de empresa principal para la gestión y pago del servicio de transporte de enfermos y accidentados de Aragón por el relevante incremento de la carga económica que ha quedado señalado en el relato fáctico.

En fin, en aplicación del artículo 4 de la LRJS, ningún efecto suspensivo del presente proceso produce la demanda civil de UTE TSA ante el juzgado de primera instancia nº 11 de Zaragoza en impugnación del acuerdo de disolución de la AEAA, ni cabe apreciar litispendencia. No obstante, la Sala considera con toda corrección que, con dicha base legal, antes de decidir el fondo del asunto debe resolver por conexión, con carácter previo y exclusivos efectos en este proceso, sobre la validez de dicho acuerdo de disolución de la AEAA, ya que los impugnantes han basado la nulidad de lo acordado en conciliación en la invalidez de la actuación de la UTE TSA en nombre de la AEAA, mientras que los codemandados opusieron la nulidad de la disolución asociativa al no haberse convocado la asamblea de la asociación del 9 de febrero de 2022 con los debidos requisitos formales, legales y estatutarios.

A la luz de la Ley Orgánica 2/2002 y de los estatutos de la AEAA<sup>[5]</sup>, la sentencia considera válidas la convocatoria para la disolución y la disolución de la asociación. Según figura en la relación de hechos probados, la AEAA celebró junta el 3 de febrero de 2022, en la que los miembros de su junta directiva propusieron la disolución de la



asociación a la asamblea general, solicitando del presidente la convocatoria de la asamblea, quien, al día siguiente, convocó con carácter urgente asamblea extraordinaria para el día 9 de febrero con el único punto del orden día relativo a la “disolución de la asociación, ruegos y preguntas”. Se cumplieron las prescripciones estatutarias, pues el presidente estaba facultado para realizar la convocatoria, que observó el plazo de preaviso necesario, pues en caso de “notoria urgencia discrecionalmente apreciada por la Presidencia” el plazo de preaviso ordinario de 15 días naturales puede reducirse a “cinco días, también naturales” (arts. 28 y 14 de los estatutos). Por su parte, la decisión de disolución se adoptó por mayoría absoluta -4 de los 5 integrantes de la AEAA-, siendo posteriormente ratificada en reunión del día 15 de febrero.

## *2. Sobre la nulidad del pacto de fin de huelga*

Tras reproducir la jurisprudencia constitucional y social sobre la naturaleza y valor de los acuerdos de desconvocatoria o finalización de la huelga, efecto que, obviamente, pueden conseguir los trabajadores o los sujetos colectivos que la declararon sin necesidad de acuerdo con la parte empresarial y sin perjuicio del deber de negociar, la sentencia centra su enjuiciamiento en la validez y eficacia del pacto de terminación de la huelga alcanzado el 15 de febrero ante el SAMA, validez y eficacia *ex lege* de convenio colectivo (art. 8.4 RDLRT 17/1977), que depende de la efectiva representatividad de las partes que convienen y, en el caso, “de quien dice actuar y convenir por parte de la empresa” (FD 8º).

No era necesario que la sentencia se pronunciase sobre la representatividad del comité de huelga, cuyos integrantes sindicales que pactaron la finalización de la huelga dijeron ser mayoritarios, aunque la composición de dicho comité no constaba en la relación de hechos probados, pues el objeto del litigio estaba en la representatividad de la parte empresarial. Disuelta la AEAA el 9 de febrero, la UTE TSA no pudo representar a una asociación empresarial disuelta al alcanzar dicho pacto, en el procedimiento de conciliación del SAMA, el posterior 15 de febrero. Desde luego, no cabe firmar un acuerdo de convenio colectivo con una asociación disuelta. *Ex abundantia*, UTE TSA no podía representar a la AEAA, ya que esa función estaba asignada estatutariamente al presidente de la asociación (art. 28 de los estatutos). El pacto de fin de huelga solo pudo “considerarse suscrito, en lo que respecta a la parte empresarial, por UTE TSA y por nadie más” (FD 8º).

Sin mayor explicación, el pacto de fin de huelga se declara nulo. Sobre ello he de volver en el comentario.

La improcedencia de la extravagante petición del Sindicato Cooperación Sindical de que la estimación de las demandas conllevara la declaración del mantenimiento de la huelga se despacha bien por la sentencia, no sólo por el principio de congruencia procesal -las demandas nada de eso habían solicitado-, sino porque los órganos judiciales ni pueden ni deben “interferir en la eventual conducta que adopten las partes en litigio para poner fin al conflicto que las tiene enfrentadas” (FD 10º). Desde luego, no corresponde a los jueces declarar la huelga ni su mantenimiento, sino únicamente a los titulares del derecho fundamental del artículo 28.2 de la Constitución.

## *3. Sobre la nulidad del acuerdo sobre nuevo convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de la Comunidad de Aragón*

No existiendo duda sobre la voluntad de los negociadores de atribuir al acuerdo sobre condiciones laborales, anexo al pacto de fin de huelga, valor de convenio colectivo estatutario sectorial autonómico, como la sentencia evidencia con declaraciones de los sindicatos codemandados en el juicio y pruebas documentales (papeleta de los promotores de la mediación dirigida al SAMA y acta del organismo), el *punctum dolens* de la cuestión litigiosa vuelve a estar donde estaba en el pacto de fin de huelga, en la falta de legitimación negocial de la parte empresarial de la negociación colectiva.

No se sustrae la sentencia a reproducir la doctrina legal del Tribunal Supremo, también suscrita por la doctrina científica, sobre los tres niveles sucesivos de legitimación (inicial, plena y negociadora o decisoria), enlazados con su representatividad, de los sujetos asociativos empresariales negociadores de convenios colectivos sectoriales dentro del título III del ET, de la mano de la reciente sentencia del Pleno de su Sala de lo Social de 29 de marzo de 2022, aunque reitera la doctrina con otras decisiones. Ni a recordar que esas exigencias de legitimación negociadora/representatividad son de orden público y no están a la disposición de los negociadores, con cita de otras sentencias del Tribunal Supremo. Precisa, además, que, conforme a esa consolidada doctrina, la legitimación inicial que exige el artículo 87.3.c) del ET debe satisfacerse por cada asociación empresarial individualmente considerada, y no por la suma o coalición de dos o más asociaciones.

“Tan consolidada y contundente doctrina” sobre una regulación legal indubitada le sirve al Tribunal Superior de Justicia de Aragón para negar la legitimación de “UTE TSA” para suscribir un acuerdo de condiciones de trabajo de sector de ámbito autonómico de eficacia estatutaria.

En efecto, en el caso, es de toda evidencia que UTE TSA no cumple con la legitimación legalmente exigida para negociar convenios colectivos sectoriales, que el artículo 87.3.c) reserva a “las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 (ET), y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados”. Obviamente, la UTE TSA no tiene naturaleza de asociación empresarial y no pudo representar en el acuerdo de convenio colectivo de condiciones laborales vinculado al pacto de terminación de la huelga a una asociación inexistente al haber sido disuelta la AEAA.

La consecuencia de la fundamentación de la sentencia en este punto esencial es que “solo podría predicarse respecto a “UTE TSA” el compromiso que asumió ante el “SAMA” con valor de convenio colectivo de empresa, pero no de convenio colectivo estatutario de sector” (FD 9º).

La sentencia no reconoce fuerza vinculante al acuerdo de convenio colectivo, anexo al pacto de fin de huelga, al que los negociadores quisieron atribuir valor de convenio colectivo estatutario de ámbito funcional sectorial y ámbito geográfico autonómico. En su parte dispositiva declara la nulidad del acuerdo.

Cohentemente con esta declaración de nulidad no se pronuncia sobre la eventual lesividad del acuerdo de convenio colectivo anulado para el Gobierno de Aragón.

La sentencia deniega la validez con eficacia extraestatutaria “de alguno de los acuerdos de referencia”, si fuera éste el acuerdo implícitamente aludido, porque no se pidió en la demanda ni en el acto del juicio, en que se descartó por los demandantes pretender ningún pronunciamiento de tal contenido. Pero este es tema del comentario de la sentencia.

## **VII. Parte dispositiva**

“Rechazamos las excepciones de falta de legitimación activa de la “DGA”, inadecuación de procedimiento y litispendencia y estimamos las demandas acumuladas promovidas por el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón y por “Transalud Aragón UTE Ambulancias Maíz SAU e Ivemón Ambulancia Egara SL”, declarando la nulidad del pacto de fin de huelga y del acuerdo vinculado al mismo referente al nuevo convenio colectivo estatutario para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón suscrito ante el SAMA en fecha 15/2/22”.

Naturalmente, con pie de recurso: “Contra esta resolución cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, bien mediante manifestación de las partes o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación

de la presente, de su propósito de entablarlo, o por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante, dentro del mismo plazo, ante esta Sala [...]”.

### **VIII. Pasajes decisivos**

- “[H]a de considerarse legitimada activamente la “DGA” para impugnar las condiciones del nuevo convenio colectivo asociado al pacto de fin de huelga controvertido en este proceso, por cuanto esa Administración se ve directamente afectada en su calidad de empresa principal para la gestión y pago del servicio de transporte de enfermos y accidentados de Aragón y tal posición le supone el relevante incremento de la carga económica que ha quedado señalada en el relato fáctico [...] (FD 5º).
- “[...C]omo es evidente, son los trabajadores quienes ponen fin a una huelga y para hacerlo no necesitan el acuerdo con la empresa. Cosa distinta es que esa voluntad de poner fin a una huelga se supedita a la aceptación por parte de la empresa de una serie de condiciones, en cuyo caso la validez y eficacia del pacto de terminación del conflicto depende de la efectiva representatividad de quien dice actuar y convenir por parte de la empresa” (FD 8º).
- [...] No cabe firmar un acuerdo de convenio colectivo en nombre de una asociación disuelta, pues a partir de ese momento entra en liquidación, lo que en este caso ni siquiera procedía, ya que se ha alegado y no ha ofrecido controversia que no había nada a liquidar. Resulta así que cuando en el acta suscrita en el “SAMA” el día 15 de febrero de 2022 se indica que por la parte empresarial comparecieron “UTE TSA” [...] y “AEAA”, representada por la misma “UTE TSA”, no puede admitirse esta última representación y, en consecuencia, el pacto de fin de huelga solo puede considerarse suscrito, en lo que respecta a la parte empresarial, por “UTE TSA” y por nadie más” (FD 8º).
- “No hay duda de que los sujetos negociadores quisieron atribuir valor de convenio colectivo estatutario de sector de ámbito comunitario de Aragón al acuerdo sobre condiciones laborales anexo al pacto de fin de huelga” (FD 9º).
- “Así se evidencia por los términos literales de la papeleta de conciliación dirigida por los promotores de la mediación al “SAMA” (“para que convoque a las dos partes del conflicto (Patronal ex. 1745/21) y Comité de Huelga en aras de que sea garante de la firma del pre-acuerdo troncal de los conceptos salariales que darán lugar a revisión y adecuación del convenio colectivo del sector”), por los términos literales del acta de dicho Organismo (“Desconvocar la huelga convocada que dio lugar a la tramitación del presente procedimiento, a la vista del acuerdo alcanzado entre los comparecientes y que se adjunta a la presente acta”) y por la manifestación en el acto del juicio de los sindicatos codemandados según la cual la eventual declaración judicial de falta de validez de lo pactado sobre el nuevo convenio colectivo supondría la vuelta a la huelga” (FD 9º).
- “En consecuencia, hemos de examinar si concurría un requisito esencial para la validez de ese convenio: la legitimación de los negociadores por la parte empresarial” (FD 9º).
- Tan consolidada y contundente doctrina [del Tribunal Supremo y de la doctrina científica] que acabamos de reseñar [sobre la regulación por el ET de la legitimación inicial, plena y negociadora las asociaciones empresariales] conduce a negar la legitimación de “UTE TSA” para suscribir un acuerdo de condiciones de trabajo de valor estatutario de sector de ámbito autonómico. La ley es clara al restringir esa legitimación a las asociaciones empresariales en el caso del convenio estatutario de

sector y, como se ha dicho, una vez disuelta “AEAA”, ninguna asociación podía representarla ni dar su respaldo negociador al acuerdo de convenio colectivo de condiciones laborales al que se vinculaba la terminación de ese conflicto. Por tanto, solo podría predicarse respecto a “UTE TSA” el compromiso que asumió ante el “SAMA” con valor de convenio colectivo de empresa, pero no de convenio colectivo estatutario de sector” (FD 9º).

- “En cuanto a la existencia de lesividad para la “DGA” derivada del acuerdo al que los negociadores quieren atribuir valor de convenio colectivo estatutario: Nada hay que analizar sobre el fondo de esta cuestión una vez que hemos negado valor vinculante a dicho acuerdo” (FD 10º).
- “En cuanto a la petición del “Sindicato de Cooperación Sindical” relativa a que, de ser estimatoria la sentencia, se declare que se mantendría la huelga: No procede tal pronunciamiento. La sentencia ha de ser coherente con la pretensión de las demandas y en ellas nada se pide sobre tal extremo, todo ello al margen de que este órgano judicial ni puede ni debe interferir en la eventual conducta que adopten las partes en litigio para poner fin al conflicto que las tiene enfrentadas” (FD 10º).
- “En cuanto a la posibilidad de declarar el valor extraestatutario de alguno de los acuerdos de referencia: Tampoco cabe pronunciamiento alguno, ya que nada se ha pedido en demanda y en el acto del juicio se preguntó expresamente a los actores si pretendían formular algún pronunciamiento en tal sentido y lo descartaron” (FD 10º).

## IX. Comentario

La doctrina de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón sobre el fondo de los litigios es inicialmente correcta en sus dos grandes líneas de construcción. En principio, acota bien los problemas de fondo que debe resolver, separando, como es obligado, el análisis del pacto de finalización de la huelga (FD 8º) del acuerdo para un nuevo convenio colectivo estatutario del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (FD 9º). Sin embargo, esa separación de dos figuras convencionales distintas no recorre la sentencia, ni antes, ni después de los citados FFDD 8º y 9º, y no se sigue en su fundamentación, en la que la destinada al acuerdo de un nuevo convenio colectivo fagocita el necesario tratamiento autónomo del pacto de fin de huelga por mucho que se alcanzaran simultáneamente por el comité de huelga y la UTE TSA el 15 de febrero de 2022 ante el SAMA.

Nadie puede dudar a estas alturas de que la legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito sectorial, dentro de la regulación del título III del ET, corresponde a las asociaciones empresariales constituidas conforme a la LAS y que cumplan los *quantums* de volumen asociativo y ocupación que miden su representatividad y se exigen por los artículos 87.3.c), para la legitimación negociadora inicial, 88.2, para la válida constitución de la comisión negociadora (o legitimación plena), y 89.3 para la válida adopción de acuerdos en el seno de la comisión negociadora (o legitimación propiamente negociadora o decisoria). La fundamentación de la sentencia sobre el acuerdo para un nuevo convenio colectivo sectorial recoge bien en su FD 9º una jurisprudencia que califica de “consolidada y contundente”, como ya hemos podido comprobar. Tampoco la lleva a sus últimos extremos y, por ello, no acaba de encauzar una respuesta totalmente adecuada al objeto de la litis.

La sistemática de la sentencia es también parcialmente apropiada, si bien ese penúltimo Fundamento de Derecho, el 10º, “sobre el alcance de la presente sentencia”, es, en mi opinión, inconveniente en su colocación y oscuro e impreciso en su contenido, claro que viene condicionado por el fallo. En efecto, la sistemática seguida por la sentencia se justifica por la simétrica consecuencia de nulidad con que la sentencia sanciona tanto el pacto de fin de huelga como el acuerdo de convenio colectivo sectorial estatutario. En ese tratamiento simétrico de uno y otro acuerdo,

como si su naturaleza y régimen jurídicos fueran los mismos, y en la aplicación extensiva del enjuiciamiento del acuerdo de convenio colectivo y de las reglas de legitimación negocial del ET sobre los convenios colectivos sectoriales al pacto de finalización de la huelga por el hecho de que el artículo 8.4 del RDLRT 17/1977 -y el artículo 24, párrafo 1º, del mismo texto legal, referido a los acuerdos en procedimientos de conflicto colectivo- le atribuya “*la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo*”, pierde la sentencia, en mi opinión, su buena doctrina.

Es lugar común en la jurisprudencia y doctrina científica considerar que los pactos de fin de huelga no son convenios colectivos estatutarios, sino atípicos o impropios, extraestatutarios si se prefiere, que carecen de eficacia personal *erga omnes*, y poseen una fuerza vinculante u obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias. No se rigen por las prescripciones del título III del ET, sino directamente por el artículo 37.1 de la Constitución y demás preceptos constitucionales, por las normas del Código civil sobre contratos -su artículo 1257 prescribe que los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan-, por las reglas generales del propio ET y del resto de la legislación laboral y, desde luego, por las normas que específicamente los contemplan, como el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La sentencia, en su FD 8º, reproduce jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre los pactos de fin de huelga, que, como consecuencia de la equiparación legal de su eficacia a los acordado en convenio colectivo, les aplica las normas sobre interpretación de los convenios colectivos. Aplicación que no ofrece duda, porque esas normas de interpretación son las normas de interpretación del Código civil sobre los contratos, sin que esa asimilación conlleve la aplicación del precepto alguno del título III del ET, pues su artículo 91 sobre aplicación e interpretación del convenio colectivo es por su contenido inaplicable a los convenios colectivos extraestatutarios.

#### 1. *Sobre pactos de fin de huelga y convenios colectivos y su necesaria separación*

No es nada infrecuente en la práctica negocial la declaración de huelgas por los negociadores en representación de los trabajadores para presionar en la negociación -hasta el punto de haber alumbrado un llamado “modelo contractual del derecho de huelga”, superado por la Constitución-, ni que los pactos de fin de huelga convengan la apertura de negociaciones sin tiempo o en tiempo determinado para la celebración de un nuevo convenio colectivo, incorporen temporalmente condiciones de trabajo para la satisfacción y cierre del conflicto o acojan compromisos que han de residenciarse en el convenio colectivo que ya se negocia. La jurisprudencia, incluso constitucional, es numerosa, aunque lo sea más la ordinaria, sobre pactos de fin de huelga y convenios colectivos. Aquéllos están protegidos por la fuerza vinculante que garantiza el artículo 37.1 de la Constitución, una fuerza vinculante distinta a la que el legislador del título III del ET ha reservado a los convenios colectivos negociados dentro de sus reglas indisponibles, una eficacia obligatoria u obligacional, que se limita a los firmantes del mismo, como ha venido y viene diciendo el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo y la doctrina científica.

Resumidamente, sobre la interacción entre pactos de fin de huelga y convenios colectivos, bastará con citar las recientes SSTs 203/2020, de 4 de marzo -citada también por la sentencia comentada-, y 1085/2021, de 3 de noviembre<sup>[6]</sup>, y traer aquí sus conclusiones acerca de que, ni con base en el artículo 37.1 ni en el artículo 28.1 de la Constitución, el comité de huelga puede suplantar a los sujetos con legitimación negociadora de convenios colectivos conforme al ET -al contrario, la suplantación de sindicatos legitimados para negociar supone la vulneración de su derecho fundamental de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva y la de órganos unitarios de representación equivaldría a la revocación prohibida por el artículo 67.3 del ET-, si bien el acuerdo de finalización de la huelga puede ser también negociado y suscrito por los sujetos sindicales representativos con legitimación negocial según el ET, integrantes del comité de huelga. Con palabras de la STS 203/2020, reitera la sentencia comentada que la “STS 1056/2018 de 13 diciembre [...]”

reafirma doctrina previa confirme a la cual "aun cuando fueran lícitos los pactos tendentes a poner fin a la huelga, no cabe dar eficacia general a aquéllos que afectan al desarrollo de cuestiones de carácter estatutario", como son las referidas a legitimación para negociar". Tampoco pueden los acuerdos de fin de huelga ser suscritos con una vocación de permanencia y generalidad o de regulación de condiciones de trabajo contra el derecho fundamental de negociación colectiva de los sujetos legalmente legitimados para negociar colectivamente.

Recuérdese que, según expone el HP 10º de la sentencia, el acuerdo adjunto al pacto de fin de huelga, que, entre otros contenidos, relacionaba las condiciones labores que tenía que establecer el nuevo convenio colectivo estatutario de ámbito autonómico, afirmaba la legitimación de los firmantes para suscribir el acuerdo "conforme a lo que se establece en el acta de constitución de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón [...] (apdo I). Añadiendo que el 2 de febrero de 2022 se había reunido la comisión negociadora del convenio colectivo, efectuándose propuesta de acuerdo por parte de la AAEA, la cual ha sido aceptada por la parte social, tras la ratificación asamblearia de los sindicatos presentes, oportunamente comunicada a la presente mesa negociadora" [...] (apdo II). Y que "con base, por tanto, en la legitimidad que se ha sido otorgada a las partes para llegar a acuerdos en el seno del CC, ambas exponen que han llegado a un entendimiento respecto a las siguientes materias que constituyen un acuerdo de CC, que servirá de base para la redacción del texto (sic) definitivo del dicho CC" (apdo. III) [...]. Preveía incluso la vigencia temporal del nuevo convenio colectivo desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2016. Y concluía acordando la creación de una comisión reducida con la finalidad de redactar el texto definitivo del convenio colectivo, una vez establecidas las materias (salario, tiempo de trabajo, antigüedad...) que serían objeto de desarrollo (punto 12º).

El acuerdo para la negociación de un nuevo convenio colectivo sectorial autonómico se separaba del pacto de fin de huelga, al que se adicionaba. Sin embargo, la sentencia otorga el mismo tratamiento jurídico al acuerdo de fin de huelga y al acuerdo anejo de convenio colectivo, aplicándole las mismas reglas procesales - sobre la excepción de inadecuación de procedimiento- y las mismas las reglas sustantivas determinantes de su validez o nulidad.

La sentencia afirma, en su FD 8º, como ya ha quedado subrayado al exponer su doctrina, que, disuelta la AEAA, el pacto de fin de huelga solo podía "considerarse suscrito, en lo que respecta a la parte empresarial, por "UTE TSA" y por nadie más". En efecto. La suscripción por la USE TSA, debidamente representada, fue válida.

Pudo entonces el pacto de finalización de la huelga, en esa consideración, ser considerado válido, y no nulo, estando su eficacia obligacional limitada a los firmantes y a sus representados, a los trabajadores del sector de transporte sanitario en ambulancias de Aragón y a la UTE TSA. Este podía haber sido el resultado demandado por la aplicación del artículo 9.1 del ET sobre la validez de los contratos, resultando sólo ineficaz y nula su firma por la UTE TSA en representación de la disuelta AEAA.

Sin embargo, la sentencia en la enigmática referencia de su FD 10º a "la posibilidad de declarar el valor extraestatutario de *alguno* de los acuerdos de referencia" -¿el pacto de fin de huelga o el acuerdo de convenio colectivo o a los dos, dejada la declaración de dicho valor extraestatutario a los demandantes?- emprendió un camino equivocado en los dos casos, tanto en del pacto de fin de huelga como en el del acuerdo para un nuevo convenio colectivo. Sin aclararlo, según la sentencia, no se pidió un pronunciamiento del Tribunal de reconocimiento de esa validez y eficacia ni en la demanda ni en el acto del juicio, pese a que el Tribunal preguntó "expresamente a los actores si pretendían formular algún pronunciamiento en tal sentido y lo descartaron". Al no haber ese pronunciamiento, su solución, ya conocida, ha sido la nulidad de ambos pactos alcanzados el 15 de febrero de 2022 ante el SAMA. Sin otra explicación, y no siendo la expuesta una explicación convincente.

Pues, ¿cómo es posible declarar el valor extraestatutario de un pacto, como el de finalización de la huelga, que es por naturaleza extraestatutario, digan lo que digan los demandantes? ¿Quería referirse el órgano judicial en esa solicitud a los actores a limitar su eficacia a quienes lo suscribieron? ¿Necesitaba el pacto de fin de huelga, para su validez, dado el ámbito sectorial de la huelga, que fuese suscrito, del lado empresarial, por alguien mas que la UTE TSA y, en concreto, por una asociación empresarial, como, en cambio, es necesario por mandato legal imperativo en el caso de un convenio colectivo sectorial? ¿Dependía el pronunciamiento judicial sobre la nulidad parcial y validez del pacto de finalización de la huelga alcanzando en trámite de mediación ante el SAMA de esa pregunta a los demandantes?.

Los derechos fundamentales de libertad sindical y de libre negociación colectiva amparan la celebración de pactos de fin de huelga entre el comité de huelga y solo determinada o determinadas empresas del sector en que está declarada la huelga. Ninguna norma legal condiciona la validez del pacto de finalización de una huelga sectorial a que sea suscrito por una asociación empresarial representativa o por todas las empresas del sector. El pacto de fin de huelga carece precisamente de efectos vinculantes *erga omnes*. Excluida su suscripción por la UTE TSA en representación de la AEAA, el pacto debía resultar válido y su fuerza obligacional limitada a los sujetos firmantes y a sus representados. Su suscripción no fue ilegal ni el pacto de fin de huelga fue lesivo para los derechos e intereses del Gobierno de Aragón demandante.

Y ello aunque el pacto de fin de huelga hubiera estado expresamente condicionado en eficacia, por propia decisión de los contratantes, por la validez del acuerdo para el futuro convenio colectivo sectorial autonómico. No es esto lo que parece deducirse de las alegaciones de los sindicatos codemandados. Así, en el FD 1º de la sentencia se lee:

- “UGT” mantuvo que el pacto de fin de huelga *solo se suscribió con ese fin, no con el propósito de fijar el contenido del futuro convenio colectivo*, puesto que las nuevas condiciones laborales de éste ya quedaron fijadas el día 5/2/22, de donde dedujo que la “DGA” no tenía legitimación para promover el proceso, con la consiguiente inadecuación del presente procedimiento”.
- “SCS”, pese a su absurda petición de que el Tribunal declarara el mantenimiento de la huelga si estimaba las demandas, *negó la lesividad del pacto de fin de huelga por causa del acuerdo a él vinculado*, protegido por el art. 28 CE y ajeno a la DGA, como tercero no negociador, de donde resultaba la falta de legitimación activa de la Administración autonómica en este proceso”.

En cambio, la negociación de ambos acuerdos fue simultánea, figurando en el acta de mediación con avenencia del SAMA el resultado de “[d]esconvocar la huelga convocada que dio lugar a la tramitación del presente procedimiento, a la vista del acuerdo alcanzado entre los comparecientes y que se adjunta a la presente acta”. Y en el juicio los sindicatos codemandados manifestaron que “la eventual declaración judicial de falta de validez de lo pactado sobre el nuevo convenio colectivo supondría la vuelta a la huelga” (FD 9º).

El pacto de finalización de la huelga devendría ineficaz por la ineficacia del pacto sobre el nuevo convenio colectivo, pero sin perjuicio de su validez. La sentencia, que se limita a aludir en alguna ocasión “al acuerdo de convenio colectivo de condiciones laborales al que se vinculaba la terminación de ese conflicto” (FD 10º), no ofrece argumentación al respecto.

## **2. *Sobre el acuerdo para el futuro convenio colectivo sectorial autonómico y su inviable virtualidad extraestatutaria***

Volvamos por un momento al FD 10º de la sentencia y a la posibilidad que enuncia de “declarar el valor extraestatutario de *alguno* de los acuerdos de referencia”, lo que deshecha al descartarlo los demandantes.

Excluida la posibilidad de que el acuerdo de referencia fuera el pacto de finalización de la huelga, dada su naturaleza extraestatutaria, sólo queda el acuerdo sobre el nuevo convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de la Comunidad de Aragón.

Por razones distintas, tampoco en este caso es posible sostener la viabilidad de un pronunciamiento judicial que declarase ese valor extraestatutario del acuerdo alcanzado en mediación ante el SAMA sobre el futuro convenio sectorial autonómico al faltar la parte empresarial. No se trata de un supuesto de representatividad insuficiente de los sujetos asociativos empresariales legitimados para negociar convenios sectoriales dentro del título III del ET. Disuelta la AEAA, no hay parte negociadora en representación de los empresarios, sin que la UTE TSA esté legitimada como tal empresa para negociar un convenio colectivo sectorial. El acuerdo, dice la sentencia, carece de valor vinculante. De todo valor vinculante, porque la falta de parte legitimada, siquiera inicialmente, para negociar, además de incumplir las disposiciones indisponibles del ET sobre legitimación negocial, deja al acuerdo desprovisto de una parte que lo hace inviable. No estamos, pues, ante una mera falta de representatividad del sujeto empresarial negociador.

La sentencia es consciente de ello, por lo que afirma, como quedó dicho, algo tan singular como que al haber suscrito el acuerdo la UTE TSA en su propio nombre “solo” podría reconocerse el acuerdo firmado por UTE TSA ante el SAMA como convenio colectivo de empresa. ¿Un aviso del Tribunal a los negociadores ante la disolución de la asociación de empresarios del sector? Tampoco ese reconocimiento sería posible, pues el acuerdo de convenio colectivo lo era para una unidad de negociación preexistente. Sin necesidad de recordar aquí que al estar cubierta la unidad de negociación por el convenio anterior con vigencia ultraactiva no rige la regla de prohibición de concurrencia entre convenios colectivos del artículo 84.1 del ET, lo que quiero significar es que la elección de esa unidad de negociación es siempre producto de la libre decisión de las partes, que la intervención judicial no puede modificar. Si así lo decidieran ante la disolución de la AEAA, las partes deberían negociar un convenio de ámbito empresarial, que, por cierto, tendría naturaleza estatutaria, no extraestatutaria. “Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”, prescribe el artículo 83.1 del ET. Habría que añadir: siempre que reúnan los requisitos de legitimación que el ET exige y sobre los que las partes negociadoras no pueden disponer.

La conclusión es que no era posible un pronunciamiento de la sentencia sobre la virtualidad extraestatutaria del acuerdo de convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón, aunque los demandantes lo hubieran pretendido.

## **3. *Sobre la desestimación de las excepciones procesales***

Por último, sobre las excepciones procesales, la relativa a la inadecuación del procedimiento se resuelve de manera excesivamente sucinta y únicamente sobre “el acuerdo de convenio colectivo estatutario ya negociado”, sin apoyo alguno en la reciente jurisprudencia del TS sobre la adecuación de la modalidad procesal impugnatoria de convenios colectivos a convenios no estatutarios, pero con apariencia de tales o presentados, y sin la menor referencia al pacto de finalización de la huelga, que, como es patente, no es un convenio colectivo. La desestimación de la excepción de falta de legitimación procesal activa de la Diputación General de Aragón vuelve a dejar en plano oculto el pacto de fin de huelga, aunque su doctrina es la establecida por el TS. Finalmente, la excepción de litispendencia está bien reconducida al



conocimiento prejudicial o competencia funcional por conexión de la jurisdicción social y bien fundamentada.

## **X. Apunte final**

La sentencia, de gran interés fáctico y jurídico revela las dificultades de alcanzar un nuevo convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón, una actividad prestada por empresas contratistas, organizadas con frecuencia como uniones temporales de empresas, del servicio público de transporte sanitario externalizado por el gobierno autonómico. Esa externalización subyació a los obstáculos de la negociación colectiva de renovación del convenio colectivo que mantenía su vigencia ultraactiva y afloró con el protagonismo del Gobierno de Aragón en la judicialización del conflicto al impugnar ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón el pacto de fin de huelga de los trabajadores del sector y acuerdos vinculados al mismo adoptados por el comité de huelga y la UTE TSA ante el SAMA el día 15 de febrero de 2022, solicitando su nulidad por ser ilegales y gravemente lesivos para los intereses de la Administración de la Comunidad Autónoma aragonesa.

Los sindicatos y la UTE TSA, mayoritaria en la AEAA, integrantes de la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo sectorial autonómico, habían exteriorizado la negociación de su lugar natural, la comisión negociadora, ante su encallamiento, hacia el conflicto, después, tras un preacuerdo que encendió todas las alarmas y detonó de inmediato la respuesta asociativa, hacia un pacto de fin de la huelga, al que se adosó un acuerdo de nuevo convenio colectivo que se atribuía la legitimidad de la comisión negociadora, y hacia el procedimiento de solución de conflictos mediante una mediación ante el SAMA. La operación jurídica de traspaso de poderes de la comisión negociadora al comité de huelga se abortó, también desde el exterior o rededor de la negociación colectiva, pero afectando a la pieza esencial de la legitimación estatutaria para negociar colectivamente, mediante la disolución de la Asociación empresarial de Ambulancias de Aragón, haciéndose constar inequívocamente, como consecuencia de tal disolución asociativa, la deslegitimación de la UTE TSA para negociar y firmar el convenio colectivo de transporte sanitario de Aragón en representación de la asociación. No es impertinente suponer el movimiento del Gobierno de Aragón, contratante del servicio, cerca de las otras empresas contratistas, ni el de estas empresas de la competencia -la UTE Transalud Aragón presentó una segunda demanda, acumulada a la del Gobierno aragonés-, y de la extraordinaria decisión de disolución de la asociación empresarial. Está en la relación de hechos probados de la sentencia. La repercusión de la subida salarial pactada se traducía en 50 millones de euros respecto de la aplicación del convenio colectivo ultraactivo. También está en la relación de hechos probados de la sentencia. Ventajas quizás insospechadas de la ultraactividad conservadora.

## **Referencias:**

1. <sup>^</sup> *Art. 3; sobre su ultraactividad indefinida, art. 4: BO Aragón 15/6/16.*
2. <sup>^</sup> *Sin “que conste la composición del comité de huelga”, dice el HP 6º de la sentencia.*

3. <sup>^</sup> *Sustituida por el texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, con modificaciones posteriores.*
4. <sup>^</sup> *“UTE Transalud Aragón”, la segunda demandante, había interpuesto previamente su demanda ante el juzgado de lo social nº 3 de Zaragoza, quien por auto de 20/4/22 apreció de oficio la excepción de incompetencia objetiva de ese órgano judicial, previo informe del Ministerio Fiscal (FD 1º de la sentencia).*
5. <sup>^</sup> *Reproducidos en el relato fáctico de la sentencia, HP 4º: “Artículo 14. La convocatoria de la Asamblea General se hará por decisión de la Presidencia de acuerdo con la Junta Directiva, por medio de un escrito, fax o telegrama con quince días naturales de antelación y con expresa indicación del orden del Día, lugar, fecha y hora de su celebración. En caso de notoria urgencia discrecionalmente apreciada por la Presidencia o por la Junta Directiva, se podrá reducir el anterior plazo a cinco días, también naturales”. “Artículo 18. Los acuerdos de la Asamblea General se adoptarán por mayoría simple de votos de los asistentes presentes o representados, no teniéndose en cuenta los que se abstengan”. “Artículo 38. Disolución: La disolución se acordará por la Asamblea general con el quórum de asistencia y votación que exigen estos Estatutos, cuando por baja de las Empresas asociadas y por otros motivos, la AEAA no pueda cumplir con los fines para los que fue constituida. En el acuerdo de disolución se llamarán los Censores que actuarán de liquidadores de la entidad y se fijará el plazo para cumplir su cometido, así como el destino que haya de darse a sus fondos y bienes”.*
6. <sup>^</sup> *ECLI:ES:TS:2020:1060 y ECLI:ES:TS:2021:4125, respectivamente.*