



---

**Universidad de Valladolid**

# **Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**Curso académico 2011-2012**

**Trabajo Fin de Grado**

## **ESTUDIO DE LA COMISIÓN PARITARIA A TRAVÉS DE LAS CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIALES**

**Trabajo presentado por: Marta Mansino Montarelo**

**Tutor: Juan Antonio Hernández Nieto**

Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de Valladolid, julio, 2012

## **ÍNDICE**

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. REGULACIÓN LEGAL**

### **3. NATURALEZA JURIDICA**

### **4. COMPOSICIÓN**

### **5. LA INTERVENCIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN PARITARIA EN VIRTUD DE LO SEÑALADO POR LA JURISPRUDENCIA**

### **6. CONCLUSIONES**

### **7. BIBLIOGRAFÍA**

## 1. INTRODUCCIÓN

Aunque no haya elegido este trabajo, ya que en los que estaba interesada estaban ya asignados, conforme he ido buscando información y artículos para completarlo ha ido aumentando mi interés por el tema, y me ha servido para complementar la teoría estudiada en Derecho Sindical en la diplomatura, y aplicar los conocimientos adquiridos. Las competencias adquiridas después de haber elaborado este Trabajo Fin de Grado, que han contribuido a completar mi formación en el Grado en RR.LL. y RR.HH., básicamente, han sido las siguientes:

### COMPETENCIAS GENÉRICAS

#### Instrumentales

- CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2. Capacidad de organización y planificación
- CG.5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG.6. Capacidad de gestión de la información

#### Personales

- CG.14. Razonamiento crítico

#### Sistemáticas

- CG.16. Aprendizaje autónomo

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

#### Disciplinarias

- CE.1. Adquirir conocimientos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales, en concreto, sobre las comisiones paritarias

#### Profesionales

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

### Académicas

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

El presente trabajo de fin de grado versa sobre el estudio de las comisiones paritarias, principalmente, a través de las consideraciones que la jurisprudencia ha ido haciendo de las mismas.

Como órganos de solución extrajudicial de controversias surgidas, esencialmente, debido a la interpretación y aplicación del convenio colectivo que las crea, su importancia radica en solucionar de una manera rápida y consensuada las discrepancias planteadas por las partes en conflicto.

La Comisión Paritaria surgió de la práctica negocial, era un órgano desconocido para la Ley de Convenios Colectivos de 14 abril 1958, hasta que la Ley de Convenios Colectivos de 19 diciembre 1973 lo creó como contenido necesario de los convenios colectivos<sup>1</sup>.

La Comisión Paritaria se encarga de gestionar el contenido que las partes han aprobado en el convenio colectivo, pero depende mucho de cómo estén constituidas y de su forma de funcionamiento. Los acuerdos para intentar solucionar los conflictos laborales de forma extrajudicial, tanto en el ámbito

---

<sup>1</sup> Para su origen, Vid, Hernández Nieto, J.A., "Las Comisiones Paritarias a través de los Convenios Colectivos Autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999", en La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, Grafolex, S.L., Valladolid, 2001, p. 352 y ss.

estatal<sup>2</sup> como en el de las Comunidades Autónomas<sup>3</sup> refuerzan el papel que llevan a cabo las Comisiones Paritarias, ya que favorece su capacidad resolutoria.

Actualmente, el ámbito de las relaciones laborales está influido por múltiples factores económicos, sociales y legislativos, donde la negociación colectiva no puede resumirse a la firma de un pacto entre las partes, sino que se prolonga durante toda la vida del convenio colectivo.

La Comisión Paritaria surge como institución para encargarse de administrar de forma conjunta el convenio, con el fin de solucionar los conflictos que puedan haberse ocasionado al interpretar y aplicar el texto original, ya sea por su ambigüedad o por su amplitud, o simplemente por cambios en el entorno que

---

<sup>2</sup> El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales, surgidos entre empresarios y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas. Actualmente rige el ASEC IV publicado en el 2009. Podrán someterse al Acuerdo, los siguientes tipos de conflictos colectivos laborales:

- Los de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo o decisión o práctica de empresa.
- Los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a diferencias que tengan como consecuencia del bloqueo de la negociación, durante cinco meses como mínimo, o cuando la mediación sea solicitada conjuntamente, por los que intervienen en el convenio.
- Aquellos conflictos que desencadenen una huelga o que impliquen a los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los conflictos surgidos sobre diferencias relativas a las decisiones empresariales sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contrato y despidos, siempre que sean de carácter colectivo.
- Las controversias, que afectando al conjunto de trabajadores, aun sin tener la forma de demanda judicial de conflicto colectivo, ocasionen un bloqueo, a la hora de que la Comisión Paritaria adopte un acuerdo.

<sup>3</sup> En Castilla y León tenemos el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). El 7 de febrero de 2012 se firma el V ASAC, que permitirá una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y una solución más rápida y eficaz de las controversias.

desde su firma han tenido que readaptarse para velar por el normal cumplimiento de lo pactado.

En un sistema de negociación colectiva estático o contractual<sup>4</sup>, la firma del convenio colectivo marca la frontera entre la negociación y la administración del convenio, y así impide que la comisión negociadora pueda seguir actuando más allá de dicho momento. Pero muchas veces, la redacción de los artículos del convenio presenta una redacción confusa y ambigua, por lo que se opta casi siempre por la inclusión de cláusulas más abiertas para facilitar el acuerdo de las partes que intervienen en su elaboración.

Por otro lado, la amplitud de las materias tratadas en un convenio colectivo, unido a su rápido desfase temporal, requiere la instrumentación de mecanismos adaptativos del acuerdo a las nuevas circunstancias, antes incluso de que concluya el plazo de vigencia previsto<sup>5</sup>, cuando no se remite a un desarrollo posterior la regulación de ciertos puntos que por su complejidad exigen un tratamiento particularizado (la articulación de un nuevo sistema de clasificación profesional o la implantación de un nuevo sistema retributivo en la empresa).

Por eso, en el Título III del Estatuto de los Trabajadores donde se regula el convenio colectivo se ha impuesto legalmente la obligación de constituir un órgano bilateral, la Comisión Paritaria, también denominado comisión de seguimiento, vigilancia o interpretación<sup>6</sup>, que actúa con competencias

---

<sup>4</sup> La clásica distinción entre negociación colectiva estática o dinámica fue establecida por Khan-Freud, O.: *Trabajo y Derecho, MTSS, Madrid, 1987*, pp. 117-123; cita obtenida Hernández Nieto, J.A. citado, p. 353.

<sup>5</sup> El apartado IV de la exposición de motivos del RDL 3/2012 (BOE 36 de 11/02/2012), recurre a la reforma de la negociación colectiva con el “objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”.

<sup>6</sup> La Comisión Paritaria puede asumir las atribuciones que vengan establecidas expresamente en el convenio colectivo, aunque su función es la interpretación y aplicación del convenio colectivo. Además de las otorgadas por la Ley, la comisión paritaria puede realizar las siguientes funciones (TSJ Cataluña 16-12-03, EDJ 183369):

- interpretación y aplicación.
- adaptación del convenio sobre la base de datos objetivos y prefijados.
- cualquier otra función de aplicación e interpretación del convenio.

delegadas de la comisión negociadora y a través de la cual se lleva a cabo la administración del convenio colectivo.

Por tanto, podemos definir la Comisión Paritaria como el órgano de composición mixta, empresarial y laboral, encargado de la interpretación, administración y vigilancia del convenio, que recibe, por delegación, las facultades que las partes negociadoras le asignen<sup>7</sup>.

La Comisión Paritaria del convenio colectivo, al mismo tiempo que tiene como finalidad resolver los conflictos de aplicación e interpretación surgidos en su ámbito, también ha actuado en muchos casos como un elemento dinamizador que ha suavizado los efectos de un sistema de negociación cerrado<sup>8</sup>, propiciando la adaptación de las cláusulas del convenio a una realidad en permanente cambio.

## **2. REGULACIÓN LEGAL**

La regulación legal de las Comisiones Paritarias es escasa, son pocos los preceptos dedicados por nuestro legislador a establecer el régimen jurídico de las mismas.

Antes de analizar los preceptos correspondientes, que sufrieron cambios sustanciales en su regulación desde la aprobación del ET en el año 1980, señalar que tras la reforma llevada a cabo por el gobierno socialista en el año

---

<sup>7</sup> Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

<sup>8</sup> CFR. IGLESIAS CABERO, M., «Administración del Convenio y solución judicial y extrajudicial de los conflictos colectivos», en VV.AA., Negociación Colectiva (II), Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 1996, págs. 216-217. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

2011 (RDL 7/2011)<sup>9</sup>, el gobierno del Partido Popular llevó a cabo otra reforma urgente del mercado de trabajo a través de RDL 3/2012, que tiene por objetivo relevante, entre otros, procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa (apartado IV de la Exposición de Motivos RDL 3/2012).

Los preceptos básicos a tener en cuenta sobre la regulación legal de las Comisiones Paritarias son los siguientes:

- El artículo 85.3.e ET, que estipula como contenido mínimo de cualquier clase de convenio colectivo la *designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas*

---

<sup>9</sup> Con el objetivo de introducir un mayor nivel de “dinamismo y agilidad” en los procesos y contenidos de la negociación, entre otras medidas, se procedió a dar una nueva redacción del art. 85 del ET, en especial el art. 85.3.h, el precepto dedicado a las comisiones paritarias, señalaba que “*el convenio debe establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria y, en particular, los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previsto en el art. 83*”. Permitía “*el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia*”, clarificando la composición de la Comisión Paritaria cuando se tomen medidas que vayan más allá de la administración del convenio. En este supuesto se permitía que intervinieran en la comisión paritaria agentes sociales no firmantes del convenio colectivo.

El art. 91.5 ET, posibilita que en un conflicto individual, las partes implicadas puedan acudir a la Comisión Paritaria con el fin de que resuelva el mismo.

Sobre la reforma de las Comisiones Paritarias llevada a cabo por el RDL 7/2011, vid, Goerlich Peset, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultractividad”, La Reforma de la Negociación Colectiva, Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio. Directores, Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús R. Mercader Unguina., Lex Nova, Valladolid, 2011, pp.111-118.

*questiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.*

Así, las comisiones paritarias forman parte del contenido mínimo del convenio colectivo estatutario. Por tanto, la Comisión se configura como un órgano permanente y estable durante la vigencia del convenio, con las atribuciones que libremente le asignen las partes negociadoras y el legislador.

También podrán intervenir las comisiones paritarias, ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores, cuando por razones justificadas – económicas, productivas, técnicas y organizativas-, el empresario quiera “descolgarse” de lo estipulado en el convenio de empresa o de sector, como veremos más adelante (art.14.1 RDL 3/2012).

Las únicas exigencias que expresamente impone el precepto a la hora de institucionalizar estos organismos son:

- que ha de ser un órgano paritario y
- que en él deben estar representados tanto la parte empresarial como la social.

Con estos puntos de referencia, los negociadores determinarán su régimen jurídico, su organización y sus funciones; y que más adelante veremos.

- Por su parte, el artículo 91 ET, sobre aplicación e interpretación, prevé la posibilidad de que las partes negociadoras atribuyan a las Comisiones Paritarias el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos. La atribución de esta facultad a la Comisión Paritaria se entenderá sin perjuicio de

la competencia que legal y constitucionalmente corresponde a los órganos de la jurisdicción social para solucionar este tipo de conflictos.

El artículo 91.3 ET con la reforma llevada a cabo en el 2011 queda así; *en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.* A su vez, el artículo 10.1 del ASAC V establece que la intervención previa de la comisión paritaria es preceptiva y, en su ausencia, no se le podrá dar trámite en los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, al igual que en los conflictos que puedan surgir en el ámbito de interpretación o aplicación de pactos o acuerdos que integren una comisión paritaria<sup>10</sup>.

Y el artículo 91.4 ET; *las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.* Por lo tanto, según la nueva redacción establecida tras la reforma del 2011 las resoluciones que lleven a cabo las comisiones paritarias sobre cómo interpretar o aplicar los convenios colectivos y los mismos, tendrán tanto la misma eficacia jurídica como la misma tramitación.

- El artículo 82.3 ET, tras la reforma laboral del mercado de trabajo de 2012, concreta, como funciones subsidiarias (aunque tienen prioridad de intervención otras instituciones) de la Comisión Paritaria ya no solamente el denominado descuelgue salarial, sino también desligarse el empresario de lo estipulado en el convenio de empresa o de sector (por causas económicas, organizativas, productivas y técnicas) de materias como son la jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo. En dicho descuelgue de materias varias no

---

<sup>10</sup> Molins García-Atance, J., El nuevo proceso de conflicto colectivo como instrumento de agilización procesal, Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2012.

solamente puede intervenir la Comisión paritaria, también pueden intervenir los representantes de los trabajadores, una comisión de trabajadores...

La STSJ Galicia 26 de febrero de 2004 dice que ante la falta de representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, cuando ésta no acredita haber acudido a la Comisión Paritaria del Convenio para negociar condiciones salariales distintas a las ya previstas en el Convenio, han de aplicarse éstas, sin posibilidad de experimentar modificación o alteración alguna.

- Los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, el último publicado el 6 de febrero de 2012 en el BOE (II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014) señala, que *los convenios sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva apostando por la descentralización*<sup>11</sup>.

### **3. NATURALEZA JURÍDICA**

La naturaleza de la Comisión Paritaria y, más concretamente, de la cláusula o cláusulas que la crean, ha generado cierta incertidumbre, ya que no existe unanimidad en su consideración como parte integrante del contenido normativo u obligacional del convenio.

También plantea discusiones las funciones que deben tener las comisiones paritarias: si deben ejercer funciones de administración exclusivamente, o pueden también llevar a cabo funciones de negociación. Ambas problemáticas las trataremos a continuación.

---

<sup>11</sup> II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014 (BOE núm. 31, 6/2/2012) SEC. III, pág. 10377.

Para un sector de la doctrina, el acto de creación del órgano de administración es uno de los pactos que integran el contenido jurídico-formal del convenio (art. 85 ET), teniendo por esta razón carácter normativo<sup>12</sup>. Para otro sector, en cambio, la cláusula que crea una Comisión Paritaria, no se refiere a la incidencia del convenio sobre los contratos de trabajo sino que tiene por objetivo lograr una aplicación eficaz de las condiciones pactadas<sup>13</sup>. Incluso se ha llegado a calificar a las cláusulas que crean la Comisión Paritaria como “híbridas”, al poder encuadrarse tanto en el contenido normativo como en el obligacional<sup>14</sup>.

Por último otros autores, sostienen que las Comisiones Paritarias realizan una actividad que se puede caracterizar como de gestión o administración del convenio colectivo, sin pronunciarse abiertamente sobre su encuadramiento en el contenido normativo o en el obligacional<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, 27ª ed., Madrid, Tecnos, 2006, pág. 176; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª.E., Derecho del Trabajo, 20ª ed., Madrid, Civitas, 2002, págs. 919, 926 y en nota 46, pág. 928; APILLUELO MARTÍN, M., La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo, Barcelona, Cedecs, 1997, pág. 179. Cita obtenida Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

<sup>13</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, 11ª ed., Madrid, Ed. Ceura, 2003, pág. 299. Cita obtenida Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

<sup>14</sup> ALEMÁN PÁEZ, F.A., Las comisiones paritarias, Madrid, Civitas, 1996, pág. 60. Cita obtenida Hernández Nieto, J.A., “Las Comisiones Paritarias a través de los Convenios Colectivos Autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999”, en La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, Grafalex, S.L., Valladolid, 2001, p. 352 y ss.

<sup>15</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, 15ª ed., Madrid, Tecnos, pág. 369. Cita obtenida Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

En la jurisprudencia se ha impuesto la tesis favorable a la consideración como normativa de la cláusula que crea la Comisión Paritaria, aunque con matices. Así, la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 21 de diciembre de 1995 (RJ 1995,9486), reconoce que la naturaleza de dichos pactos puede resultar cuestionable en algunos casos, pero sostiene que *salvo en los supuestos en que la creación de estos órganos se vincula instrumentalmente al mantenimiento de la parte obligacional del convenio, hay que entender que se trata de normas sobre administración del convenio que forman parte del contenido normativo de éste, en la medida que tienen por objeto la creación de un órgano y la determinación de sus competencias, y que el contenido normativo no se agota en las normas de relación, que tienen por objeto definir las condiciones de trabajo, la acción asistencial o el ejercicio de los derechos colectivos, sino que comprenden también las reglas que definen los propios ámbitos del convenio (disposiciones de delimitación) y, desde luego, las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio. A este tipo de normas corresponde la que crea la Comisión Permanente, pues se trata de un órgano de gestión general del convenio, con competencias no limitadas a la gestión de las relaciones obligacionales entre las partes negociadoras.* Lo que significa que la calificación pasa por atender al contenido de la cláusula que regula la Comisión Paritaria: si establece normas de configuración o le encomienda funciones de control de cumplimiento del convenio, la cláusula será normativa; pero si se encomiendan funciones que la vinculen al mantenimiento de la parte obligacional, ésta será su naturaleza<sup>16</sup>.

Las SSTs de 28 de octubre de 1997 (RJ 1997, 7682) y 2 de junio de 1998 (RJ 1998, 4941) se reafirman en la calificación como normativa de la cláusula que crea un órgano destinado a cumplir el convenio colectivo y resolver los

---

<sup>16</sup> RODRÍGUEZ CRESPO, M<sup>a</sup>.J., La Administración del Convenio Colectivo, pág. 405. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

conflictos que surjan durante su vigencia, y todo esto con independencia de cuál sea la eficacia real de dicha cláusula, sujeta a la ultra actividad prevista en el artículo 86.3 ET.

Por lo que se refiere a la naturaleza de sus funciones –administradoras o negociadoras-, la jurisprudencia y doctrina ha ido delimitando su contenido.

Nos podemos encontrar con supuestos en que las Comisiones Paritarias tengan atribuidas funciones tanto administrativas como negociadoras.

Son las comisiones negociadoras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas (según las SSTC 73/1984, de 27 de junio y SSTC 184/1991, de 30 de septiembre), entre éstas modificaciones se incluyen el establecimiento de nuevos pluses retributivos, la negociación del incremento salarial para el año siguiente, el establecimiento de nuevos grupos o categorías profesionales, la regulación de las materias de acción social, de los préstamos o mejoras de la Seguridad Social complementaria así como la actualización de las normas del convenio) y son las comisiones aplicadoras o administradoras las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En las comisiones negociadoras tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las comisiones administradoras puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 CE (RCL 1978, 2836)<sup>17</sup>.

A juicio del Alto Tribunal (SSTC 184/1991, 213/1991 y 222/2005), *la no suscripción de un convenio no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, de la negociación de cuestiones nuevas no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite, las partes del convenio pueden crear, en uso de la autonomía colectiva, una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones ad hoc, en tanto que no tengan funciones reguladoras*

---

<sup>17</sup> TSJ Aragón (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 977/2007 de 31 octubre.

*en sentido propio, pero sin que haya de restringirse tampoco a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio colectivo.*

#### **4. COMPOSICIÓN**

El art. 85.3.e del ET señala como contenido mínimo de cualquier convenio colectivo “*la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras...*” establece dos criterios que deben presidir en todo momento la composición interna de la Comisión Paritaria: la paridad (designación de una comisión paritaria) y la representatividad (representación de las partes negociadoras).

Composición, que como veremos, no resulta pacífica, y que va a estar condicionada a la consideración de si estamos ante una comisión paritaria con funciones negociadoras o administrativas.

La escasa regulación legal obliga a recurrir tanto a la jurisprudencia, constitucional y ordinaria, como a la regulación convencional, planteándose multitud de cuestiones sin ninguna regulación, como la legitimación requerida para formar parte de la Comisión Paritaria, la proporcionalidad en la que han de estar representadas las partes negociadoras o la determinación del significado de la paridad<sup>18</sup>.

Del mismo modo que no todos los sujetos colectivos están legitimados para negociar convenios colectivos (art. 87 y 88 ET), tampoco todos pueden formar parte de las Comisiones Paritarias.

---

<sup>18</sup> RODRÍGUEZ CRESPO, M<sup>a</sup>.J., La Administración del Convenio Colectivo, pág. 413. Cita obtenida Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

Si la Comisión Paritaria es el órgano encargado de la administración ordinaria del convenio, es lógico que sólo puedan acceder a ella las representaciones que han aceptado el convenio, firmándolo.

El problema puede surgir cuando la Comisión Paritaria no se limita a desempeñar las funciones típicas de gestión, interpretación general y aplicación del convenio colectivo, sino que por atribución de quienes han firmado el convenio, también asume competencias negociadoras. Los convenios colectivos suelen instaurar comisiones con competencias diversas, en ocasiones de renegociación o revisión, bajo la denominación de Comisión Paritaria u otra equivalente, con objeto de instituir un órgano con representación exclusiva de las partes firmantes del convenio. En estos casos, es necesario establecer una serie de garantías para impedir que los sujetos a los que la LOLS y el ET reconocen el derecho a la negociación colectiva puedan verse privados de él<sup>19</sup>.

Según el Tribunal Constitucional, que una determinada comisión pertenezca a un tipo u otro no depende del enunciado o de la descripción de sus funciones, sino que es necesario valorarla en el seno del acuerdo en que se crea y en la dinámica de intercambios que está en su base.

El Tribunal Constitucional, STC 39/1986, de 21 de enero, ha partido de esta clasificación para determinar las reglas que han de observarse a la hora de llevar a cabo la composición de dichos órganos y, concretamente, si se ha de admitir la participación de sujetos colectivos que no han formado parte del proceso negociador o se han apartado del mismo. El Tribunal Constitucional (STC 184/1991), ha excluido expresamente tal derecho respecto de Comisiones Paritarias que tengan atribuidas facultades de administración<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I.A., La comisión negociadora del convenio colectivo, Valencia, Tirant lo Blanch, 2001, pág. 28. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

<sup>20</sup> SSTC 184/1991 y 213/1991, de 11 de noviembre.

En cambio, el hecho de que un determinado sindicato no haya firmado o no se haya adherido a una regulación convencional, no es razón suficiente para negarle su derecho a participar en aquellas comisiones que tengan como función modificar determinados aspectos del convenio o introducir nuevas reglas o condiciones no contenidas en el mismo, ya que ello supondría una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación colectiva y, una violación de su derecho a la libertad sindical<sup>21</sup>.

Para el Tribunal Supremo<sup>22</sup>, que ha seguido en su integridad esta doctrina, el alcance negociador se plasma en la atribución a la Comisión Paritaria de las funciones de actualización de las normas convencionales; de determinación de las reglas sobre valoración, modificación y supresión de puestos de trabajo, de revisión de primas de seguridad, la creación de nuevos puestos de destino, el establecimiento de nuevos complementos de calidad y cantidad de trabajo y la regulación de la acción social, entre otras. Se analiza en la STS de 15 diciembre 1994 (RJ 10097), una decisión tiene contenido normativo cuando introduce *una ordenación general que como tal innova el conjunto de reglas aplicables en el ámbito de la unidad de negociación y es un mero acto de administración cuando se aplica una regla ya existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración sin asunción de competencias normativas*, cuya doctrina reiteran las de 5 abril y 30 octubre 2001 (RJ 4886 y 2381/2002).

Por tanto, el límite que imponen tanto la jurisprudencia constitucional como la ordinaria respecto de la composición de las comisiones paritarias de los convenios colectivos es de contenido mínimo<sup>23</sup>: sólo en el caso de que éstas

---

<sup>21</sup> SSTC 73/1984, 9/1986, 39/1986, 184/1991 y 213/1991, y 222/2005, de 12 de septiembre

<sup>22</sup> SSTS de 30 mayo 1991 (RJ 5233), 10 febrero 1992 (RJ 1140), 21 diciembre 1994 (RJ 10097), 9 julio 1999 (RJ 6161), 9 y 13 mayo 2000 (RJ 5201 y 5443), 13 marzo 2002 (RJ 5143), 16 marzo 2005 (RJ 3510), 31 octubre 2005 (RJ 2006, 1305) y 8 marzo 2006 (RJ 4663).

<sup>23</sup> RODRÍGUEZ CRESPO, M<sup>a</sup>.J., La Administración del Convenio Colectivo, pág. 411. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la

tengan atribuidas facultades negociadoras o de desarrollo normativo, deberá abrirse la composición de las mismas a todos los sujetos que acrediten representación y legitimación suficiente para ello, es decir, a los que reúnan los requisitos que para negociar convenios colectivos exigen los artículos 87 y 88 ET.

Por otra parte, la propia comisión negociadora puede pasar a ser la paritaria, si así lo dispone el convenio<sup>24</sup>. Sea éste el caso o se designe en el convenio a personas distintas en representación de las partes negociadoras, la función de los designados se extiende y se limita a las cuestiones citadas en el convenio<sup>25</sup>. Pero, el que la composición de una Comisión coincida exactamente con la del órgano que elaboró el convenio colectivo de referencia, no supone su habilitación automática para modificar el pacto, ya que la representatividad a efectos de negociación colectiva se mide en el momento de iniciar la negociación, sin que una vez aprobado el convenio pueda propugnarse el mantenimiento sine die de la legitimación que en su día ostentaron los negociadores iniciales<sup>26</sup>.

Una vez determinado qué sujetos colectivos tienen la legitimación suficiente para formar parte de la Comisión Paritaria, y sabiendo que ésta se compone de

---

interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

<sup>24</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E, Derecho del Trabajo, pág. 930. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

<sup>25</sup> SSTs de 12 diciembre 2000 (RJ 2001,809) y 20 mayo 2004 (RJ 5161); *la extralimitación en el ejercicio de sus facultades por la Comisión Paritaria supone la violación del convenio y determina la nulidad de su actuación*.

<sup>26</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I., La comisión negociadora..., pág. 26. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

una representación de las dos partes presentes en la comisión negociadora, social y empresarial, según el artículo 85.3.e ET, es necesario delimitar en qué proporción han de formar parte cada una de las partes que la integran, si en la misma con que lo hicieron en la comisión negociadora<sup>27</sup> o con arreglo a un criterio distinto. El problema es que muchos convenios se limitan a fijar el número de miembros de la comisión pero sin fijar el criterio a seguir a la hora de distribuirlos entre las distintas organizaciones firmantes<sup>28</sup>.

Si el comité realiza cometidos negociadores es necesario mantener la proporcionalidad representativa para no violentar los derechos de negociación colectiva y libertad sindical, mientras que en los casos de administración del pacto no es preciso mantener dicho criterio como pauta interpretativa para la composición de dicho órgano, los agentes negociadores pueden utilizar reglas alternativas para distribuir los puestos en la comisión [(STSJ Madrid de 24 enero 2001 (AS 1200); STSJ Castilla-La Mancha, de 30 abril 2002 (AS 2799); STSJ Andalucía/Sevilla, de 11 mayo 2000 (4636)]. En cambio, otras resoluciones judiciales han optado por una interpretación rigurosa que induce a extender el criterio de proporcionalidad representativa *a todo tipo de órgano, comisión o grupo que ejerza y ostente cualquiera de las misiones de defensa y representación colectiva de los intereses de los trabajadores* [(STSJ País Vasco de 11 enero 2000 [AS 3259]; STSJ Galicia de 28 marzo 1995 (AS 980); STSJ Castilla y León de 14 enero 1997 (AS 287); STSJ Cantabria, de 8 agosto 2001 (AS 3058)].

La STS de 6 septiembre 1993 (RJ 2911) en cuanto a la composición de la Comisión Paritaria y de las subcomisiones constituidas a través de ésta, ha

---

<sup>27</sup> El artículo 88.1 ET considera necesaria la composición de la comisión negociadora en atención al principio de proporcionalidad representativa, en cuya virtud la configuración del órgano debe reflejar el resultado de las elecciones sindicales.

<sup>28</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I., La comisión negociadora del convenio colectivo, pág. 19. Con amplia cita de convenio colectivos y las diversas opciones por éstos acogidas, RODRÍGUEZ CRESPO, M<sup>a</sup>.J., La Administración del Convenio Colectivo, págs. 427 y ss. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

considerado la necesidad de respetar el criterio de proporcionalidad para garantizar que la Comisión Paritaria quede estructurada igual que la Comisión Negociadora<sup>29</sup>.

La extrapolación a la Comisión Paritaria de la composición interna preexistente en la comisión negociadora<sup>30</sup> es la más respetuosa con el derecho de libertad sindical, a la vez que favorece que éstos entes delegados de la comisión deliberante cuenten con un soporte suficientemente sólido de legitimidad al tomar sus decisiones.

Ya que el artículo 85.3 ET establece la paridad en la composición de la Comisión Paritaria, generalmente los convenios regulan en su mayoría tanto un número par de miembros en la totalidad de la misma<sup>31</sup> (que oscila entre un mínimo de cuatro y un máximo de doce, aunque hay excepciones tanto por exceso como por defecto), como la igualdad en el número de miembros otorgados a cada parte.

Los convenios colectivos junto a los vocales, han creado otras figuras, como el presidente y el secretario de la comisión, conveniente para un correcto funcionamiento del órgano. Por lo general, son designados conjuntamente por ambas partes de entre uno de sus vocales, aunque puede actuar como

---

<sup>29</sup> Nicolás Franco, A., Comisiones paritarias de los Convenios Colectivos: competencias, composición. Vulneración de la Libertad Sindical. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2002.

<sup>30</sup> Vid. ALEMÁN PÁEZ, F., Las comisiones paritarias, pág. 64. Cita obtenida Hernández Nieto, J.A., "Las Comisiones Paritarias a través de los Convenios Colectivos Autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999", en La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, Grafolex, S.L., Valladolid, 2001, p. 352 y ss.

<sup>31</sup> Vid. BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup>.A y ALTÉS TÁRREGA, J.A., «Las comisiones paritarias en la negociación colectiva», pág. 20. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

presidente una persona que no ostente la condición de vocal, con lo que se consigue reforzar su neutralidad.

Igualmente, para que resulte más ágil y eficiente la labor de la Comisión Paritaria a la hora de examinar una cuestión con vistas a su resolución, los convenios permiten que cada una de las partes pueda acudir a las deliberaciones en compañía de asesores, con voz pero sin voto<sup>32</sup>.

Por último, para que la Comisión Paritaria o Mixta pueda ejercitar sus funciones, tendrá que contar con unas reglas mínimas de funcionamiento interno que se ocupen de los trámites a seguir, de los requisitos y plazos de las convocatorias, la periodicidad de las reuniones, la especificación del tipo de actuación que vaya a ser requerida a dicho órgano, el carácter de los solicitantes, las reglas para la adopción de acuerdos, la clase y eficacia de sus decisiones, etc. Así, se aconseja la aplicación supletoria de las normas del ET reguladoras del funcionamiento interno de la comisión negociadora (nombramiento de presidente y secretario, presencia de asesores, levantamiento de actas, principio de buena fe en la actuación, decisiones tomadas por mayoría de cada una de las representaciones, acuerdos por escrito).

En el ejercicio de sus facultades y funciones, puede que las partes de la Comisión Paritaria no alcancen acuerdos, generando, al intentar resolver los conflictos nuevas controversias. Por ello, el Estatuto de los Trabajadores exige, como contenido necesario del convenio colectivo, que éste determine expresamente los procedimientos para solventar las discrepancias producidas en el seno de su Comisión Paritaria (Art. 85.3 ET). Así, el legislador pretende estimular la capacidad del convenio para resolver autónomamente los conflictos surgidos en la labor de interpretación y aplicación del mismo, favoreciendo el desarrollo de los procedimientos de solución no judicial y la

---

<sup>32</sup> Vid. RODRÍGUEZ CRESPO, M<sup>a</sup>.J., Sobre el número y la forma de designación de los asesores, La Administración del Convenio..., págs. 422 y ss. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

articulación de los fijados por los convenios colectivos ordinarios, y de sus Comisiones Paritarias con la regulación general que de estos procedimientos de solución extrajudicial efectúan los convenios marco y acuerdos intersectoriales del art. 83.2 y 3 ET<sup>33</sup>. El principal objetivo, es atribuir a órganos externos la resolución de los conflictos derivados del debate interno en la Comisión Paritaria, que provoca discrepancias irresolubles por la falta de acuerdo entre los componentes de la comisión<sup>34</sup>. A este respecto, el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV) ha previsto (Art. 4.1) que el SIMA pueda mediar en las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este el ASEC IV deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

## **5. LA INTERVENCIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN PARITARIA EN VIRTUD DE LO SEÑALADO POR LA JURISPRUDENCIA.**

Las funciones o competencias de la Comisión Paritaria son las señaladas por el legislador en el ET y se dejan al arbitrio de las partes que han negociado el

---

<sup>33</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>º</sup>.E., Derecho del Trabajo, pág. 929. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

<sup>34</sup> MATEOS BEATO, A., «La aplicación e interpretación de la negociación colectiva...», pág. 297, *no puede aceptarse como correcta en términos estrictos de «mediación», la intervención de la Comisión Paritaria cuando ésta forma parte del conflicto, o es depositaria de los intereses de las partes en conflicto, pues carece de credibilidad el hecho de que la Comisión Paritaria, integrada por los afectados en el conflicto, tenga capacidad para mediar «consigo misma»*. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

convenio, ya que dicho órgano conocerá de las cuestiones que le sean atribuidas (Art. 85.3.e ET), aunque es lógico que éstas han de girar en torno al convenio mismo y, han de ser relativas a la interpretación y aplicación del propio convenio colectivo.

Veamos a continuación lo que han ido delimitando respecto a las mismas los jueces y tribunales.

Específicamente, las Comisiones Paritarias pueden tener atribuidas funciones interpretativas del convenio (Art. 91 ET).

Uno de los aspectos en los que incide la administración del convenio es la revisión parcial de lo pactado como mecanismo que propicia la permanente adaptación de los pactos que alcanzaron los sujetos negociadores a las nuevas circunstancias, impidiendo que queden desfasados durante la vigencia del convenio<sup>35</sup>. Las Comisiones Paritarias no podrán revisar el contenido del convenio durante su vigencia, ya que dicha función va atribuida a las Comisiones Negociadoras.

La Comisión Paritaria también recibe competencias informativas, pudiendo las partes acudir a la misma en demanda de estudios, informes o dictámenes sobre aspectos que tienen que ver con las relaciones laborales.

Las sentencias de 28 de octubre de 1997 (Rc 269/97) y 2 de junio de 1998 (Rc 2740/97) afirman que las cláusulas de sometimiento previo de los conflictos a la Comisión Paritaria viene siendo considerada por la doctrina como integrada no en la administración del convenio, sino que establece "normas de

---

<sup>35</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)», Relaciones Laborales, núm. 3, 2003, pág. 5. Se ha afirmado que *la revisión, si prevista en el momento de la estipulación del pacto colectivo, constituye una típica tarea con dimensión negociadora que puede ser desempeñada por la Comisión Paritaria sin sobrepasar las limitaciones sustantivas que condicionan la actividad de administración; esto es, sin quebrantar la unidad del convenio*. Cita obtenida Cavas Martínez, F., "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.

configuración" (artículo 85.2 ET), de manera que se convierte en un producto normativo del convenio. Así, es una cláusula de naturaleza normativa, sujeta a su vigencia prorrogada por mandato del artículo 86.3 ET. También la STS de 26 de abril de 2007 (Rc 84/2006) afirma el carácter normativo de las normas contenidas en el convenio *que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el propio convenio*.

Las Comisiones Paritarias, dentro de sus cometidos de gestión o administración, pueden realizar funciones de resolución autónoma de los conflictos y discrepancias que surjan durante la vigencia del convenio, como consecuencia de su interpretación o aplicación. La solución de los conflictos individuales, es decir, de los que opongan a un trabajador a su empresario sobre la aplicación e interpretación del convenio, también puede ser confiada a la Comisión Paritaria, para solucionarlo a través de un procedimiento arbitral o a través de la mediación, una solución consensuada del conflicto (Arts. 85.3.e y 91 ET). La conciliación o mediación pueden imponerlas también los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales regulados en el art. 83 ET.

Según la STS de 9 mayo 2001 (RJ 5201), la creación de una comisión paritaria obedece a la finalidad de administrar el convenio y entre sus funciones se comprenden, por tanto, las operaciones imprescindibles para la ejecución de lo acordado y la resolución de incertidumbres interpretativas.

Sin embargo, los convenios colectivos en general, contemplan cada vez con más frecuencia, la creación de subcomisiones, con facultades delegadas de la comisión negociadora o de la paritaria central, a las que asignan competencias sectoriales, algunas de las cuales exceden de la mera administración, interpretación o aplicación del convenio. Será el juez el que decida la naturaleza jurídica de la Comisión, a la vista de las funciones que por el convenio se le hayan atribuido. Aun así, el tratamiento que los convenios colectivos realizan es muy desigual, lo que ocasiona problemas en el momento de precisar cuál debe ser la actuación de la Comisión Paritaria y, la eficacia de sus decisiones.

La STS de 27 de marzo de 2002 (Rc 1179/01) reitera la doctrina contenida en las sentencias de 9 y 24 de mayo de 2001 (Rc 2197/00 y 3816/00), y afirma que el sindicato que no esté legitimado para negociar un convenio tampoco lo estará para formar parte de las subcomisiones creadas por el mismo.

Según el Estatuto de los Trabajadores, respecto a la actividad negocial de la Comisión Paritaria, busca superar el papel que la Comisión Paritaria ha tenido tradicionalmente y, en general, incrementar el margen de actuación de los medios autónomos en la solución de los conflictos laborales, específicamente de los derivados de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos, y el Tribunal Supremo (SSTS de 10 febrero 1992 (RJ 1140), 15 diciembre 1994, (RJ 10097), 28 enero 2000 (RJ 1320), 11 julio 2000 (RJ 7208), 5 abril 2001 (RJ 4886), 30 octubre 2001 (RJ 2381) y 6 marzo 2005 (RJ 4881)) ha limitado su actuación a las *funciones que corresponden a la administración del Convenio*, incluidas las de cooperación y colaboración en la ejecución del mismo, pero con una carencia de competencias decisorias vinculantes o de negociación, es decir, de *aquellas cuyo ejercicio implica una acción normativa en la medida en que suponen una modificación de las condiciones de trabajo pactado o el establecimiento de nuevas normas*. Éste es, según la jurisprudencia, el límite infranqueable de respeto para la Comisión Paritaria que carece de competencias negociadoras. La interpretación del convenio colectivo llevada a cabo por la Comisión Paritaria debe aclarar el significado de la cláusula litigiosa, pero nunca modificar su alcance<sup>36</sup>, pues, el propio convenio colectivo puede atribuir a la Comisión Paritaria de aplicación otras facultades relacionadas con lo que la doctrina ha llamado administración del convenio (Art. 85.2.d ET)<sup>37</sup>, la SSTS 8 noviembre 1994 (RJ 8600) dice que la comisión paritaria *es una estructura orgánica que potencialmente puede asumir muy diversas funciones -las que las partes negociadoras le atribuyan- y que pueden*

---

<sup>36</sup> STS de 3 junio 1991 (RJ 5127).

<sup>37</sup> SSTS de 24 diciembre 1993 (RJ 10010).

*ser las genéricas de desarrollo y ejecución del convenio, o de otro alcance, como puede ser la de órgano preceptivo de composición de conflictos.*<sup>38</sup>

De acuerdo con la doctrina unificada en la Sala del Tribunal Supremo, las Comisiones Paritarias designadas al amparo del artículo 85.3 ET e integradas por representantes de los sindicatos firmantes del Convenio, tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio y sus decisiones no tienen valor de convenio colectivo ni eficacia normativa. Su competencia no se extiende a funciones negociadoras, cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de lo pactado, con la consecuencia de que cualquier acto emanado de aquellas modificando el contenido del Convenio habría de ser declarado nulo<sup>39</sup>.

Así mismo, la Audiencia Nacional<sup>40</sup> dispone que en línea con la doctrina a la que se refiere la STS 10 de junio de 2003 (RJ 4881) la cual dice que *las normas que restringen la participación en los órganos de administración del convenio colectivo a las organizaciones firmantes de éste están justificadas siempre que las funciones atribuidas a estos órganos se limiten a la aplicación y ejecución del convenio, a la llamada administración del convenio, pero no son aceptables cuando comprenden facultades de regulación o negociación, porque en tal caso se está limitando ilícitamente el derecho de otras organizaciones a la negociación colectiva futura.*

Pero la determinación de las funciones respectivas de la comisión negociadora del convenio y de la comisión de aplicación del mismo corresponde en exclusiva al legislador, y excede por tanto de las atribuciones de los sujetos con

---

<sup>38</sup> SSTS de 14 diciembre 2010 (RJ 2011\47).

<sup>39</sup> STS 20 mayo 2004 (RJ 5161).

<sup>40</sup> AN (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 79/2006 de 16 octubre.

capacidad convencional representados en la propia comisión negociadora asignar valor normativo a los acuerdos de la comisión de aplicación<sup>41</sup>.

La Sala del TSJ de Aragón, dijo en la Sentencia de 28 junio 2005 (AS 2005, 1910) que *la doctrina jurisprudencial, y la de amparo, han acuñado los conceptos de Comisiones de «negociación» y Comisiones de «administración», que diferencian la actividad consistente en regular «ex novo» condiciones colectivas de trabajo, en modificar de manera sustancial las preexistentes, o en aplicarlas con decisiones que excedan de su propio contenido (negociación); o bien las que se limitan a desarrollar o a interpretar -de modo auténtico- el contenido del Convenio (administración)*<sup>42</sup>. Así la STS de 11 julio 2000 (RJ 7208) dice que *se distinguen por tanto comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras*.

Paradójicamente, respecto al objeto de éste proceso<sup>43</sup>, la doctrina jurisprudencial nace por la necesidad de limitar en sus justos términos las competencias de las Comisiones administradoras, frente a las de las Comisiones negociadoras y para respetar, con tal limitación, los derechos sindicales susceptibles de vulneración en razón a la atribución a las Comisiones administradoras, -cuya composición es, naturalmente, más reducida que la de las Comisiones negociadoras- de competencias situadas más allá de las simples tareas de aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto.

Aun así, el Tribunal Supremo en la STS de 9 julio 1999 (RJ 6161) se ha visto obligado a matizar su propia doctrina y ha acabado admitiendo que,

---

<sup>41</sup> SSTS de 27 noviembre 1991 (RJ 8420), 24 junio 1992 (RJ 4669), 25 mayo 1993 (RJ 5533), 4 junio 1996 8RJ 4883), 19 diciembre 1996 (RJ 9736).

<sup>42</sup> STS de 8 abril 2002 (RJ 6152).

<sup>43</sup> TSJ Aragón (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 977/2007 de 31 octubre.

cumpliendo estrictamente los requisitos de legitimación, el convenio puede delegar en la Comisión Paritaria facultades negociadoras concretas.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional y ordinaria, incurre en doble causa de nulidad (por ilegalidad e inconstitucionalidad) la cláusula convencional que otorga facultades negociadoras a la Comisión Paritaria con privación de legitimación negocial al sindicato excluido de participar en la misma. Pero, respetando estas exigencias, los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones legitimadas conforme a los artículos 87 y 88.1 ET serán válidos y tendrán la eficacia propia de un convenio estatutario. Aunque, cuando el convenio colectivo atribuye a la Comisión Paritaria competencias decisorias o de negociación, en realidad, lo que está haciendo es desvirtuar la naturaleza del ente paritario, confiriéndole el carácter de comisión negociadora.

La atribución de tales facultades por los sujetos negociadores ha de ser expresa, no pudiendo la Comisión Paritaria rellenar vacíos, bajo pretexto de tratarse de la aplicación del convenio. En caso contrario, los acuerdos de la comisión mixta que excedan lo que se entiende por administración del convenio serán nulos.

El acuerdo de la comisión tiene el carácter de vía previa obligatoria a la demanda judicial si así lo ha previsto el convenio. Aunque siguen vigentes una serie de criterios jurisprudenciales que pueden ser un obstáculo para una intervención más eficaz de estos órganos.

La intervención obligatoria de la Comisión Paritaria, como trámite previo al planteamiento de la demanda en la jurisdicción social, es conforme con el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24.1 CE (STC 217/1991, de 14 noviembre), pero los tribunales exigen que este trámite se ha establecido de forma concluyente en el correspondiente convenio colectivo, sin

que baste su configuración genérica como órgano de interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio<sup>44</sup>.

El establecimiento en convenio de la intervención previa y preceptiva de la Comisión Paritaria constituye una manifestación más de la autonomía colectiva y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo garantizados en el art. 37 CE, pero siempre que no se vea afectada la competencia de los órganos jurisdiccionales<sup>45</sup>.

La intervención de la Comisión Paritaria no es exigible cuando el conflicto se sitúa fuera de su esfera competencial, por ejemplo cuando no se trata de interpretar una norma del Convenio<sup>46</sup>. Una cosa es establecer la obligación de someter el conflicto a la Comisión Paritaria y otra establecer una obligación de convenir, exigiendo el acuerdo en la comisión, sin solución procesal posible, algo inadmisibles<sup>47</sup>.

La falta de agotamiento de dicho trámite preprocesal no fundamenta la interposición de un recurso de casación (Art. 205 LPL), pues *no afecta a ninguna norma sustantiva, ni a ninguna infracción procesal relevante, ya que dicho trámite previo ante la comisión no es forma esencial del juicio, sino... procedimiento anterior a éste y su omisión o cumplimiento defectuoso no es determinante de indefensión*<sup>48</sup>. Pero, el órgano judicial debe advertir a la parte demandante sobre dicho defecto procesal (Art. 81.1 LPL), para que pueda subsanarlo dentro del plazo de cuatro días hábiles, y de no hacerlo, se

---

<sup>44</sup> SSTS de 25 marzo 1992 (RJ 1874), 8 noviembre 1994 (RJ 1994, 8600) y 28 octubre 1997 (RJ 7682).

<sup>45</sup> STS 27 marzo 1996 (RJ 2497).

<sup>46</sup> STS de 17 febrero 1997 (RJ 1440).

<sup>47</sup> STS de 2 octubre 1996 (RJ 7682).

<sup>48</sup> SSTS de 2 junio 1994 (RJ 5401), 12 mayo y 28 octubre 1997 (RJ 4087 y 7682), 25 marzo, 31 mayo y 7 diciembre 1999 (RJ 3518, 6733 y 9689).

archivará la demanda sin más trámite<sup>49</sup>. La brevedad de este plazo aconseja su sustitución por el de quince días previsto en el art. 81.2 LPL para que por el demandante se acredite la celebración o el intento del acto de conciliación previa.

Aunque el convenio colectivo imponga el sometimiento previo de las controversias individuales a la Comisión Paritaria, no puede impedir el posterior acudimiento a la vía judicial por el trabajador<sup>50</sup>.

Los tribunales no se encuentran vinculados por la interpretación que haya podido realizar la comisión paritaria, así sus dictámenes son revisables en vía judicial<sup>51</sup>.

Los sujetos negociadores no pueden atribuir valor normativo a los acuerdos de las comisiones paritarias<sup>52</sup>.

## 6. CONCLUSIONES

Después de lo desarrollado anteriormente, y aunque será repetición de lo ya expuesto, cabe señalar lo siguiente:

- La Ley de Convenios Colectivos de 1973 creó las comisiones paritarias como contenido necesario de los convenios colectivos.

---

<sup>49</sup> STSJ La Rioja 16 julio 1993 (AS 3226).

<sup>50</sup> STC 184/1991.

<sup>51</sup> SSTSJ Castilla-La Mancha de 11 febrero 2002 (AS 1731) y 21 julio 2005 (AS 2533).

<sup>52</sup> SSTS de 27 noviembre 1991 (RJ 8420), 24 junio 1992 (RJ 4669), 25 mayo 1993 (RJ 5533).

- La Comisión Paritaria tiene como último objetivo resolver las controversias que puedan ocasionarse al interpretar o aplicar las cláusulas integradas en el convenio colectivo, ya sea por su indeterminación o ambigüedad, o simplemente por la adaptación a un entorno en permanente cambio.
- Como consecuencia tanto de la reforma llevada a cabo en el 2011, como de la posterior en el 2012, la regulación de las comisiones paritarias se ha transformado para poder agilizar la solución de conflictos derivados del convenio colectivo de una manera más eficaz y evitar llegar a resoluciones extrajudiciales.
- El propio convenio colectivo será el que atribuya las funciones y competencias a las comisiones paritarias. Lo que no queda muy claro es en qué proporción debe de llevarse a cabo su composición.
- Deberán tener funciones propias de administración, es decir, interpretar lo que no está especificado en el convenio, pero sin llegar más lejos. Por lo tanto, no podrán llevar a cabo funciones negociadoras como si se tratase de la propia Comisión Negociadora.
- Pueden confiar a la Comisión Paritaria la solución de los conflictos individuales, sobre la aplicación e interpretación del convenio para solucionarlo a través de un procedimiento arbitral o a través de la mediación.
- La intervención previa y preceptiva de la Comisión Paritaria establecida en el convenio constituye una manifestación de la autonomía colectiva,

pero siempre y cuando no se vea afectada la competencia de los órganos jurisdiccionales.

- Por último, señalar que la unificación de la doctrina llevada a cabo por la jurisprudencia a lo largo de los años desde mi punto de vista, ha supuesto un complemento a la regulación ordinaria imprescindible.

## **7. BIBLIOGRAFÍA**

- Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 68, Julio 2007, pág. 115-134.
- Goerlich Peset, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultractividad”, La Reforma de la Negociación Colectiva, Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio. Directores, Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús R. Mercader Unguina., Lex Nova, Valladolid, 2011, pp.111-118.
- Hernández Nieto, J.A., “Las Comisiones Paritarias a través de los Convenios Colectivos Autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999”, en La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, Grafolex, S.L., Valladolid, 2001, p. 352 y ss.
- Molins García-Atance, J., El nuevo proceso de conflicto colectivo como instrumento de agilización procesal, Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2012. Obtenido a través de la base de datos jurídica de la biblioteca virtual de la UVA.

- Nicolás Franco, A., Comisiones paritarias de los Convenios Colectivos: competencias, composición. Vulneración de la Libertad Sindical. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2002. Obtenido a través de la base de datos jurídica de la biblioteca virtual de la UVA.
- Bases de datos de la UVA: ciencias jurídicas, Aranzadi Westlaw, jurisprudencia, jurisprudencia social.