

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

LA INTERVENCION DE LAS COMISIONES PARITARIAS DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA RESOLUCION DE CONFLICTOS

1. *Las Comisiones Paritarias dentro de un sistema de negociación colectiva estática*

Las Comisiones Paritarias de interpretación y aplicación de los Convenios Colectivos surgen y se desarrollan dentro de aquellos sistemas de relaciones laborales donde predomina lo que se ha venido en denominar un modelo de negociación colectiva estático o contractual (1). En éstos, por contraposición al modelo de negociación dinámico o permanente, el objetivo de la actuación de las partes sociales es el de la consecución de un acuerdo escrito que contenga las reglas de comportamiento del desarrollo futuro de las relaciones laborales tanto a nivel individual como colectivo en un determinado sector y durante un período de tiempo prefijado. El centro de atención es el resultado final, la elaboración de un convenio colectivo que, a través de la formulación de normas jurídicas, sirva para solucionar los previsibles conflictos que se puedan presentar durante su vigencia. En una formulación ideal de este modelo, los encuentros entre los representantes de trabajadores y empresarios sufren períodos álgidos de reuniones permanentes de trabajadores y otros de ausencia total de contacto. En un momento deter-

(1) Para los conceptos de negociación estática y dinámica, O. KAHN-FREUND: «I conflitti tra i gruppi e la loro composizione», en *Politica Sindacale*, núm. 1, 1960, páginas 20-23. Idem en *Labour and the Law*, 2.ª ed., Londres, 1977, págs. 52-56. Para España F. VALDÉS DAL-RE: «Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos», en *RPS*, núm. 109, págs. 67 y sigs. J. RIVERO LAMAS: «Modificación y revisión de los Convenios Colectivos», en AA.VV.: *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, 1984, págs. 69 y sigs. J. MARTÍNEZ GIRÓN: *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, Madrid, 1985, págs. 24 y sigs. M. ALONSO OLEA: «Introducción: Origen, desenvolvimiento y significado actual del Convenio Colectivo», en AA.VV.: *Quince lecciones sobre Convenios Colectivos*, Madrid, 1976, págs. 32-33.

minado se constituye una comisión representativa de cada una de las partes con la finalidad de negociar un convenio colectivo, desarrollándose entonces sesiones continuas hasta que se consigue aprobar en su totalidad el texto del convenio; a partir de ese instante la comisión negociadora se disuelve, convirtiéndose en esporádicos cuando no en inexistentes las reuniones entre ambas partes, hasta la terminación del período de vigencia originariamente pactado del convenio colectivo que, con su denuncia, da lugar a la constitución de una nueva comisión negociadora.

Únicamente en un modelo de este tipo resulta comprensible la separación entre dos fases en el desarrollo de la negociación colectiva. Una primera, de elaboración y negociación del texto del convenio; una segunda, de administración y aplicación del resultado normativo de la fase precedente. Es precisamente en esta última donde entran en juego las Comisiones Paritarias y, además, actuando como un elemento de *dinamización de una negociación colectiva estática*. Estos órganos de representación de las partes sociales van a servir para matizar el diseño anterior, puliendo los cambios tan bruscos que se producen entre momentos de negociación del acuerdo y momentos de ausencia de contactos. Tal como se ha señalado, se percibe en los últimos tiempos un proceso de convergencia entre los dos modelos ideales de negociación colectiva (2). Por lo que aquí interesa, resultan cada vez más patentes los intentos de mantener una mínima actividad negocial, e incluso contractual, en los períodos que van entre convenio y convenio. La cada vez mayor complejidad de las relaciones laborales impide imaginar la concentración de los puntos de conflicto entre las partes a los momentos de elaboración del texto convencional, pasando automáticamente a situaciones plenamente pacíficas. Cada vez es más difícil que la aplicación de la norma convenida al caso concreto sea el resultado de un mero silogismo escolástico, donde premisa mayor, premisa menor y conclusión se formulan sin ningún tipo de discusión. De ordinario la ausencia de acuerdo en la interpretación y aplicación de la norma concreta exterioriza algún tipo de desavenencia, soslayada consciente o inconscientemente en el momento de la pactación del convenio, generalmente en aras de la obtención de la firma global del texto. De ahí que en ocasiones tras la labor formal de la Comisión Paritaria de interpretación de algún precepto del convenio, se desarrolle una labor de negociación sobre algún punto muy específico dejado pendiente por la propia comisión negociadora, al redactar el precepto de forma ambigua (3). En otros tipos de actuaciones, la labor negociadora de la Comisión Paritaria resulta más amplia en cuanto a su contenido y más explícita en cuanto al significado de su intervención; es

(2) En este sentido, F. VALDÉS DAL-RE: «Algunas cuestiones en materia de legitimación para negociar convenios de eficacia general», en *DL*, núm. 12, pág. 44, citando a su vez a J. D. REYNAUD: *Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad*, Madrid, 1981, págs. 154 y sigs.

(3) Sobre el particular, MARTÍNEZ GIRÓN: *Los pactos de procedimiento...*, *op. cit.*, páginas 297-300.

el propio convenio quien reconoce expresamente la incompleta regulación en el mismo de determinadas instituciones y la necesidad de la continuación de la labor negociadora una vez vigente el convenio, normalmente a través de la Comisión Paritaria.

Son todo este tipo de fenómenos los que consiguen dinamizar una negociación colectiva estática, fuerzan y promueven al propio tiempo la continuidad en las relaciones entre representantes de trabajadores y empresarios, contribuyen en definitiva a institucionalizar el órgano que va a servir de cauce para el desarrollo de tales funciones: las Comisiones Paritarias. Por todo ello ha señalado Alonso Olea que estas Comisiones siguen desempeñando funciones negociadoras «en tono menor» (4).

2. *El papel histórico de las Comisiones Paritarias en España*

En España, nuestro sistema histórico de regulación de la fase de administración del convenio colectivo responde a lo que fueron las pautas generales en aquel entonces de todo el modelo de relaciones colectivas de trabajo y, en particular, de contratación colectiva. El diseño a partir de los años cincuenta de una negociación colectiva marginal, cuyo único cometido era la determinación de los incrementos anuales en las retribuciones, va a desembocar en un marco restrictivo desde el punto de vista legal, señaladamente estático y donde no cabe imaginar un desarrollo real de la fase de administración del convenio. Prueba de ello será que en la Ley de Convenios Colectivos de 1958 no se establecía la posibilidad de constituir un órgano similar a las Comisiones Paritarias, con cometidos de interpretación y aplicación de los convenios (5). Ello únicamente se producirá «espontáneamente» en los diferentes convenios colectivos que se firmarán utilizando las posibilidades abiertas por la Ley de 1958, si bien sea con la atribución de no muchas funciones de trascendencia. Será necesario esperar hasta el año 1973 para que una Ley de Convenios Colectivos disponga con carácter general la institucionalización de las Comisiones Paritarias (6). En todo caso, la influencia más decisiva en este punto la ejerce el acentuado intervencionismo de la Administración laboral en el proceso de negociación colectiva durante este período. Al margen del dato legal que restringiría o limitaba las posibilidades de actuación de las Comisiones Paritarias, su subsidiariedad viene fuertemente marcada por el permanente protagonismo de la Administración labo-

(4) *Derecho del Trabajo*, 8.ª ed., Madrid, 1983, pág. 527.

(5) Para un estudio más en detalle de la regulación histórica, VALDÉS DAL-RE: «Las Comisiones Paritarias...», *op. cit.*, págs. 58 y sigs. MARTÍNEZ GIRÓN: *Los pactos de procedimiento...*, *op. cit.*, págs. 31 y sigs.

(6) «Los convenios colectivos sindicales habrán de contener... la designación de una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio Convenio.»

ral en toda la fase de control de legalidad, interpretación y aplicación general y singular del convenio colectivo. El espacio vital de desenvolvimiento de las Comisiones Paritarias quedaba reducido a su mínima expresión, siendo suplantado en casi todas las ocasiones por la resolución administrativa del Delegado de Trabajo.

Todo este modelo no puede decirse, ni mucho menos, que haya quedado como un mero punto de referencia histórico, zanjado radicalmente con el nuevo modelo constitucional. El fenómeno trajo consigo una serie de consecuencias laterales que todavía perviven en nuestro actual sistema de negociación colectiva, como un lastre de desconfianza. De una parte, la histórica falta de utilidad práctica de las Comisiones Paritarias, derivó en una débil preocupación de las partes sociales por el contenido de su regulación convencional, limitándose a cumplir con la exigencia legal de su designación en el texto del convenio, atribuyéndoles rara vez funciones importantes. Además, como consecuencia de aquel excesivo intervencionismo de los poderes públicos, las cláusulas correspondientes se vieron obligadas a explicitar que «las actividades de la Comisión mixta no obstaculizarían en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y y contenciosa» (7). La propia inercia a la no alteración de los textos en las sucesivas revisiones de los convenios colectivos, da lugar a que todavía hoy se puedan localizar artículos de numerosos convenios vigentes que recogen este tipo de salvedades, con alguna actualización «accidental», debida al hecho por ejemplo de que la resolución de los conflictos de interpretación de los convenios ha sido sustraída del ámbito de la Administración laboral.

De otra parte, el conjunto de restricciones a las posibilidades de protagonismo de las partes sociales en la fase de administración del convenio, derivó en una doctrina jurisprudencial plagada de reticencias y prevenciones a la intervención de las Comisiones Paritarias. Las objeciones por parte de la jurisprudencia laboral al desarrollo institucional de estos órganos se manifestó en diferentes vertientes: objeciones hacia la intervención en la interpretación de los preceptos del propio convenio, porque ello era misión de la Autoridad laboral; objeciones a la realización de funciones mediadoras o arbitrales de resolución de conflictos, porque ello iba en detrimento de su conocimiento por los Tribunales de trabajo; objeciones hacia la actividad de negociación a cargo de las Comisiones Paritarias, por ser cometido exclusivo de las comisiones negociadoras.

El dato relevante es que el conjunto de las presentes tesis jurisprudenciales permanece inalterado en lo sustancial, a pesar de los importantes cambios normativos que se han producido en los últimos años; sólo en los pronunciamientos judiciales más recientes se vislumbra una nueva orientación para determinados aspectos de la administración del convenio colectivo.

(7) Referencia recogida de VALDÉS DAL-RE: «Las Comisiones Paritarias...», *op. cit.*, página 60.

3. *El nuevo modelo de negociación colectiva*

La Constitución española de 1978 al establecer en su artículo 37 el derecho a la negociación colectiva laboral implanta un nuevo modelo en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo. Supone el reconocimiento constitucional de una autonomía plena de los representantes de las partes sociales para pactar tanto las condiciones en las que se ha de cumplir el trabajo asalariado como los procedimientos y contenidos de las relaciones entre ellos mismos en tanto que representantes de trabajadores y empresarios. Como cara opuesta se exige a los poderes públicos una actividad de no injerencia ni intervencionismo, desde una perspectiva negativa; y, desde una perspectiva positiva, una actuación dirigida a proporcionar herramientas de trabajo, eliminar obstáculos y promocionar el encuentro entre las partes sociales.

Con esta orientación, el desarrollo legal de la contratación colectiva en el Estatuto de los Trabajadores se puede decir que opta sustancialmente por un modelo de negociación colectiva estática. Para dar cumplimiento al mandato constitucional de garantizar la fuerza vinculante de los convenios, la LET centra su atención en el resultado de la negociación, girando todo su contenido en torno a la consecuencia final: la eficacia normativa y *erga omnes* del convenio colectivo. Ahora bien, la mayor preocupación del legislador por el momento de la elaboración del convenio, en perjuicio posiblemente de la fase de administración del mismo, no supone ni mucho menos la configuración de un modelo puro de negociación estática. La LET deja las puertas abiertas hacia formas más dinámicas de negociación. Por una parte, no pone ningún tipo de trabas al mantenimiento de la negociación entre las partes sociales una vez vigente el convenio; no obstaculiza el desarrollo de una administración del convenio como fase propia de la negociación. De otra parte, fuerza a un mínimo de dinamización de la negociación colectiva, en cuanto que institucionaliza legalmente el encuentro permanente de las partes a través de la exigencia de la constitución de una Comisión Paritaria como contenido mínimo del convenio.

Todo ello no podía ser de otro modo, dado el mandato constitucional. Si bien por el reconocimiento de la fuerza vinculante del convenio colectivo, el texto constitucional incide más en el resultado y apunta hacia un modelo estático de negociación, al reconocerle plena autonomía a las partes negociadoras se está prohibiendo la fijación de cualquier tipo de obstáculos a que representantes de trabajadores y empresarios mantengan su protagonismo en la fase de administración del convenio. El derecho a la negociación colectiva, tal como viene recogido en el artículo 37 CE, no es reconducible al estrecho marco del momento de la elaboración y la firma del convenio. Con ser éste un momento capital, no puede ocultarse que la negociación colectiva abarca un proceso mucho más extenso. En definitiva, que todo el período posterior a la publicación de la norma convencional no puede quedar sustraído a la intervención de las partes sociales, pues

la fase de administración del convenio también forma parte del derecho a la negociación colectiva laboral.

Por lo demás, es cierto que la LET es relativamente ambigua en lo que se refiere al *rol* que deben desarrollar las Comisiones Paritarias en esta fase de administración y, más en general, no concreta el grado de importancia que va a tener este tiempo posterior a la entrada en vigor del convenio dentro del conjunto del proceso de negociación colectiva. Se limita a exigir, como requisito *sine qua non* de la propia validez del convenio, la constitución de la Comisión; pero, sin concretar la estructura, composición, funcionamiento y atribuciones de las Comisiones Paritarias. No obstante, ello no puede ser interpretado como una forma de minusvaloración de la fase de administración del convenio por parte del legislador. Por el contrario, la LET, respetuosa con el principio de autonomía, opta por dejar a las propias partes negociadoras la decisión sobre el modelo de negociación colectiva más o menos dinámico, pudiendo elegir éstas libremente una fórmula de mayor o menor intervención a las Comisiones Paritarias, otorgándoles mayor o menor eficacia a los acuerdos adoptados en su seno. Prueba de ello es que, aunque legalmente no se le encomiendan funciones específicas, tampoco se le delimitan fronteras de actuación, salvo las que se deduzcan con carácter general de la propia naturaleza de la institución: «... los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente ... designación de una comisión paritaria... *para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.*»

4. *El carácter obligatorio o voluntario de la intervención de las Comisiones Paritarias*

Tal como hemos señalado, nuestra jurisprudencia ha adoptado, a pesar de todo lo anterior, una tradicional actitud de prevención respecto a la posible «injerencia» de las Comisiones Paritarias en ámbitos correspondientes a otros poderes o instituciones. Esta situación, aunque con tendencia a un cambio, se mantiene señaladamente en los pronunciamientos judiciales posteriores al Estatuto de los Trabajadores, produciéndose la consecuencia de descafeinar la eficacia práctica de las resoluciones e intervenciones de este órgano de representación. El primer conjunto de fallos judiciales en los que se manifiesta esta tendencia se materializa en su conversión en una Comisión que actúa sólo a instancias de parte y, particularmente, cuando ésta lo estima conveniente. El problema se plantea procesalmente en los casos en los que el actor recurre judicialmente a la Magistratura de Trabajo sin acudir con carácter previo a la Comisión Paritaria. Hasta tiempo reciente la jurisprudencia era unánime en la consideración de que la intervención de la Comisión Paritaria era voluntaria en todo caso, no pudiendo constituir requisito previo a la iniciación del litigio en vía judicial:

«... la función asignada a la Comisión es de resolver en vía arbitral sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, lo que exige que las partes acudan a ella para resolver sus discrepancias, no con carácter obligatorio sino voluntariamente, ya que tal obligatoriedad no se ha impuesto, y en el presente caso las partes de este conflicto colectivo no solicitaron su decisión y por tanto no le vincula» (8).

«... el hecho de que haya un mecanismo previsto de negociación directa para solventar el conflicto —lo que resulta irrelevante pues éste viene impuesto por la naturaleza de las cosas —no puede constituir un impedimento para obtener la interpretación y aplicación de los convenios que previene el artículo 91 del ET y la tutela judicial efectiva que consagra el artículo 24.1 de la Constitución» (9).

«... no debe olvidarse la doctrina jurisprudencial recordada en la sentencia de instancia referente a que los convenios no pueden limitar las facultades de los órganos jurisdiccionales ni el derecho de los ciudadanos a acudir ante ellos, por ser algo que está por completo fuera del poder negocial de las partes» (10).

Conviene destacar el hecho de que la calificación de voluntaria de la intervención de la Comisión Paritaria por parte de estas sentencias se lleva a cabo sin distinciones respecto a cualquier tipo de conflicto laboral que pudiera ser competencia de la jurisdicción laboral: *a)* Resulta indiferente que se trate de un conflicto colectivo o individual, esto es, suponga un conflicto de interpretación con carácter general o de interpretación *uti singuli*; *b)* da lo mismo que el asunto afecte a un conflicto de aplicación de un convenio o de aplicación de la legislación estatal; *c)* se formula en idénticos términos el fallo, independientemente de que el convenio colectivo exija o no expresamente acudir con carácter previo a la Comisión Paritaria.

No obstante, a partir de finales de 1982, comienzan a dictarse algunas sentencias de signo diverso que, para el solo supuesto de conflictos derivados de la interpretación general de un convenio colectivo, desestiman la demanda del

(8) STCT 14 de mayo de 1982, Ar. 3.250.

(9) STCT 20 de junio de 1983, Ar. 6.281.

(10) STCT 3 de mayo de 1982, Ar. 3.233. Véase además STCT 24 de octubre de 1978, Ar. 6.742; 14 de enero de 1981, Ar. 580; 9 de febrero de 1981, Ar. 1.401; 6 de marzo de 1981, Ar. 2.289; 13 de marzo de 1981, Ar. 1.795; 31 de marzo de 1981, Ar. 2.315; 20 de octubre de 1981, Ar. 5.972; 22 de abril de 1982, Ar. 2.563; 13 de septiembre de 1982, Ar. 4.736; 28 de febrero de 1983, Ar. 1.626; 15 de marzo de 1983, Ar. 2.720; 31 de octubre de 1983, Ar. 9.102. Una crítica a esta doctrina en F. RODRÍGUEZ SAÑUDO: «Jurisprudencia sobre relaciones colectivas de trabajo», en RPS, número 137, pág. 234.

actor por no haber cumplido con el trámite de intentar la resolución del caso con carácter previo ante la Comisión Paritaria, y únicamente en los casos en que así lo prevé como obligatorio el convenio colectivo:

«... resulta que la eliminación y desconocimiento de aquella cláusula por los iniciadores del conflicto conlleva la infracción de normas legales que reconocen plenamente su validez y eficacia como son los artículos 1.1, b); 82, aps. 1, 2 y 3, y art. 85.2, d) del Estatuto mencionado, así como el artículo 1256 del C. Civ., ya que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. Al haberse iniciado y desarrollado el conflicto colectivo prescindiendo del trámite previo de acudir a la Comisión Mixta en la función arbitral que le ha sido encomendada, se ha incumplido el artículo 7.º del referido convenio y la normativa citada que lo ampara» (11).

No se puede decir que a partir de la mencionada fecha la jurisprudencia haya efectuado un cambio definitivo en su doctrina, pues estos fallos coinciden en el tiempo con sentencias de contenido opuesto. Sin embargo, cabe aventurar que nos encontramos en una etapa de transición, momentos típicos en los que suelen concurrir a un mismo tiempo las antiguas y las nuevas tesis jurisprudenciales. Algún sector doctrinal ha querido eliminar cualquier tipo de contradicción entre ambas series de sentencias, advirtiendo que aquellas que declaran la innecesariedad del trámite preprocesal son aquellas que contemplan convenios colectivos en los que se atribuye a las Comisiones Paritarias una intervención meramente facultativa (12). Sin embargo, ello no es cierto porque como hemos señalado previamente la no exigencia del requisito se da incluso en casos en que la intervención de la Comisión Paritaria se estipula como necesaria y, en particular, por las argumentaciones jurídicas empleadas para adoptar esta posición.

Es precisamente la debilidad de estos razonamientos lo que nos inclina a estimar como más acertado el cambio jurisprudencial que parece vislumbrarse, e

(11) STCT de 13 de diciembre de 1982, Ar. 7.931. En el mismo sentido STCT de 9 de marzo de 1984 (*DL*, núm. 11, págs. 123-124), 12 de septiembre de 1984 (la Ley de 6 de diciembre de 1984), 19 de diciembre de 1984 (*AL*, núm. 16, ref. 445). En la misma línea, aunque el fallo concreto sea el opuesto, STCT de 11 de octubre de 1984 (*AL*, ref. 323), dado que justifica la innecesariedad de la intervención previa de la Comisión Paritaria en el hecho de que el convenio colectivo la recoge como meramente facultativa. En el mismo sentido que estas sentencias, ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo...*, *op. cit.*, pág. 528.

(12) R. MARTÍNEZ EMPERADOR: «Interpretación general de los convenios colectivos», en *DL*, núm. 12, págs. 74-76. *Idem* en *AL*, núm. 16, nota a la sentencia de 19 de diciembre de 1984, ref. 445.

incluso estimar que nada impide extenderlo a otros conflictos laborales más allá del único supuesto del conflicto colectivo de interpretación general de una cláusula del convenio colectivo que instituyó la Comisión Paritaria.

En este orden de cosas el primer razonamiento empleado por la referida jurisprudencia es puramente legalista: la normativa —ni el Estatuto de los Trabajadores, ni la Ley de Procedimiento Laboral— disponen expresamente esta intervención como requisito previo a la iniciación de proceso judicial alguno. Sin embargo, el Estatuto para el caso de la interpretación con carácter general de los convenios colectivos sí que reconoce explícitamente que éste puede ser uno de los cometidos de las Comisiones Paritarias. Poco sentido tiene que los convenios colectivos le puedan atribuir este tipo de funciones a las Comisiones Paritarias, para que posteriormente su efectivo cumplimiento quede a la libre voluntad de uno de los contratantes (en contra de lo que dispone el art. 1256 C.C.), porque cualquiera de las partes pueda burlar el protagonismo de aquélla acudiendo directamente a los Tribunales.

Por lo que se refiere al resto de los conflictos —interpretativos *uti singuli*, de aplicación de una norma no convencional o simplemente de intereses no económicos— el hecho de que las disposiciones legales no lo prevean, no quiere decir necesariamente que lo esté prohibiendo. Por el contrario, en principio debe ser aplicable el artículo 85.2 d) LET, que concede amplias posibilidades de actuación a las Comisiones Paritarias: «... para entender de cuantas cuestiones les sean atribuidas.» Dicho de otro modo, lo que hace el legislador es dejar libertad absoluta para que las partes acuerden otorgarle carácter obligatorio o voluntario a la mediación o arbitraje de las Comisiones Paritarias.

Pero precisamente el segundo grupo de argumentos formulados en contra por la jurisprudencia aquí comentada afecta propiamente a la prohibición legal de estas prácticas convencionales. Entiende tal doctrina que la obligatoriedad como requisito preprocesal supondría una alteración de la Ley de Procedimiento Laboral, limitaría las facultades de conocimiento de los órganos jurisdiccionales, incidiría sobre el orden público laboral, condicionaría en suma el derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el artículo 24.1 de la Constitución. En concreto, para los casos en los que el asunto se centra en un conflicto individual se añade que la obligatoriedad vulneraría el derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo, recogido en el artículo 4.2 g) LET.

En sentido estricto no cabe decir que con ello se altere la Ley procesal. Sólo cabe reconocerlo en sentido amplio, en cuanto que se añade un requisito más de cumplimiento previo a la vía judicial, pero sin modificar el conjunto de las reglas procesales. En estos términos no se está violando en ningún momento ni el artículo 24 CE ni el artículo 4.2 g) LET. No se está impidiendo acudir a los Tribunales de Trabajo, sino exigiendo un trámite previo de carácter privado. En ese caso, también sería inconstitucional requerir la conciliación previa ante el todavía existente IMAC para los conflictos individuales, o bien agotar un procedimiento administrativo previo a la vía judicial en el caso de los conflictos:

colectivos. En definitiva, la restricción de las competencias propias del poder judicial no se puede producir por el establecimiento de un cauce preprocesal de resolución de los conflictos laborales, sino del grado de vinculabilidad de la posible resolución del organismo paritario de representación privada; pero esta ya es otra cuestión que será analizada en apartado posterior.

El problema de fondo se sitúa en la duda de que la presente obligatoriedad puede imponerse a través de la negociación colectiva. Habría, pues, que retomar el debate ya clásico de la presencia de unas materias que, por afectar al llamado «orden público laboral», no pueden ser objeto de regulación vía convenio colectivo, al existir una reserva legal. Efectivamente, entre estas materias la doctrina suele citar como ejemplo típico el conjunto de normas procesales.

Entiendo que a estos efectos debe reconducirse en sus justos términos el concepto de «orden público». Este afecta a todos aquellos preceptos que vienen marcados por la defensa de un interés público y general que, como tal, que quedan al margen de la libre disposición de las partes contratantes. De ahí que resulte razonable concluir que todo aquello que afecte a la organización y funcionamiento de los Tribunales, así como el desarrollo del procedimiento laboral deba considerarse como materia de orden público. Por ello mismo, en el aspecto concreto aquí enjuiciado no se incide en estas materias, sino que nos encontramos en un momento previo. La perspectiva debe ser la opuesta. Se trata de establecer vías de solución pacífica y amigable a un conflicto, antes de acudir al remedio judicial. Con ello no se soslaya el ejercicio del derecho a la tutela judicial, que en definitiva, constituye el elemento justificante en este punto de la construcción de la idea del orden público laboral. El propio ordenamiento jurídico favorece el cumplimiento y aplicación de las normas jurídicas por vías no conflictivas antes de acudir a la intervención de los Tribunales de Justicia. No parece razonable, pues, aducir argumentos de puro formalismo que obstaculicen las posibilidades de solución privada de los conflictos a través de la actuación de las Comisiones Paritarias. Esta conclusión de la posibilidad de pactar la obligatoriedad de la intervención de las Comisiones Paritarias, tanto en conflictos individuales como en conflictos colectivos, tan sólo encontraría su excepción en aquellos casos impedidos directa o indirectamente por la legislación estatal, lo que sucede a nuestro modo de ver en aquellas materias para las que se establece un plazo de caducidad «a todos los efectos» para demandar judicialmente a la otra parte. Actualmente en nuestro ordenamiento laboral sucede para las reclamaciones por despido. La limitación del plazo, unida a la imposibilidad de su interrupción, muestra a nuestro modo de ver una clara voluntad del legislador de que se resuelva rápidamente y sin mayores trámites por parte de la Autoridad judicial.

Para el resto de las materias no existe inconveniente alguno para exigir como requisito preprocesal que las partes acudan a la Comisión Paritaria. En todo caso, la celeridad es uno de los principios que informan la regulación del proceso laboral; de ahí que el establecimiento de este tipo de requisitos no pueda

derivar en meros retrasos en la resolución de los conflictos laborales, debiéndose recoger las reglas precisas para que ello no suceda. En concreto, los convenios que disponen la necesidad de cumplir el referido trámite, deberían prever al mismo tiempo un plazo máximo para que se reúna la Comisión Paritaria, transcurrido el cual una y otra parte tendrían expedida la vía para acudir directamente a la Magistratura de Trabajo.

5. *La vinculación de los acuerdos: interpretación general de los convenios colectivos*

El único precepto de la LET que explícitamente hace mención de una de las posibles funciones de las Comisiones Paritarias, el artículo 91, resulta enormemente enrevesado a más de ser digno de una consideración por parte de nuestros académicos de la Lengua. Presenta tal dislate gramatical que la frase principal resulta incompleta al faltarle el sujeto: no se expresa que es lo que será objeto de resolución por parte de la jurisdicción competente (13). Pero sobre todo, entrando en el fondo del asunto, su mala regulación da lugar a que el precepto no resuelva el aspecto clave de la materia de la interpretación general de los convenios colectivos. Al permitir la intervención de dos organismos en la resolución de los conflictos que se puedan presentar con tal motivo, uno privado y otro público, debería haber dejado claro cuál es el tipo de relación existente entre ambas instancias. La LET aparece básicamente preocupada por marcar las diferencias con el pasado, citando en el referido precepto a la «jurisdicción competente» a los efectos de sustraer de la Autoridad laboral una de las competencias más destacadas en la regulación precedente de convenios colectivos. Al centrarse en este punto, que por lo demás venía ya solventado por la propia Constitución al instituir la división de poderes como uno de los pilares del Estado de Derecho (14), olvida el gran problema, la vinculación o no de los acuerdos de la Comisión Paritaria como poder privado frente al conocimiento posterior de idéntica materia por una Magistratura de Trabajo, sea en un conflicto colectivo de idéntica extensión sea en un conflicto individual. La expresión «con independencia de las atribuciones fijadas...» con la que comienza el

(13) En términos similares se refiere a su mala redacción, M. ALONSO OLEA: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980, pág. 284, quien propone la sustitución del «de conocimiento» por «del conocimiento» para dar algún sentido al artículo. M. R. ALARCÓN CARACUEL: «Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes», en *RPS*, núm. 137, pág. 100. MARTÍNEZ EMPERADOR: «Interpretación general...», *op. cit.*, pág. 59, quien en páginas precedentes ofrece algunas aclaraciones al significado del texto en el curso de los debates parlamentarios.

(14) En este sentido, MARTÍNEZ EMPERADOR: «Interpretación general...», *op. cit.*, págs. 59-60.

artículo ha de ser calificada necesariamente como ambigua. Su significación no puede ser unívoca, siendo posible que de lugar a las dos interpretaciones opuestas. «Con independencia» puede ser entendido como que al margen de lo que decidan las Comisiones Paritarias, el poder de resolución último corresponde a la Autoridad judicial. Aunque igualmente es posible leerlo como que la competencia de resolución que lógicamente corresponde a la jurisdicción laboral no impedirá que también por los convenios colectivos se le puedan atribuir funciones de esta naturaleza a las Comisiones Paritarias.

La doctrina jurisprudencial hasta el momento presente ha sido unánime en favor de la primera de las interpretaciones, a pesar de que deja constancia del valor probatorio fundamental sobre la voluntad de las partes de las interpretaciones aportadas por los acuerdos de las Comisiones Paritarias:

«Que aun cuando la comisión paritaria, por su composición y las competencias reconocidas en el convenio, es órgano especialmente legitimado para precisar lo que las partes quisieron expresar al redactar sus cláusulas, no por ello se limitan las facultades de esta jurisdicción en la interpretación y aplicación de su contenido al conflicto planteado, que deberá tener en cuenta las resoluciones de dicha Comisión como elemento de convicción importante junto con los demás para llegar a una solución justa y correcta» (15).

La doctrina científica por su parte ha adoptado posiciones marcadamente diferenciadas (16). Martínez Emperador ha sido quien ha explicitado mejor las argumentaciones que avalarían la postura jurisprudencial precedentemente señalada. En primer lugar indica que la vinculación del juez a la interpretación efectuada por la Comisión Paritaria supone conferirle a ésta facultades novatorias del convenio colectivo; en segundo lugar, que la fuerza vinculante del convenio colectivo reconocida constitucionalmente obliga a su respeto íntegro por todos, lo que imposibilita la modificación de su contenido por vía de interpretación; en tercer lugar, que la Comisión Paritaria no puede confundirse en ningún caso con la comisión negociadora, de forma que su interpretación no puede ser

(15) STCT de 14 de mayo de 1982, Ar. 3.250, aunque en un considerando posterior argumenta la no vinculabilidad de la resolución de la Comisión Paritaria en base a que el convenio no se lo atribuye. En sentido similar a la no vinculabilidad STCT de 12 de septiembre de 1984 (la Ley de 6 de diciembre de 1984), 9 de marzo de 1984 (DL, núm. 11, págs. 123-124), 13 de mayo de 1983, Ar. 5.024.

(16) Se pronuncian a favor de la vinculabilidad ALARCÓN CARACUEL: «Los procesos especiales...», *op. cit.*, pág. 101. A. OJEDA AVILÉS: *Derecho sindical*, 2.ª ed., Madrid, 1984, pág. 603. En contra, T. SALA FRANCO, en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981, pág. 612 MARTÍNEZ EMPERADOR: «Interpretación general...», *op. cit.*, págs. 61 y sigs. En términos contradictorios, MARTÍNEZ GIRÓN: *Los pactos de procedimiento...*, *op. cit.*, páginas 294-296.

calificada técnicamente como *auténtica*; por último, que resulta difícilmente conciliable tal valor vinculante con la tutela efectiva de jueces y Tribunales a que se refiere el artículo 24 de la Constitución y cuando a éstos corresponde el control directo de legalidad de los convenios colectivos (art. 90.5 LET) (17).

A pesar de esta constante en la doctrina y en la jurisprudencia, cada vez son más numerosos los acuerdos y convenios colectivos que recogen el obligado cumplimiento por parte de todos de las interpretaciones a su texto realizadas por las Comisiones Paritarias. En muchas ocasiones incluso se llega a afirmar que sus acuerdos interpretativos tendrán idéntico valor que el precepto sobre el que se basan, incorporándose al propio convenio como si se tratara de un anexo. Baste con citar al respecto el artículo 14 del Acuerdo Interconfederal firmado entre CEOE y UGT dentro del Acuerdo Económico y Social 1985-86: «Las organizaciones firmantes acuerdan: 1.º Constituir un Comité Paritario Interconfederal al que se encomienda la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en este Acuerdo Interconfederal... 4.º Los acuerdos válidamente adoptados que interpreten este Acuerdo Interconfederal tendrán la misma eficacia que la de la cláusula del Acuerdo que haya sido interpretada» (18). Sin necesidad de entrar en los problemas de naturaleza jurídica de este acuerdo, en las dudas sobre el cumplimiento de los requisitos subjetivos y de procedimiento exigidos por la LET, baste con señalar su importante incidencia en el contenido de los convenios colectivos que se pacten durante estos dos años, que se reflejará probablemente también en la redacción de los preceptos correspondientes a las Comisiones Paritarias.

Expuesto el problema en estos términos, aparecen en clara contraposición la eficacia concedida por algunos convenios colectivos a los acuerdos interpretativos de las Comisiones Paritarias y la doctrina jurisprudencial sentada por el Tribunal Central de Trabajo. Por nuestra parte nos inclinamos por la licitud de los pactos de vinculación a estos efectos de las decisiones de las Comisiones Paritarias, estimando como errónea la doctrina sentada hasta el presente por nuestra jurisprudencia. En este punto, la Magistratura española aparece como muy celosa en la defensa de sus competencias, prefiriendo la resolución de estos conflictos en la vía judicial, en detrimento de la solución privada, siempre menos traumática y preferible desde la óptica de desarrollo no conflictivo de las relaciones laborales. No resultan muy convincentes los motivos aducidos en favor de la no vinculabilidad. En primer lugar es de una enorme debilidad decir que interpretar un convenio colectivo equivale a modificarlo y ello supondría conferirle a las Comisiones Paritarias facultades novatorias del texto. Con todas las críticas que se le pueden presentar a la clasificación, dentro de nuestro ordenamiento laboral se encuentra plenamente consolidada la diferencia entre conflictos jurídicos o de interpretación y conflictos de intereses o de modificación.

(17) MARTÍNEZ EMPERADOR: «Interpretación general...», *op. cit.*, págs. 63-64.

(18) Coincide literalmente en su contenido con el acuerdo precedente, el Acuerdo Interconfederal de 1983, artículo 18 (BOE 1 de marzo).

Los primeros corresponden a la fase de aplicación de la norma jurídica una vez vigente ésta, lo que conceptualmente en ningún caso trae consigo la alteración del precepto objeto de interpretación. En todo caso, si ello fuera cierto, también lo estaría modificando el Magistrado de Trabajo al aplicar una norma al caso concreto, lo que sería más grave aún, pues se excedería de sus facultades de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. La función de interpretar consiste en aclarar el sentido de un artículo y principalmente de orientar sobre la significación de un texto oscuro, labor que repetimos puede y debe realizarse sin llegar a modificarlo. Distinto es que la Comisión Paritaria realice un uso desmedido de las funciones que le han sido encomendadas, introduciendo nuevos contenidos en el convenio colectivo bajo la apariencia de una pura actividad interpretativa. Para ello sí que están los Tribunales, en cuanto que es cometido suyo controlar los posibles excesos de las Comisiones Paritarias tomando decisiones más allá de las misiones que le han sido atribuidas (19). Pero, igualmente, tampoco se puede identificar cualquier acuerdo interpretativo como modificación del convenio, como realización de actividades propias de la comisión negociadora; por el contrario, debe partirse de la presunción de que las partes han actuado correctamente, y su acuerdo es meramente interpretativo del contenido del convenio.

En segundo lugar, la Comisión Paritaria, por muchas diferencias que se quieran marcar, es la institucionalización con carácter permanente durante todo el tiempo de vigencia del convenio colectivo de su comisión negociadora. Por algo exige el artículo 85.2 d) LET que su composición se determine bajo el criterio exclusivo de que estén representadas las partes que participaron en la negociación del convenio. Ello hasta tal punto que habría que dudar de la legalidad de la Comisión Paritaria en la que quedara excluida alguna de las partes negociadoras, algún sindicato o asociación empresarial de los que formaron parte de la comisión negociadora. Dicho en otros términos, los acuerdos interpretativos de las Comisiones Paritarias merecen la consideración de interpretación auténtica del convenio colectivo, porque se toma por las mismas partes que lo elaboraron a través de un organismo constituido a iniciativa de y compuesto por ellos mismos con la finalidad específica de solventar los conflictos interpretativos que surjan durante su vigencia.

En tercer lugar, las decisiones interpretativas de las Comisiones Paritarias no violan ni el artículo 90.5 LET ni el artículo 24 CE. La labor interpretativa a la que nos venimos refiriendo no incide sobre lo dispuesto en el artículo 90.5 LET, cuando éste le asigna a la jurisdicción laboral el control de legalidad de los convenios. Ya tuvimos ocasión de señalar en otro trabajo las diferencias entre

(19) En este sentido, STCT de 11 de noviembre de 1982, Ar. 6.850: «5. La adición producida comienza violando la legalidad, porque, en vez de limitarse el ente paritario a entender de un extremo interpretativo, usurpa funciones de la comisión negociadora y modifica el texto del Convenio Colectivo contra lo que autorizan los artículos 89.3 y 90.1 del ET.»

la actividad de discernir sobre la legalidad de un precepto convencional y la interpretación aislada del propio convenio (20). Efectivamente, la determinación de si una norma —convenio colectivo, aquí— vulnera lo dispuesto por otra jerárquicamente superior afecta al orden público laboral, lo que supone una limitación decisiva a la propia autonomía colectiva. En ningún caso se podrá dejar al arbitrio de la Comisión Paritaria la decisión sobre la legalidad o no del propio convenio. Sin embargo, si puede suceder esto con la pura actividad de interpretación aislada del texto; ésta se limita a aclarar el sentido de una cláusula oscura, sin tener por qué entrar a averiguar si la misma contradice o no una norma de rango jerárquico superior. De ahí que se pueda efectuar una interpretación general del convenio colectivo sin incidir sobre el campo asignado por el artículo 90.5 LET a la jurisdicción laboral.

Por lo que respecta a la vertiente constitucional, nuestro texto fundamental reconoce el derecho de cualquier ciudadano a acudir a los Tribunales de Justicia para obtener el ejercicio efectivo de sus derechos. Ahora bien, la reclamación judicial se plantea cuando surge un litigio, entre otras razones, porque las partes no se ponen de acuerdo sobre el sentido de lo pactado en un contrato. Por ello, a la inversa, cuando las partes han dejado clara cuál es su voluntad y cuál es el contenido de lo pactado, el juez o magistrado no precisa ya de entrar en el análisis interpretativo del contrato. Lo que no es posible que una de las partes vaya en contra de sus propios actos, negando determinada interpretación que previamente había aceptado voluntariamente. Lo contrario supondría no otorgarle eficacia alguna a los acuerdos interpretativos de las propias partes, quedando su cumplimiento a la voluntad de cualquiera de ellas. El convenio colectivo es un híbrido de contrato y norma. Su naturaleza de norma se le concede como elemento de seguridad jurídica y de amparo estatal de lo negociado. La fuerza normativa vinculante del convenio no se puede volver contra las partes negociadoras, limitando en términos absolutos sus posibilidades de desarrollar una negociación colectiva dinámica. Nuestra jurisprudencia ha manifestado que las reglas hermenéuticas de los artículos 1281 y siguientes del C.C. sobre la interpretación de los contratos son aplicables también a los convenios colectivos (21). En concreto, según éstos «la intención de los contratantes» será el elemento clave, explicitando el artículo 1282 que «para juzgar de la intención de los contratantes deberá atenderse principalmente a los actos de estos coetáneos y *posteriores* al contrato». Por ello, en cuanto que contrato las partes que negociaron el convenio colectivo son las más autorizadas para interpretarlo con carácter general, mientras que el cometido de los jueces es aplicarlo con carácter particular. Para algo está precisamente la referencia dentro del artículo 91 a las Comisiones Paritarias, para posibilitar que se le encomienden a estas funciones interpretativas vinculantes de los convenios.

(20) J. CRUZ VILLALÓN: «Nulidad de tratamiento discriminatorio en Convenio Colectivo: Efectos y procedimiento», en *RPS*, núm. 136, págs. 314-315.

(21) Por todas, STCT de 12 de mayo de 1982, Ar. 3.246.

Desde la perspectiva constitucional resulta más apropiada la lectura del artículo 91 LET más favorable a la presunción de vinculación de los acuerdos interpretativos de las Comisiones Paritarias. El deseo del constituyente es que se le conceda plena autonomía a los representantes de trabajadores y empresarios en el ámbito de la negociación colectiva, sin distingos entre el momento constitutivo (de elaboración del convenio) y el momento posterior de administración del convenio. El derecho constitucional a la negociación colectiva abarca también el momento de aplicación de lo pactado. Como ha señalado con gran acierto Alarcón (22) la única solución acorde con el principio de autonomía colectiva consagrado por el artículo 37 CE es la lectura del artículo 91 LET en el sentido de que la interpretación con carácter general de los convenios colectivos corresponde en principio a las Comisiones Paritarias, que tendrá carácter de interpretación auténtica, se incorporará a la norma interpretada y vinculará al juez.

A pesar de todo lo anterior, la referencia a la jurisdicción laboral dentro del artículo 91 no pierde sentido, conservando ésta competencias de interpretación también general de los convenios colectivos. Además de la misión ya señalada de controlar los posibles excesos de las Comisiones Paritarias en su labor interpretativa, en tres ocasiones diversas realizaría funciones de este tipo la Magistratura de Trabajo: 1) cuando el convenio colectivo no le asigne a la Comisión Paritaria atribuciones de interpretación del mismo; 2) cuando asignándoselas, le niegue carácter vinculante a sus acuerdos; 3) cuando poseyendo carácter vinculante, la Comisión Paritaria no logre un acuerdo sobre la interpretación concreta que deba dársele al precepto en cuestión.

6. *La vinculación de los acuerdos: interpretación «uti singuli»*

La intervención de las Comisiones Paritarias en los conflictos individuales que se puedan producir entre un trabajador y un empresario como consecuencia del cumplimiento de su contrato de trabajo supone un cambio de perspectiva de tal magnitud, en relación con los conflictos colectivos anteriormente analizados, que obliga a fijar conclusiones opuestas. La mayoría de los argumentos desechados en su momento, tanto frente a la vinculación de los acuerdos de interpretación general como frente al establecimiento de un requisito preprocesal en la tramitación judicial del litigio, incluso en el caso de conflictos individuales, constituye en esta ocasión obstáculo insalvable a la conversión de la intervención de la Comisión Paritaria en un arbitraje obligatorio en el ámbito de los conflictos individuales.

Mientras que cuando se establecía la necesidad de que las partes acudieran con carácter previo a la Comisión Paritaria en caso de conflicto individual no se incidía sobre norma alguna de orden público laboral, esto sí que sucede cuando se pretende otorgar eficacia obligatoria a la resolución propuesta por la Co-

(22) «Los procesos especiales...», *op. cit.*, págs. 100-101.

misión. En esta ocasión sí que se vulnera el derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo (art. 4.2 g LET y a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), sin que la decisión de la Comisión pueda en ningún caso valorarse como expresión de la voluntad de las propias partes.

En definitiva, en lo que afecta a los conflictos colectivos la actuación de las Comisiones Paritarias debe reconducirse a conciliaciones y mediaciones en los mismos, no pudiendo establecerse nunca arbitrajes obligatorios.

7. Conflictos de intereses: las facultades normativas de las Comisiones Paritarias

Las Comisiones Paritarias, al ser órganos a quienes se les encomienda el impulso y dirección de la fase de administración del convenio, tienen sus propias limitaciones derivadas de la misma naturaleza de su finalidad institucional. Surgen para actuar en los conflictos de aplicación del convenio que las instituyó y en ello encuentra sus principales fronteras.

De ahí que la jurisprudencia haya determinado que sus acuerdos no pueden extender su ámbito más allá del de vigencia del convenio al que interpretan:

«Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria... no constituyen normas obligatorias de carácter permanente que puedan extender su ámbito de vigencia más allá del tiempo en que estuvo en vigor el citado convenio de 1980, pues es obvio que se trata de meras decisiones interpretadoras de las normas de ese convenio, lo que equivale a decir que su fuerza y vigor jurídicos se extinguen o desaparecen al extinguirse la vigencia del convenio que interpretan» (23).

De ahí también que el Tribunal Central de Trabajo le haya negado legitimación para promover el procedimiento de conflictos colectivos, regulados por los artículos 17 y siguientes del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, ni siquiera cuando el objeto del conflicto consiste precisamente en la interpretación de una cláusula del convenio (24). La Comisión Paritaria no puede convertirse en un sujeto colectivo más, por lo que no se le pueden otorgar facultades de representación de trabajadores y empresarios de cara al ejercicio de acciones administrativas y judiciales. Para ello están las asociaciones sindicales y empresariales y las representaciones unitarias.

En este mismo orden de ideas, hay que considerar que toda intervención de las Comisiones Paritarias está limitada por lo que es el contenido del propio convenio colectivo, en términos tales que a las mismas les queda vedada cual-

(23) STCT de 21 de septiembre de 1982, Ar. 5.102.

(24) STCT de 23 de febrero de 1982, Ar. 1.244; 3 de marzo de 1983, Ar. 2.706; 23 de marzo de 1983, Ar. 2.734.

quier tipo de actuación que traiga consigo la modificación del articulado del convenio (25). Ello se deduce necesariamente de la diferenciación conceptual del momento de la administración del convenio respecto a la fase de elaboración y aprobación del texto. En última instancia, el tema afecta al reparto de competencias, legalmente establecido, entre la comisión negociadora del convenio y la Comisión Paritaria del mismo. El propio Tribunal Constitucional se ha encargado de marcar estas diferencias:

«La distinción que pretenden establecer los demandados tiene sentido cuando se quiere diferenciar entre negociación y administración del convenio: en este último caso si lo perseguido fuese la interpretación o aplicación de algunas de las cláusulas del convenio, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados, sólo estarían legitimadas las partes firmantes —o la comisión paritaria a que obliga el artículo 85, número 2 d), del Estatuto de los Trabajadores—, pues se trataría de una actuación interna al convenio destinada a actualizar la voluntad expresada en él. Cuando, por el contrario, se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas —normas— para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio, se trata de una negociación cualquiera que sea el nombre que se le dé, para la que deben aplicarse las reglas generales de legitimación» (26).

El Estatuto de los Trabajadores establece reglas precisas de capacidad, legitimación y procedimiento para la elaboración y aprobación del convenio colectivo. Desea que ello se haga precisamente por medio de la comisión negociadora, de forma que cualquier tipo de injerencia por parte de la Comisión Paritaria pueda interpretarse fácilmente como una forma de elusión de algunos o de la totalidad de los requisitos legalmente impuestos. Por ello, las funciones de la Comisión Paritaria deben reconducirse necesariamente a lo que es la «actualización» de lo pactado en el convenio colectivo. A este respecto, la jurisprudencia del Tribunal Central desde nuestro punto de vista va mucho más lejos, pues acogiendo una idea ciertamente restrictiva del significado del concepto de «actualización» del convenio, concluye que la Comisión Paritaria no ostenta facultad alguna para dictar nuevas normas:

«Esta comisión paritaria no tiene más facultades que la que le confiere la disposición final del referido convenio que, por otra parte, son

(25) MARTÍNEZ GIRÓN: «Los pactos de procedimiento...», *op. cit.*, págs. 300-303. VALDÉS DAL-RE: «Algunas cuestiones...», *op. cit.*, págs. 45-46. RIVERO LAMAS: «Modificación y revisión...», *op. cit.*, pág. 75.

(26) STC 73/1984, de 27 de junio (BOE 11 de julio), fund. jco. núm. 3.

las propias y características de esta clase de comisiones; por tanto carece totalmente de poder y competencia para crear o establecer nuevas normas, y para modificar o alterar las disposiciones del convenio citado, pues la única función que ha de cumplir es la de interpretar los puntos oscuros o imprecisos que en ese convenio existen; no tiene, pues, los poderes que ostenta la comisión negociadora de los convenios colectivos a que se refieren los artículos 88 y siguientes ET, y, por tanto, no ostenta facultad alguna en cuanto a la creación de nuevas normas jurídicas...

... la única posibilidad de que tal acuerdo se aplica es si se admite y acepta por las partes interesadas, pero entonces su fuerza y vigor en el ámbito del derecho le vienen dados por esta aceptación de las partes, no por su propia naturaleza» (27).

Nuestra tesis difiere en parte de lo anterior, pues entiendo que existen diferencias de matiz importantes entre la sentencia del Tribunal Constitucional y la doctrina sentada por el Tribunal Central de Trabajo. Según la primera a la Comisión Paritaria le está vedado modificar el convenio, mientras que para la segunda no puede dictar ningún tipo de normas jurídicas. Entre una y otra hay diferencias, porque cabe imaginar una actividad normativa que no llegue a alterar el contenido de lo pactado en el convenio colectivo, sino que por el contrario sea fiel cumplimiento de lo establecido en el mismo. En efecto, es posible que el texto deje algunas lagunas, precisando algunas cláusulas —como pone por ejemplo la sentencia del Tribunal Constitucional citada— su adaptación a un problema no previsto. Más aún, es bastante normal que determinadas materias técnicamente muy complejas no sean abordadas en toda su extensión por la comisión negociadora en el momento de elaborar el texto del convenio. Este se limita a fijar las bases de la regulación, facultando a la Comisión Paritaria para que siga negociando el tema y, como anexo al convenio, establezca las reglas precisas que regulan la institución. Aparece, en estos términos, una relación similar a la existente entre la Ley del Parlamento y su Reglamento administrativo de desarrollo. Así sucede con bastante asiduidad en nuestra negociación colectiva con aspectos tales como los relativos a la organización del trabajo, el sistema de clasificación profesional, la implantación de un sistema de rendimiento medido del trabajo, la fijación del listado de faltas y sanciones, etc.

En esta actividad de las Comisiones Paritarias, que podemos denominar de complementación o integración de lo pactado en el convenio colectivo, está pre-

(27) STCT de 21 de julio de 1982, Ar. 4.616. En el mismo sentido, STCT de 21 de septiembre de 1982, Ar. 5.102; 11 de noviembre de 1982, Ar. 6.850; 17 de septiembre de 1984 (la Ley de 4 de diciembre de 1984 y *AL*, núm. 3, ref. 106). En sentido contrario, STCT de 18 de octubre de 1984 (la Ley de 21 de enero de 1985), que reconoce la posibilidad de que un Convenio Colectivo faculte a la Comisión Paritaria para revisar los salarios al año siguiente.

sente una verdadera actividad normativa, que no se encuentra vedada por nuestro ordenamiento jurídico. Ello forma parte del fenómeno de «actualización» de lo pactado en el convenio e indudablemente con ello no se modifica aquél. Resulta lícito que la negociación colectiva atribuya expresamente este tipo de funciones a las Comisiones Paritarias, porque como hemos insistido repetidas veces el artículo 85.2 d) no contiene ningún tipo de limitaciones a las cuestiones que puedan serle atribuidas a éstas; a lo que se une que la naturaleza de la institución tampoco impone límites a este respecto con carácter general. En segundo lugar, resulta muy significativo que el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, disponga que será objeto de inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo «los acuerdos de las comisiones paritarias, en desarrollo de cláusulas determinadas». La práctica además nos muestra que este tipo de acuerdos, aparte de registrados, aparecen publicados en el *Boletín Oficial* correspondiente. El término «desarrollo», utilizado por la disposición reglamentaria, es considerablemente más amplio en su significado que la mera actuación de interpretación de un precepto del convenio. Dentro de la palabra «desarrollo» también cabe la función de complemento normativo del convenio, si así le viene atribuida explícitamente a la Comisión Paritaria.

En todo caso, hay que concluir con la jurisprudencia que, en este tipo de ocasiones en las que la Comisión Paritaria ejercita de hecho facultades normativas, se deben exigir los requisitos generales propios de la elaboración de un convenio colectivo; en otros términos, que los acuerdos requieran el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones (artículo 89.3 LET) (28) y que además del requisito del registro deberá publicarse en el *Boletín Oficial* correspondiente. En resumen, va a ser por todas estas vías de interpretación general y de complementación normativa del convenio que se va a poder caminar en España hacia un sistema más dinámico de negociación colectiva, donde las Comisiones Paritarias dejen de ser un puro apéndice dentro del conjunto del proceso de negociación.

JESÚS CRUZ VILLALÓN
(Universidad de Sevilla)

(28) STCT de 18 de octubre de 1984 (la Ley de 21 de enero de 1985), aunque el caso es dudoso que sea de complementación normativa, pues parece más bien de modificación del texto del convenio, en tanto que lo que hace la Comisión Paritaria es revisar los salarios del año siguiente: «... se debe entender que para que se produjera acuerdo válido en la Comisión Paritaria, al no tener establecido este órgano más reglas de funcionamiento, tiene que producirse la mayoría del 60 por 100 de cada una de las representaciones y ha de adoptar forma escrita tal como previenen los artículos 89.3 y 90.1 ET para los acuerdos de la Comisión negociadora...»