

**EL RENOVADO PAPEL DE LAS
COMISIONES PARITARIAS DE LOS
CONVENIOS COLECTIVOS:
ALGUNOS APUNTES***

María Teresa Igartua Miró
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES
2. DE LOS DISCRETOS ORÍGENES AL DECIDIDO IMPULSO DE SU PAPEL COMO ELEMENTO DINAMIZADOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
3. LA NUEVA ATRIBUCIÓN COMPETENCIAL A LAS COMISIONES PARITARIAS

* El trabajo se ha de considerar cerrado con el estado de la legislación vigente de noviembre de 2011.

1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Aun cuando son numerosas y diversas las cuestiones que son objeto de modificación en profundidad o de mero retoque en el ámbito de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, nuestra atención va a centrarse en el nuevo papel atribuido a las comisiones paritarias de los convenios básicamente por dos razones. En primer lugar, por su engarce con la finalidad última declarada por la propia norma de incrementar la agilidad y dinamismo de la negociación colectiva, en este caso representados por la contribución de las comisiones paritarias a una más adecuada y completa gestión del convenio. Aspecto plasmado fehacientemente en el preámbulo que reconoce que se persigue introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Pero, en segundo lugar, porque aunque las novedades se introducen de modo preponderante en el art. 85.3 ET dedicado al ya tradicional contenido mínimo¹ o necesario de los convenios colectivos, y pese a que una primera aproximación superficial pudiera llevar a pensar lo contrario, no estamos ante modificaciones meramente puntuales sino ante cambios de tal calado que conectan con la propia naturaleza de la institución, vuelven a poner de actualidad acentuados debates que han acompañado a la misma desde sus orígenes e, incluso, pueden llevar a dudar sobre el mantenimiento acérrimo del tradicional carácter estático de nuestro modelo de negociación colectiva. Por lo menos, si no queremos ser tan extremistas, introducen claros toques de dinamismo en el sistema.

A mayor abundamiento, las nuevas disposiciones son de tal importancia y el reforzamiento de la institución resulta tan notorio que autorizada doctrina, con la que podemos coincidir, ha considerado que hubiera sido aconsejable introducir un artículo específico que regulase la figura en su conjunto, con mayor claridad en cuanto a lo que es resultado del diseño legal por parte de la norma estatal y lo que se remite a la concreción por parte de los diversos convenios colectivos².

¹ Término carente del rigor necesario, que sería mejor sustituir por "obligatorio" a juicio de autorizada doctrina. vid. VALDÉS DAL-RE, F.: "Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos", Relaciones Laborales nº 3, 2003, p. 1 de la versión digital consultada en www.laleydigital.es. También estiman que esta calificación es impropia, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2005, p. 641.

² CRUZ VILLALÓN, J.: "Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva 2011", en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, Lex Nova, Valladolid, 2011, p. 30.

2. DE LOS DISCRETOS ORÍGENES AL DECIDIDO IMPULSO DE SU PAPEL COMO ELEMENTO DINAMIZADOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Resulta patente que las innovaciones en relación a las comisiones paritarias no vienen referidas a su existencia, dado que su designación forma parte del tradicional contenido necesario del convenio desde la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973. Además, suele situarse su surgimiento en la práctica negociada desarrollada bajo la Ley de Convenios Colectivos de 14 de abril de 1958 pues, aunque la misma guardara silencio sobre dicho organismo, sí se refería a la obligación de insertar estipulaciones sobre la vigilancia e interpretación del convenio³. A partir de ese momento la regulación legal se ha venido caracterizando por su parquedad puesto que no se especificaban ni las funciones, dejadas a la decisión del propio convenio, ni el carácter vinculante o no de sus decisiones. Pero existe bastante unanimidad a la hora de destacar que su función primordial comprende las operaciones imprescindibles para la ejecución de lo acordado y la resolución de incertidumbres interpretativas (STS de 9 de mayo de 2001, RJ 5201).

El cambio más señalado tras la nueva regulación, en puridad, afecta a sus atribuciones, seguramente en respuesta a la realidad puesto que si bien normativamente se las ha dotado de creciente importancia, las comisiones no han desplegado toda su potencialidad en la práctica negociada. Pero, sin duda, en la base de este problema radican lagunas y silencios de la propia legislación que no han sido subsanados.

La intención de la reforma es patente en el preámbulo del Real Decreto-ley 7/2011 cuando afirma que el nuevo texto pretende que se utilice la comisión paritaria del convenio para una más adecuada y completa gestión del mismo. Ahora bien, como se ha sostenido, la grandeza y defecto que rodea a las comisiones paritarias estriba en el hecho de ser una institución cuya funcionalidad operativa depende de la «credibilidad» mostrada hacia dichos órganos por los agentes sociales⁴. Y de ello, en buena medida, va a depender su efectiva constitución, la ampliación real y palpable de sus atribuciones y su adecuado funcionamiento, encaminado a desempeñar el renovado papel que se les ha asignado. Finalidad que podría verse dificultada por la falta de consenso a la hora de la aprobación de la reforma. No obstante lo anterior, es constatable cómo la labor de las comisiones se ha visto en buena medida facilitada y favorecida por una praxis sindical que

³ OJEDA AVILÉS, A.: "Interpretación del convenio por su Comisión paritaria: naturaleza, criterios, eficacia. Comentario a la STSJ de Navarra de 30 de abril de 2003", Actualidad Laboral nº 41, 2003, p. 1 de la versión consultada en www.laleydigital.es; 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 y Asuntos Sociales nº 68, 2007, p. 115.

⁴ ALEMÁN PÁEZ, F. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.J.: "Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma", Relaciones Laborales nº 4, 2005, La Ley 632/2005, p. 1.

ha ido ampliando cada vez más el contenido funcional de estos órganos mixtos⁵. Y ello es debido a que puede considerarse que forma parte del núcleo fuerte del interés de los sujetos colectivos firmantes, en general, y de la representación social, muy en particular, el establecimiento de un órgano de naturaleza par e igual encargado de la administración del convenio colectivo⁶.

La novedad más apreciable, de gran calado, ha de situarse en que si hasta la fecha la regulación legal, parca en exceso, consideraba a los negociadores protagonistas exclusivos en esta materia, pues eran los encargados de realizar la atribución competencial, sin perjuicio de alguna mención expresa en otros preceptos legales, procede ahora el ET a enumerar una serie de funciones que están llamadas a asumir las comisiones, con independencia de las previsiones del propio convenio. Este planteamiento invita a hacer, al menos, dos reflexiones.

Por un lado, conviene no ignorar que la nueva regulación legal afecta al núcleo mismo de la institución habida cuenta que tradicionalmente las comisiones vienen definidas como órganos genuinamente convencionales en el sentido de que su configuración, su marco de actuación y, unido a ello, su ámbito competencial, depende de la fisonomía que de tales instituciones jurídico-convencionales diseñen los propios agentes sociales⁷.

Por otro, destacar que la notable ampliación de sus competencias suscita también dudas sobre la adecuación de su peculiar ubicación sistemática dentro del contenido mínimo del convenio. Es más, hay quien considera que esta situación conduce a error, por cuanto que la lectura pausada de su redacción inmediatamente muestra que se trata de un listado ejemplificativo, más bien habilitante que coercitivo⁸. Pero es que, abundando más en esta cuestión, se tratan aspectos de tal hondura que se "salpica" incluso la cuestión de su naturaleza jurídica. Lo que queremos señalar es que si las posiciones doctrinales han estado divididas entre los valedores de la naturaleza arbitral de las comisiones y quienes consideran que pesa más su faceta de prolongaciones de la comisión negociadora, pues son designadas por la misma y actúan en su representación⁹, hay un giro patente hacia esta última consideración en tanto se les conceden, sin duda alguna, funciones negociadoras, hasta ahora, en principio, vedadas, dando a sus acuerdos la misma eficacia del propio convenio, cuestiones que retomaremos en el lugar correspondiente. Afirmación que no se ve ensombrecida por el también patente mayor protagonismo que se les otorga en orden a la posible resolución de discrepancias.

⁵ En esta línea, entre otros, ALFONSO MELLADO, C.L.: "La eficacia de los acuerdos de las comisiones paritarias en los convenios colectivos", Revista de Derecho Social nº 34, 2006, p. 85 y CAVAS MARTÍNEZ, F.: "Las Comisiones Paritarias...", op. cit., p. 116.

⁶ VALDÉS DAL-RE, F.: "Las comisiones paritarias...", op. cit., p. 1.

⁷ ALEMÁN PÁEZ, F. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.J.: "Aspectos orgánicos y funcionales...", op. cit., p. 2.

⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: "Texto y contexto de la reforma...", op. cit., p. 32.

⁹ In extenso, OJEDA AVILÉS, A.: "Interpretación del convenio...", op. cit., p. 3.

Este acusado cambio de tendencia es palpable en la alteración de la redacción legal, pues se pasa de la lacónica referencia a que las comisiones habrían de entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas a señalar ahora que sus competencias abarcan aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluyendo de forma específica un elenco que comprende cuatro bloques de materias.

Bien pensado no asistimos más que a la culminación de un proceso decidido de superación del papel marginal y secundario asumido por las comisiones paritarias iniciado ya en la Reforma del año 1994¹⁰, como ha confirmado en reiteradas ocasiones el Tribunal Supremo¹¹, que busca, asimismo, incrementar el margen de actuación de los medios autónomos en la solución de los conflictos laborales, singularmente de los derivados de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos. Ahora bien, el análisis del Real Decreto-Ley arroja también una conclusión insoslayable, esto es, que no se incluye cambio legal alguno en relación con los aspectos orgánicos de la comisión paritaria, en particular en lo que hace a su composición, el necesario respeto a la regla de proporcionalidad¹², el quórum de asistencia, la forma de constitución o su funcionamiento interno. Cuestiones todas ellas que, dejadas al albur de los negociadores, suelen representar un serio obstáculo para la funcionalidad potencial que dichos órganos paritarios están llamados a desempeñar¹³. Lo anterior con la salvedad que se hará en relación con su preceptiva composición caso de asumir funciones "negociadoras", aspecto en el que incidiremos *infra*. En este sentido, las dos únicas señas de identidad que sigue marcando el legislador son la de su carácter paritario y el actuar en representación de las partes negociadoras.

¹⁰ En esta línea, vid. GARCÍA BLASCO, J.: "El contenido del Convenio Colectivo (En torno al artículo 85)", en AA.VV.: El Estatuto de los Trabajadores. Veinte Años Después. Volumen II, Civitas, Madrid, 2000, p. 1491.

¹¹ Por todas, vid. STS de 8 de noviembre de 2006 (RJ 8266). Para la STS de 28 de octubre de 1997 (nº Rec. 269/1997), la comisión paritaria es una instancia dirigida a evitar conflictos laborales. Sobre la ampliación progresiva de las funciones de las comisiones paritarias, en particular en lo referente a su intervención en la solución de conflictos, en especial por la regulación más cuidada y completa de las mismas en los convenios y por el apoyo y potenciación de la propia doctrina jurisprudencial, vid. QUESADA SEGURA, R.: "Las comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo", Relaciones Laborales 1992-I, p. 167.

¹² Exigido respeto del principio de proporcionalidad reafirmado por la jurisprudencia, por todas, vid. STS de 9 de mayo de 2001 (RJ 5201).

¹³ En este sentido, CAVAS MARTÍNEZ, F.: "Las Comisiones Paritarias y la solución...", op. cit., p. 119. Sobre el escaso grado de funcionamiento y su escasa eficacia práctica derivada de la desafortunada regulación convencional y la escasa formalidad de que se las dota, puede verse ALFONSO MELLADO, C.L.: "La eficacia de los acuerdos...", op. cit., pp. 75 y ss.

3. LA NUEVA ATRIBUCIÓN COMPETENCIAL A LAS COMISIONES PARITARIAS

3.1. Sobre el carácter directo o mediato de la atribución legal

Como hemos apuntado, si hasta ahora las comisiones venían caracterizadas por la asunción de un conjunto variado de funciones decidido por los propios negociadores, ahora es el propio precepto el que les asigna una serie particularizada de atribuciones. Esta operación legal, de entrada, plantea una dificultad en orden a la interpretación del tipo de atribución que realiza la norma legal, aspecto que ya ha suscitado cierta polémica doctrinal. De esta forma, mientras algunos autores consideran que estamos ante las materias mínimas sobre las que la comisión debe tener competencias¹⁴, otro sector doctrinal realiza una distinción entre las diferentes materias al estimar que no todas las competencias listadas pueden ser ejercidas sin intermediación del convenio, haciéndose eco también de la referencia del preámbulo de la norma a que se trata de competencias “atribuibles”¹⁵. Seguramente es esta la interpretación más acertada de forma que cabe afirmar que mientras algunas competencias no requieren de desarrollo alguno y pueden ser asumidas directamente por las comisiones, paradigmático el caso de las funciones de adaptación-modificación, en las que nos detendremos *infra*, otras difícilmente podrán desplegarse de manera efectiva si el convenio no opera un desarrollo específico, así, por ejemplo, en relación a los procedimientos y plazos de actuación de la comisión (letra h) o si no establece los procedimientos para solventar las discrepancias (letra c)¹⁶.

3.2. Las “nuevas” (y no tanto) atribuciones de las comisiones paritarias

Sentado lo anterior, el aspecto de mayor interés vendría representado por el análisis individualizado de cada una de las atribuciones que integran el elenco contenido en el precepto legal. Elenco que, por su parte, no es cerrado sino ejemplificativo en cuanto también se alude a que la comisión, además de las anteriores, entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la ley y cuantas le sean atribuidas.

¹⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El tempo de la reforma entre urgencia, certeza jurídica y adecuación”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): La reforma de la negociación colectiva, op. cit., p. 226.

¹⁵ 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 ultraactividad”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): La reforma de la negociación colectiva, op. cit., p. 113.

¹⁶ Así se pronuncia GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “El <<favor>> por la flexibilidad interna negociada en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): La reforma de la negociación colectiva, op. cit., p. 205.

a) Funciones de interpretación y aplicación ex art. 91 ET

La referencia legal a “los términos y condiciones” para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios de acuerdo con lo establecido en el artículo 91, lleva a pensar en la necesaria actuación del convenio en orden a especificar cómo se llevará a cabo la actuación de la comisión, aspecto que suele recogerse de forma bastante parca y acusa una importante falta de concreción. Esto es, siendo el aspecto más novedoso el instrumento de atribución de la competencia enunciada, pues ésta viene ahora impuesta “*ex lege*” y no queda a expensas de lo que decidan los negociadores, late una loable intención del legislador tendente a buscar que la regulación convencional deje atrás el laconismo que la ha venido caracterizando hasta ahora y apueste por una regulación concreta y completa del modo en que ha de intervenir en la resolución de los “conflictos” de aplicación e interpretación de los convenios, aspecto que, es de suponer, va a facilitar también la agilidad, el dinamismo y la efectividad de la intervención del órgano paritario.

En este aserto asistimos a un reforzamiento de su función clásica consistente, según el preámbulo, en la aplicación e interpretación del convenio. Se resalta de esta forma la labor interpretadora de la comisión puesto que, como se ha sostenido, la interpretación del convenio realizada por la comisión paritaria es auténtica en todas sus formas y tiene un componente integrador de las partes negociadoras que le confiere una preeminencia especial frente a otros mecanismos de solución de conflictos, posiblemente el mismo valor que el del convenio que interpreta¹⁷.

El nuevo artículo 91 ET viene a atribuirles directamente y sin necesidad de mención expresa, la obligatoria intervención en supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento ante los órganos no judiciales o judiciales. Por otra parte, confiere a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación del convenio colectivo. La decisión así adoptada, lógicamente, podrá ser revisada judicialmente en los tasados términos del apartado segundo del mencionado precepto legal.

La intervención previa de la comisión paritaria recibió en su día el aval del Tribunal Constitucional¹⁸ que entendió que la imposición por parte del convenio de tal trámite con carácter previo a la vía judicial no afecta ni al derecho a la tutela judicial efectiva ni a la libertad sindical, en particular en atención a la razonabilidad de su intervención en cuestiones vinculadas a la interpretación del convenio

¹⁷ OJEDA AVILÉS, A.: “Interpretación del convenio...”, op. cit., p. 4.

¹⁸ STC 217/1991, de 14 de noviembre. Asimismo, resultan de interés sobre el acceso a la jurisdicción como principal manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva las SSTC 19/1981, de 8 de junio, 4/1988, de 21 de enero, 162/1989, de 16 de octubre y 115/1999, de 14 de junio. También, SSTs de 28 de octubre de 1997 (RJ 7682), 11 de diciembre de 2003 (Rec. N° 1764/2003) y 26 de enero de 2010 (RJ 2359). Puede verse también GOERLICH PESET, J.M.: “Una nueva aproximación jurisprudencial a los trámites preprocesales establecidos en convenio colectivo. A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de junio de 1994”, Relaciones Laborales, 1995-II, pp. 556 ss.

y en la subsistencia del derecho a la acción una vez ventilado el trámite en cuestión. Es más, el Alto Tribunal considera beneficioso para el sistema de relaciones laborales la potenciación de los medios de composición extrajudicial. Ahora bien, para los Tribunales venía resultando inexcusable la existencia de una referencia expresa a la necesidad de someter el conflicto al juicio de la comisión como trámite previo al acceso a la tutela judicial sin que fuera suficiente la utilización de fórmulas genéricas o la consideración de la comisión como un órgano de aplicación e interpretación¹⁹.

Seguramente, y salvando que ahora ya no es precisa tal atribución expresa que se opera por imperio de la ley, estos mismos condicionantes deben mantenerse tras la reforma legal, pese al valor dado al dictamen emitido por la comisión²⁰. Ahora bien, este reforzamiento del valor de su dictamen debería llevar a replantearse la postura judicial que estima que la interpretación de la comisión paritaria no resulta vinculante para el órgano judicial²¹, exégesis que hace gala de un alto grado de rigidez, apreciable también en otras cuestiones a las que ha hecho frente en este campo, quizás temiendo una posible invasión de competencias que se entienden pertenecientes al ámbito judicial, que no casa bien con el tenor literal del precepto legal.

b) Funciones de adaptación y modificación

La inclusión entre las funciones de la comisión de la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, es una nueva muestra del objetivo marcado por el legislador de superar la rigidez del modelo de negociación y la falta de adaptación que con frecuencia se le achaca.

Esta atribución, de entrada, suscita la crucial interrogante acerca de si las mencionadas funciones son asignadas directamente por el texto legal o si van a corresponder a la comisión sólo y en la medida en que le sean expresamente encomendadas por el convenio colectivo. La doctrina ya ha manifestado que no es seguro que tales facultades puedan ejercerse sin habilitación expresa del convenio colectivo, en particular en base a la utilización del término “en su caso”

¹⁹ Por todas, STS de 14 de diciembre de 2010 (RJ 2011/47). También se consideraba indispensable en sede doctrinal, entre otros, SANTOR SALCEDO, H.: La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico, La Ley, Madrid, 2006, p. 364. Señala ahora de forma indubitada el apartado 3 del artículo 91 que “deberá intervenir la comisión paritaria 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”.

²⁰ En igual sentido se pronuncia GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios...”, op. cit., p. 117.

²¹ No obstante, la interpretación no es unánime, así mientras la STS de 5 de febrero de 2008 (nº Rec. 644/2007) afirma que procede revisar en vía judicial la interpretación de la comisión paritaria, aunque sus decisiones puedan resultar vinculantes, la del mismo Tribunal de 8 de noviembre de 2006 (RJ 8266) estima que su interpretación vincula a los órganos judiciales, aunque no en el caso de que se produzca una alteración o modificación de lo pactado. Este tema con mayor amplitud en ALFONSO MELLADO, C.L.: “La eficacia de los acuerdos...”, op. cit., p. 79.

o la referencia a esta función en la Exposición de Motivos de la norma entre las “atribuibles” al convenio colectivo. Con todo, sostiene GOERLICH, esta opinión podría ser en exceso formal y cabría sostener la contraria en un intento de expandir los instrumentos de flexibilidad negociada, sobre todo si se tiene en cuenta que se reconoce habitualmente la posibilidad de modificar *ante tempo* los convenios colectivos, que la comisión paritaria es representación de los firmantes y que se establece una específica garantía de participación para todos los legitimados²². A nuestro juicio, y aunque esta última tesis resulta compartible, se echan en falta aspectos en la norma legal que, seguramente, necesitarán de un complemento por parte del texto negociado. Así, en particular, cabe coincidir con las críticas doctrinales al texto legal por no haber precisado las reglas exigibles de formalización de estos acuerdos modificatorios del convenio, en especial, en relación con los requisitos de registro, depósito y publicación a que se ha sometido el texto inicialmente pactado y que ahora se modifica²³. Sin lugar a dudas, la nueva regulación legal exigiría un cambio en el artículo 2.1 c) del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo²⁴, que incluya entre los actos inscribibles no sólo los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo sino una fórmula más amplia comprensiva, con mayor razón, de los acuerdos de adaptación o modificatorios. No obstante, entre tanto se produce el ajuste legal, cabría una interpretación integradora del mismo en tal sentido, acompañada con el texto de la reforma, con la finalidad de la misma y con el tiempo en que la norma ha de ser aplicada. Pero es que, seguramente de forma menos forzada, cabe extraer la obligación legal de registro de este tipo de acuerdos de las previsiones contenidas en la letra h) del art. 2.1 de la misma norma reglamentaria que incluye la referencia a “cualquier acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo”. Requisitos que cumplen, sin duda, los acuerdos de modificación, si partimos del carácter de la comisión como representación de los negociadores y de la naturaleza de convenio que va a revestir el acuerdo modificatorio del mismo, satisfechos los requisitos de no exclusión y de legitimación de los sujetos implicados.

La relevancia esencial de este aserto, y pese a las dudas apuntadas, radica en la pérdida de fuelle del tradicional debate relativo a la posibilidad de incluir entre las facultades de las comisiones paritarias funciones netamente negociadoras y se avanza decididamente hacia la superación del modelo estático de negociación colectiva o, al menos, se introducen elementos de tendencia hacia un dinamismo

²² GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios...”, op. cit., p. 115. Por el contrario, CRUZ VILLALÓN resuelve el problema de la posible atribución de competencias en el terreno de la modificación del convenio con una contundente respuesta afirmativa, obviamente siempre que el propio texto convencional le otorgue dicha competencia y, de igual modo, con los límites de contenido que se la otorgue, vid. su trabajo “Texto y contexto de la reforma...”, op. cit., p. 43.

²³ CRUZ VILLALÓN, J.: “Texto y contexto de la reforma...”, op. cit., p. 43.

²⁴ BOE de 12 de junio.

hasta el momento desconocido. Sin lugar a dudas, no estamos sólo ante un nuevo "papel" de la comisión paritaria sino que la atribución a la misma de facultades en orden a la alteración desde el seno de la propia comisión introduce un clarísimo elemento de dinamismo en un sistema de negociación más bien estático con el nuestro²⁵. Pero es que, es más, afecta a los cimientos mismos de la institución en la medida en que se difuminan las fronteras entre la comisión negociadora y la paritaria.

En este sentido, no hay que olvidar que aunque ha existido una recia tendencia jurisprudencial a negar la posibilidad de que este tipo de comisiones pudieran introducir modificaciones en los convenios colectivos²⁶, so pena de desdibujarse la línea de separación entre la propia comisión negociadora del convenio y la comisión mixta, las posturas se han ido dulcificando un poco y el debate se ha concentrado de modo especial no tanto en la función en sí como en la salvaguarda de los derechos fundamentales, en particular el derecho a la negociación colectiva, que sólo se consigue con la no exclusión de los sujetos legitimados²⁷. Así, puede traerse a colación alguna Sentencia reciente²⁸ que viene a afirmar que estamos ante una manifestación de un supuesto de negociación permanente en el seno de la empresa por parte de la comisión paritaria, pero se estima inadmisibile que de dicho proceso se expulse a uno de los sindicatos firmantes del convenio. También en algunos supuestos específicos, pese a la firme tendencia a negar esta atribución, se ha aceptado la capacidad de regular en detalle alguna cuestión, partiendo de las bases genéricas establecidas por el convenio e incardinando esta labor en la de interpretación y aplicación del convenio²⁹.

En sede doctrinal el planteamiento cambia bastante y no es difícil encontrar opiniones favorables a la asignación de funciones de adaptación o modificación a las comisiones, en especial a raíz de la Reforma del año 94, estimando que la clara voluntad legal hacia un papel más extenso y amplio de las comisiones permitía pensar en la posibilidad de que asumieran facultades negociadoras, en una cierta aproximación a los comités de negociación permanente de los modelos dinámicos³⁰. En una posición intermedia, cabía encontrar duras críticas a "la estrecha y

²⁵ En la misma línea, para SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A.V., en AA.VV.: "Convenios y negociación colectiva tras el RDLey 7/2011, de 10 de junio", *Aranzadi Social* n° 5/2011, BIB 2011/1156, p. 17, estamos ante un importantísimo elemento que dulcifica las características estáticas del convenio colectivo español. Asimismo, ALFONSO MELLADO, C.L.: "La eficacia de los acuerdos...", op. cit., p. 72.

²⁶ Entre otras, SSTS de 28 de enero de 2000 (RJ 1329), 5 de abril de 2001 (RJ 4886), 30 de octubre de 2001 (RJ 2002/2381), 10 de junio de 2003 (RJ 2005/4881), 20 de mayo de 2004 (RJ 5161), 30 de mayo de 2007 (RJ 4808), en este último caso es tajante al afirmar que no tiene competencias para modificar el convenio colectivo. También STS de 20 de mayo de 2009 (RJ 3890).

²⁷ Por todas, STS de 9 de julio de 1999 (RJ 6161).

²⁸ STS de 20 de mayo de 2010 (RJ 2611).

²⁹ ALFONSO MELLADO, C.L.: "La eficacia de los acuerdos...", op. cit., pp. 72 y 84.

³⁰ Vid. Estas reflexiones en GARCÍA BLASCO, J.: "El contenido del Convenio Colectivo", op. cit., p. 1492. No en vano la comisión paritaria siempre se ha considerado como un órgano dinamizador de la negociación colectiva, entre otros, TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: "Las competencias de administración y

confusa inteligencia que mantiene nuestra jurisprudencia, tanto la ordinaria como la constitucional, acerca de las funciones de administración del convenio llevadas a cabo por la comisión paritaria, a las que se priva de todo contenido negociador". En especial, porque una cosa es negar a la comisión paritaria la capacidad de modificar el convenio (que alteraría el equilibrio interno contractual) y otra bien distinta sostener que las funciones del órgano mixto carecen de toda dimensión negociadora³¹. Ahora bien, pese a estas posturas tan alejadas, tampoco hay que ignorar las dificultades que acarrea la delimitación entre los actos de negociación y los de administración y aplicación.

En todo caso y a pesar de la mencionada flexibilización, generalmente la doctrina venía afirmando que la atribución de tales capacidades habría de ser expresa, sin que la comisión pudiera irrogarse dichas competencias ante el vacío convencional, afirmación que difícilmente se sostiene en la actualidad. En realidad, la práctica convencional ha caminado por dichos derroteros, pues no es difícil encontrar ejemplos en que los propios negociadores atribuyen a las comisiones paritarias funciones normativas.

Sentado todo lo anterior y constatada la preocupación jurisprudencial por la salvaguarda del derecho a la negociación colectiva, el aspecto más destacable resulta ser la incorporación al texto legal, al menos tácitamente, de la tradicional distinción jurisprudencial entre comisiones negociadoras y comisiones meramente aplicadoras y la necesidad de respetar la regla de no exclusión de los sujetos legitimados cuando las funciones atribuidas excedan de la pura administración del convenio. Como ha señalado en múltiples ocasiones el Alto Tribunal, "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 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"³². Tratándose de una comisión del primer tipo, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos

negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994", *Relaciones Laborales* n° 17, 1999, La Ley 5997/2002, p. 1. En la misma línea, vid. ALEMÁN PÁEZ, F. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.J.: "Aspectos orgánicos y funcionales...", op. cit., p. 1. También admite esta posibilidad CAVAS MARTÍNEZ, F.: "Las Comisiones Paritarias y la solución...", op. cit., p. 127. A la necesidad de revisar la posición jurisprudencial excesivamente formalista y la reconsideración de los límites entre administración y negociación hace referencia ALFONSO MELLADO, C.L.: "La eficacia de los acuerdos...", op. cit., p. 75.

³¹ VALDÉS DAL-RE, F.: "Las comisiones paritarias y la solución...", op. cit., pp. 2 y 3.

³² STC 213/1991, de 11 de noviembre. Esta doctrina fue sentada por el Tribunal Constitucional ya en su lejana Sentencia 73/1984, de 27 de junio y seguida por numerosos pronunciamientos posteriores, entre otros, la 184/1991, de 30 de septiembre, en la que se considera que la distinción entre firmantes y no firmantes constituye un criterio objetivo, razonable y no arbitrario. En la misma línea, la STC 225/2005. También el TS ha acogido la distinción entre ambos tipos de comisiones, por todas, SSTS de 15 de diciembre de 1994

legitimados para la negociación aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. En este sentido, se produce un cambio sustancial en la propia concepción de las comisiones puesto que en sede judicial se venía sosteniendo que las comisiones paritarias tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración del Convenio y sus decisiones no tienen valor de convenio colectivo ni, por ende, eficacia normativa³³.

Ahora bien, pese al avance que supone la nueva redacción dada al precepto legal, no se resuelven todas las dudas, es más, se suscitan nuevas interrogantes. Por una parte, no queda excesivamente claro si la mencionada composición debe respetarse para el ejercicio de las atribuciones contenidas en el punto 2º de la letra h) adaptación o, en su caso, modificación, o solamente este último caso. En base a una interpretación literal y sistemática del mismo no sería descabellado pensar que únicamente es requisito ineludible para el supuesto de ejercicio de funciones de modificación y, en particular, se exige no sólo la no exclusión sino el respeto pleno de las reglas de legitimación para negociar si se trata de adoptar acuerdos que estén dotados de eficacia general. Interpretación que seguramente viene avallada por la doctrina constitucional, que ha venido estimando que la función de administración atribuible a las comisiones paritarias podría exceder la mera interpretación o aplicación de sus cláusulas pudiendo incluir la adaptación de algunos de sus contenidos a problemas no previstos inicialmente en su texto e incluso una adaptación con carácter general del convenio, según unas pautas objetivas y prefijadas de antemano en el mismo³⁴. En definitiva, la exclusión de un sujeto legitimado para negociar se ha considerado inconstitucional cuando se trate de comisiones negociadoras, entendiéndose por tales las que tienen capacidad para establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo³⁵.

Por otro lado, tampoco hemos de perder de vista que con esta precisión no se resuelve del todo el problema pues la demarcación de fronteras entre las competencias de administración y de negociación puede ser en ocasiones difícil de trazar en la práctica³⁶, algo admitido incluso por los propios tribunales que llegan a afirmar que las resoluciones de los comités suponen la elaboración de acuerdos que en sí mismos presuponen siempre negociación, con la consiguiente dificultad

(RJ 10097), 21 de diciembre de 1994 (RJ 10346), 13 de marzo de 2002 (RJ 5143), 23 de marzo de 2010 (RJ 2480), 5 de mayo de 2011 (RJ 4615).

³³ STS de 20 de mayo de 2004 (RJ 5161).

³⁴ vid. esta temática en MARTÍNEZ MUÑOZ, A., "Comisión paritaria: competencias. Diferencia entre facultades de administración y facultades de negociación", AS 1999-II, BIB 1999/980, p. 2. También las SSTC 73/1984, de 27 de junio, 9/1986, de 21 de enero, 39/1986, de 31 de marzo (que profundiza en la doctrina de la STC 70/1982, y aborda el tema de las comisiones del AES), y 213/1991, de 11 de noviembre.

³⁵ STS de 23 de marzo de 2010 (RJ 2480). También para la STS de 30 de octubre de 2001 (RJ 2381) la función de aplicación de lo previsto en la norma a las reclamaciones particulares no tiene ningún contenido negociador ni normativo, puesto que con dicha facultad se actúa «intra Convenio».

³⁶ In extenso, sobre esta materia, con un estudio de las líneas trazadas por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, vid. TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: "Las competencias de administración y negociación...", op. cit., en especial pp. 2 y ss.

para concretar este ámbito técnicamente y desde un terreno dogmático o conceptual³⁷. En esta misma línea, algún pronunciamiento más reciente³⁸, aunque niega la atribución de funciones negociadoras, admite que se les adjudiquen funciones que corresponden a la administración del convenio, incluidas las de cooperación y colaboración en la ejecución del mismo.

Este patente giro hacia un modelo de negociación dinámico es apreciable en otros cambios introducidos en la regulación legal, en particular en puntos como la posibilidad de alcanzar acuerdos parciales en el curso de una negociación que viene marcada por la perentoriedad de los plazos. No obstante, como vimos con anterioridad, seguramente no es suficiente la imposición legal de toda esta serie de reglas para alterar significativamente el sistema si no se cuenta con la complicidad de los agentes sociales.

c) *Resolución de discrepancias en procedimientos de modificaciones sustanciales e inaplicación salarial*

Prevé ahora el texto legal, dentro del contenido mínimo del convenio, la asunción de competencias en orden a la resolución de discrepancias tras los períodos de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial, de conformidad con lo previsto en los art. 41.6 y 83.3 ET. Aun cuando no vayamos a entrar en el análisis de los cambios introducidos en materia de flexibilidad interna negociada por el art. 5 del presente Real Decreto-ley, sí conviene hacer algunas referencias en relación con el papel asumido por las comisiones paritarias.

En este ámbito, la nueva redacción legal, en concordancia con los cambios ya avanzados en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, expresamente señala que en los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo de convenios colectivos estatutarios y de inaplicación salarial, en caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico aplicables.

A la vista de esta regulación legal, lo que queda incluido en el contenido mínimo del convenio no es otra cosa que la determinación de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias en tales procedimientos de consulta. No obstante, en línea con lo señalado anteriormente, seguramente aun a falta de específica negociación sobre el particular el trámite resulta aplicable³⁹,

³⁷ Vid. la SAN de 13 de marzo de 2001 (nº rec. 213/2000). ALEMÁN PÁEZ, F. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.J.: "Aspectos orgánicos y funcionales...", op. cit., p. 12.

³⁸ STS de 16 de marzo de 2005 (RJ 3510).

³⁹ GOERLICH PESET, J.M.: "Contenido y vigencia de los convenios...", op. cit., p. 116.

aunque planteará problemas en orden a su operatividad y eficacia si no se prevén reglas específicas ni mecanismos que eviten los bloqueos.

De nuevo planea la duda sobre el carácter obligatorio de la intervención de la comisión pues aunque no se configure propiamente como un arbitraje obligatorio, podrá tener tal carácter para una de las partes, esto es, la que no decide someter la discrepancia a la comisión, a quien no le es dable rechazar su intervención. Es más, y pese al silencio legal en este punto, como se ha sostenido, si existe acuerdo en la comisión paritaria –o en el procedimiento autónomo que se ponga en marcha por ella– el procedimiento termina con la solución que corresponda, por tanto, presenta el carácter dirimente propio del laudo arbitral⁴⁰.

d) Intervención en ausencia de representación legal de los trabajadores

En primer lugar, en relación con este aserto legal hay que hacer notar el cambio de redacción que implica, como es notorio, dejar de situarnos ante una atribución directa de intervención de la comisión para el supuesto previsto en el número 4º de la letra h) del art. 85.3, en la medida en que de modo meridianamente claro queda en manos del convenio el dotar de régimen jurídico concreto a la misma y determinar su alcance, como denota la expresión “*que se acuerde*”. Por tanto, difícilmente podrá irrogarse este tipo de competencias la comisión paritaria si no ha recibido una habilitación expresa por parte del convenio colectivo.

Si, como es bien sabido, uno de los aspectos que vino a resolver la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, fue el relativo a la participación directa de los trabajadores en los procesos de negociación previos a las modificaciones sustanciales o a la inaplicación salarial en supuestos de inexistencia de representantes en la empresa, se avanza ahora por este terreno desde el momento en que se prevé la posibilidad de que en este caso sean las comisiones paritarias las que intervengan, con el alcance pactado, en dichos procesos. De esta forma, se propone una nueva fórmula encaminada a facilitar el desarrollo de las consultas, con una participación de la comisión de mayor o menor intensidad. Pero es que, además, pese a la oscuridad de que hace gala la fórmula empleada, seguramente la habilitación legal permite a la comisión actuar como alternativa a cualquiera de las fórmulas legales previstas para los períodos de consulta en ausencia de representación de los trabajadores ex art. 41.4 ET y normas concordantes.

Otro aspecto a destacar sería el relativo a que mientras que en el establecimiento de los procedimientos y los plazos se refiere a la “posibilidad” de ser contempladas por el convenio, se produce un nuevo giro en la redacción al contemplar que, en caso de preverse su actuación, el convenio “deberá” establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución

⁴⁰ En este sentido se pronuncia GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios...”, op. cit., p. 116.

de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83. Quizás aquí el aspecto más novedoso radicaría en el explícito vínculo que se establece entre la actuación de la comisión y el recurso a los procedimientos de solución extrajudicial a fin de resolver los conflictos surgidos en su seno⁴¹. La finalidad de la norma, en consonancia con los objetivos perseguidos por la reforma legal, es patente y va encaminada, como resulta obvio, a evitar que la intervención de la comisión se convierta en una instancia propiciadora de retrasos y que venga caracterizada por la eficacia y por la ausencia de dilaciones⁴².

⁴¹ En la misma línea, vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Claves generales de las reformas de la negociación colectiva efectuadas por la Ley 35/2010 y por el Real Decreto-Ley 7/2011”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): La reforma de la negociación colectiva, op. cit., p. 65.

⁴² En tal sentido, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “El <<favor>> por la flexibilidad interna...”, op. cit., p. 201.