

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva

Juan Carlos GARCÍA QUIÑONES\*

---

**RESUMEN:** El presente estudio analiza el papel de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y sus funciones de gestión de los conflictos laborales, con la referencia del ordenamiento jurídico español en su versión actual. Una institución, la de las Comisiones Paritarias, que ha sido objeto además de un intenso proceso de cambio en los últimos años. Modificaciones contextualizadas, a su vez, en el marco de una evolución proyectada sobre numerosas materias relacionadas con la negociación colectiva. Con todas esas premisas, desarrollamos en el presente trabajo, por su orden, temáticas como el tratamiento dado a la Comisión Paritaria como contenido obligatorio del convenio colectivo; cuestiones vinculadas con la configuración de la Comisión Paritaria; consecuencias derivadas de la atribución legal de determinadas competencias a la Comisión Paritaria en la redacción vigente del Estatuto de los Trabajadores; así como la resolución de las discrepancias en el ámbito de la Comisión Paritaria. Materias todas que confirman, en cualquier caso, la correspondencia que existe entre la complejidad de las problemáticas planteadas y las dificultades inherentes a sus posibles alternativas de solución.

*Palabras clave:* Comisiones Paritarias, Negociación Colectiva, Convenio colectivo de trabajo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La Comisión Paritaria como contenido obligatorio del convenio colectivo. 3. Configuración de la Comisión Paritaria. 4. Atribución legal de competencias a la Comisión Paritaria. 4.1. Intervención en el procedimiento de descuelgue del convenio. 4.2. La Comisión Paritaria como instancia previa a la vía jurisdiccional. 5. Delimitación entre funciones de administración y negociación. 6. Solución de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria. 7. Valoración conclusiva. 8. Bibliografía.

---

\* Profesor Contratado Doctor (acreditado como Profesor Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.

## Joint Committees in the Spanish legal system: virtuality and potential within the context of collective bargaining

---

**ABSTRACT:** The present paper analyzes the role of Joint Committees in collective bargaining and in settling labour disputes by referring to the current Spanish legal system. The Joint Committee is a body that has been subject to profound changes recently, as an attempt to review the collective bargaining system. Based on these assumptions, this paper aims to examine several topics, such as the role granted to the Joint Committee as a major element of the collective agreement; the issues linked to the Joint Committee's structure; the consequences stemming from the allocation of certain powers to this body in the current drafting of the Workers' Statute; as well as the setting up of dispute resolution mechanisms in the context of the Joint Committee. All these issues confirm the existing link between the complexity of the issues faced and the difficulties associated with their different solutions.

*Key Words:* Joint Committees, collective bargaining, collective agreements.

## 1. Introducción

La labor de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y sus funciones en la gestión de los conflictos laborales constituye un tema de indudable interés, cuyo análisis nos proponemos desarrollar a partir del marco general que ofrece su estado de regulación actual, considerando también su virtualidad desde una dimensión jurídico-práctica. Faceta ésta no siempre bien ponderada, por unas razones u otras, tampoco por parte de sus beneficiarios potenciales como tendremos ocasión de examinar en los epígrafes que siguen.

Por otro lado, esa apelación a la noción de “actualidad”, cuando se vincula con las Comisiones Paritarias, describe el proceso de cambio que se viene proyectando sobre la citada institución, contextualizado además en el marco de una evolución que afecta a numerosas materias relacionadas con la negociación colectiva. Modificaciones que se proyectan, como es conocido, en tres aspectos relevantes, por alusión a los descuelgues convencionales, la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y el debilitamiento de la regla legal de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo. Factores todos que están en el origen de algunas consecuencias claramente visibles, como esa extensión de la devaluación salarial, sumado también a una reducción apreciable del número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos vigentes<sup>1</sup>.

En este sentido, resulta desde luego previsible que una parte importante de las modificaciones que puedan acontecer en el futuro próximo del Derecho del Trabajo, consolidada cada vez más esa posición predominante del interés empresarial como evidencia el marchamo actual de iniciativas legales, seguirán siendo cambios que afectarán de una manera u otra a instituciones relacionadas con la negociación colectiva. Consecuencia lógica si se conviene que la misma representa, todavía hoy, una barrera de contención para la salvaguarda de los derechos laborales. Y bajo esa premisa o condición, uno de los instrumentos principales que justifica la pervivencia de la rama Social del Derecho, en tanto que garantía de su virtualidad cierta.

Reflexiones más o menos genéricas, predicables respecto de la negociación colectiva, que conviene integrar con las conclusiones que puedan extraerse, en su caso, desde esa aproximación a la dimensión actual de las Comisiones Paritarias, junto con las consecuencias que

---

<sup>1</sup> En este sentido, véase Cruz Villalón, J., “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, n. 120, 2013, pp. 14 y ss.

puedan derivarse también en el plano de su materialización práctica. Por ello, todavía en clave introductoria, no está demás subrayar algunas consideraciones preliminares vinculadas directamente con las Comisiones Paritarias, corroborando la importancia que asumen las mismas dentro de la negociación colectiva. Significación que, a buen seguro, explica en parte los cambios patrocinados por el legislador con ocasión de las últimas reformas legales.

No en vano se ha afirmado, con acierto, que la figura de la Comisión Paritaria constituye una institución de arraigo universal en el campo de las relaciones laborales, una vez que la negociación colectiva es un proceso que no concluye con la estipulación y firma del pacto, sino que por el contrario se prolonga y extiende durante toda la vigencia del mismo<sup>2</sup>. Comisión Paritaria que cumple, además, una doble función, como es garantizar una administración pactada del convenio, al tiempo que refuerza los hábitos negociales de los sujetos colectivos<sup>3</sup>. Máxime, considerando el carácter relativamente estático de nuestro sistema de negociación colectiva, de reparar en el hecho de que la negociación tiene lugar a intervalos periódicos, en momentos concretos y mediante comisiones formalizadas<sup>4</sup>.

A partir de aquí, el proceso progresivo de institucionalización de las Comisiones Paritarias ha producido importantes consecuencias de índole práctica en la conformación y desarrollo de nuestro sistema de relaciones laborales. Primero, garantizando la presencia de ese componente dinámico de la negociación colectiva. A continuación, ejerciendo como instrumento de adaptación y cierre de los contenidos normativos pactados a la realidad cambiante. Y después, reivindicándose como lugar idóneo para la experimentación y desarrollo de fórmulas autónomas de solución de los conflictos laborales colectivos. Con agudeza se ha dicho que el convenio colectivo constituye un producto “semielaborado”, como un conjunto de reglas que precisa ser cerrado con carácter previo a su concreción a la realidad, cuya materialización se obtiene con el auxilio de las actividades de “interpretación y aplicación”<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Valdés Dal-Ré, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2003, p. 37.

<sup>3</sup> En este sentido, véase Valdés Dal-Ré, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)”, *op. cit.*, pp. 37 y ss.

<sup>4</sup> A este respecto, véase Alfonso Mellado, C.L., “La eficacia de los acuerdos de las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, n. 34, 2006, pp. 71 y ss.

<sup>5</sup> En este sentido, véase Valdés Dal-Ré, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)”, *op. cit.*, pp. 43 y ss.

Funciones típicas, como se sabe, de las Comisiones Paritarias, por más que semejantes nociones resultan, en efecto, muy imprecisas en el contexto del lenguaje jurídico, de manera que su formulación precisa en cada supuesto concreto es materia continua de controversia, como acredita la existencia de numerosos pronunciamientos judiciales. En este sentido, no está demás preguntarse a qué obedece la presencia continuada de las Comisiones Paritarias como motivo de controversia ante las sedes jurisdiccionales. Seguramente, parte de esa explicación puede venir, no tanto por las variantes de interpretación que ofrece semejante institución, cuanto sobre todo porque el legislador no ha regulado la misma con el acierto que cabría desear, unas veces por defecto y otras veces por exceso, dejando tal vez demasiados flecos abiertos respecto de las distintas situaciones coyunturales que puedan acontecer.

Esto es, el tratamiento legislativo dado a las Comisiones Paritarias habría dejado demasiado margen al casuismo, con lo que ello supone en términos de defensa de los intereses de parte, abriendo así continuos frentes de discusión sobre cuestiones de muy diferente calado. Bien que no puede obviarse tampoco que la firma del convenio pone fin al conflicto, pero solo de manera transitoria, posponiéndose a una fase posterior su solución definitiva<sup>6</sup>. Reflexiones todas que, en general, ponen en valor la significación que asumen, también con su regulación actual, las Comisiones Paritarias.

Seguramente como materialización de las ventajas apuntadas, se constata cómo la designación obligatoria de una Comisión Paritaria por parte de todo convenio colectivo estatutario ha sido una constante del artículo 85.3 del ET, a modo de exigencia legal permanente, como corroboran las sucesivas versiones del precepto, desde su redacción original hasta la versión actual de la norma, considerando las reformas acaecidas en 1994, 2010, 2011 y 2012. Cosa distinta son las funciones asignadas tradicionalmente a la Comisión Paritaria, contempladas regularmente por la ley de modo muy genérico y no exento de confusión<sup>7</sup>. Advertido, no obstante, que cada cambio legal en el régimen dispuesto para las Comisiones Paritarias constituye un acicate en relación con el interés que manifiesta la doctrina por la citada institución, seguramente como una confirmación implícita de su virtualidad potencial.

Con independencia de este apunte, la designación de una Comisión Paritaria aparece dispuesta así en el artículo 85.3 del ET como un

---

<sup>6</sup> Valdés Dal-Ré, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)”, *op. cit.*, p. 45.

<sup>7</sup> A este respecto, véase Alfonso Mellado, C.L., “La eficacia de los acuerdos de las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, *op. cit.*, p. 72.

contenido mínimo, necesario u obligatorio del convenio colectivo, sobre la base de tres factores que ha individualizado la doctrina. En primer lugar, la Comisión Paritaria constituye una manifestación de la representación de las partes negociadoras del convenio, de manera que su legitimidad representativa y la eficacia de sus resoluciones deriva de la que ostentan los sujetos firmantes. De igual modo, la Comisión Paritaria se encuentra habilitada potencialmente para abordar cuantas cuestiones se le atribuyan por las partes firmantes del convenio colectivo a través del propio convenio colectivo, junto con aquellas materias que le asigne la ley al margen de la decisión de los sujetos negociadores, incluyendo la intervención de la Comisión Paritaria y el acceso a la jurisdicción competente, según los términos que refiere el artículo 91 del ET. Por su parte, el convenio colectivo deberá también prever la manera de solventar las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria, disponiendo, para el caso de que dicho acuerdo resulte imposible en dicha instancia, la existencia de un procedimiento que haga posible el logro de alguna salida al conflicto planteado<sup>8</sup>.

Elementos todos que han planteado en el pasado – y plantean hoy todavía – numerosos problemas interpretativos, con el alcance que tendremos ocasión de analizar en los apartados que siguen, examinando separadamente el tratamiento dado a la Comisión Paritaria como contenido obligatorio del convenio colectivo; cuestiones vinculadas con la configuración de la Comisión Paritaria; consecuencias que se derivan de la atribución legal de determinadas competencias a la Comisión Paritaria en la versión vigente del Estatuto de los Trabajadores; así como la resolución de las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria. Para finalizar con algunas reflexiones, a modo de valoración conclusiva, que puedan resultar interesantes para el debate jurídico, conscientes en todo caso de la correspondencia que existe entre la complejidad de las problemáticas planteadas y las dificultades que presentan sus posibles alternativas de solución.

## **2. La Comisión Paritaria como contenido obligatorio del convenio colectivo**

Se ha señalado, con acierto, cómo la grandeza y el defecto que rodea las Comisiones Paritarias radica en el hecho de ser una institución cuya

---

<sup>8</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *Temas Laborales*, n. 120, 2013, p. 283.

funcionalidad operativa depende de la credibilidad mostrada hacia dichos órganos por los agentes sociales<sup>9</sup>. Sin perder la perspectiva de semejante afirmación, en relación con el espacio que debe ocupar el contenido obligatorio del convenio, se refiere genéricamente cómo una dimensión excesiva del mismo, así como un mayor rigor por parte de la ley disponiendo la efectividad de dicho contenido obligatorio en detrimento de la voluntad de los sujetos negociadores, puede constituir un atentado a la autonomía colectiva, y con ello, estar en el origen de una eventual causa de inconstitucionalidad<sup>10</sup>. No extraña, por tanto, el contraste evidenciado tradicionalmente en la práctica convencional, sin ir más lejos, en referencia al procedimiento de actuación, con la coexistencia de convenios dotados de una regulación muy detallada en este sentido, frente a otros que ninguna mención aportan sobre el modo de proceder de la Comisión Paritaria, o bien que remiten a un momento posterior la elaboración de un reglamento de actuación<sup>11</sup>.

Del mismo modo, la autonomía colectiva pudiera resentirse también para el supuesto de que la ley invadiera el espacio de la negociación, imponiendo reglas que limitaran la capacidad de decisión del acuerdo colectivo, aunque sin imponer ningún contenido obligatorio al mismo. Situación que acontece, por ejemplo, cuando la ley atribuye funciones directas a la Comisión Paritaria, por más que las partes del convenio no lo hubieran previsto o incluso no hubieran querido asignárselas. Nos encontramos, por tanto, ante un conflicto en la frontera de la delimitación de la competencia material entre ley y convenio colectivo, cuya solución no puede resolverse predicando siempre una exclusión de la intervención de la ley, aunque el respeto al valor que incorpora la autonomía colectiva sí exige que dicha intervención legal resulte justificada, proporcional, razonable y ponderada. Exigencias comunes, igualmente, respecto de cualquier limitación de un derecho fundamental<sup>12</sup>.

Vinculando estas consideraciones en relación con la Comisión Paritaria, desde su configuración como contenido obligatorio del convenio colectivo, se constata cómo la versión vigente del artículo 85.3 del ET ha

---

<sup>9</sup> Alemán Páez, F. y Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup>J., “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2005, p. 258.

<sup>10</sup> González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 284.

<sup>11</sup> En este sentido, sobre la base de un estudio convencional, véase Ballester Pastor, M<sup>a</sup>A. y Altés Tárrega, J.A., “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 1996, pp. 316 y ss.

<sup>12</sup> A este respecto, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 284.

vuelto a una redacción más breve y menos problemática que la dispuesta con ocasión del Real Decreto-Ley 7/2011<sup>13</sup>. Conflictividad e incumplimiento de las expectativas sobre los objetivos dispuestos en este último Texto legal, anunciados por la doctrina en un tiempo temprano, por lo que significaba en términos de desatención sobre el significado genérico de la gestión convencional, junto con la existencia de deficiencias técnicas en la composición del nuevo régimen jurídico dispuesto para la Comisión Paritaria<sup>14</sup>.

De este modo, en su redacción actual, el artículo 85.3 del ET refiere el mandato imperativo para los convenios colectivos de expresar como contenido mínimo la designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas por la ley o por el propio convenio colectivo, junto con el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la propia Comisión Paritaria, incluido también el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET. En definitiva, tres dimensiones como son representatividad, competencias y consecución de una solución efectiva, merecedoras de una atención individualizada.

No obstante, antes vale la pena reflexionar, siquiera mínimamente, sobre la razón que justifica la propia existencia de la Comisión Paritaria del convenio, bajo esa lógica de imperatividad promovida por la ley. En este sentido, se ha dicho que su existencia imperativa responde a exigencias generales, en línea con una interpretación auténtica de la norma<sup>15</sup>, garantizando una solución rápida y eficaz de los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, con el beneficio consiguiente en descargo del sistema jurisdiccional, mediante ese fomento de los procedimientos autónomos de solución de los conflictos. Se explica así que el artículo 91.1 del ET atribuya a la Comisión Paritaria la competencia, previa a la judicial, para conocerlos, ejerciendo su competencia reguladora, por encima de la convencional, de todo lo

---

<sup>13</sup> González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 290.

<sup>14</sup> En este sentido, véase Morales Ortega, J.M., “La gestión del convenio colectivo: la potenciación de las comisiones paritarias”, *Relaciones Laborales*, nn. 23-24, 2011, pp. 217 y ss.

<sup>15</sup> Para una caracterización sobre el significado de la interpretación auténtica, por contraste con la interpretación ordinaria, véase Apilluelo Martín, M., *La intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Supraempresarial en la Solución del Conflicto de Trabajo*, Cedecs Editorial, Barcelona, 1997, pp. 265 y ss.

relativo a la garantía del acceso a la jurisdicción. Sin que pueda entenderse, por tanto, que la obligación de constituir una Comisión Paritaria en el convenio resulte, en sí misma, limitativa de la autonomía colectiva<sup>16</sup>.

Considerando además que las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria, según se infiere de la redacción vigente del artículo 85.3.e) del ET, denotan en verdad una generalidad y flexibilidad que supone en la práctica dejar plena libertad a los sujetos negociadores del convenio, liberalidad materializada después en relación con la propia asignación de funciones a la Comisión Paritaria, la elección del nivel de minuciosidad dispuesto sobre los procedimientos de actuación, así como para el sometimiento o no a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos cuando resulte necesario, de manera que la generalidad anunciada respecto a esa atribución de funciones a partir del dictado de su configuración legal, no resulta determinante para entender que limita de manera relevante la autonomía colectiva de los sujetos negociadores<sup>17</sup>. Bajo esa lógica, se justifica la actuación del legislador cuando opta por la atribución directa de competencias a la Comisión Paritaria, en lugar de obligar al convenio a establecerlas, apelando tanto a un criterio de eficiencia como a una reducción del riesgo de cara a un hipotético conflicto con la autonomía colectiva<sup>18</sup>.

Sea como fuere, la doctrina ha individualizado algunos elementos a considerar en la atribución de funciones a las Comisiones Paritarias. En primer lugar, el ámbito del convenio, de manera que el funcionamiento de la Comisión Paritaria, incluso por la facilidad para acudir a sus reuniones, contactar con la misma, etc., puede ser más eficaz cuanto menor sea el ámbito del convenio. En segundo lugar, la complejidad y conflictividad del sector o del ámbito afectado por el convenio, circunstancias que habrían de tenerse presentes también a la hora de determinar las funciones que ha de asumir la Comisión Paritaria. En tercer lugar, la necesidad de una regulación clara del procedimiento y del acceso de las partes a la Comisión Paritaria, como expresión de la seguridad jurídica, con lo que ello significa en términos de confianza en la actuación de propia Comisión. En cuarto lugar, el tiempo y los costes de actuación, bajo la idea de que una actuación lenta de la Comisión contribuye al deterioro de su imagen y debe ser por tanto evitada<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 290-291.

<sup>17</sup> También, con desarrollo de todos esos argumentos enumerados, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 290-291.

<sup>18</sup> González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 291.

<sup>19</sup> En este sentido, véase Alfonso Mellado, C.L., “La eficacia de los acuerdos de las

### 3. Configuración de la Comisión Paritaria

Como se ha señalado en epígrafes anteriores, el artículo 85.3.e) del ET, empleando una terminología que ha permanecido invariable y sin perjuicio de la libertad de contratación, refiere la obligación de los convenios colectivos de expresar como contenido mínimo, en lo que nos afecta, la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras. Tal vez por un efecto mimético, contagiados por esa laxitud que parece irradiar el precepto legal citado, los convenios colectivos suelen dedicar escasa atención al aspecto orgánico (constitución, composición interna) y de funcionamiento interno de las Comisiones Paritarias, deficiencia que condiciona en negativo la propia funcionalidad potencial que están llamadas a desempeñar<sup>20</sup>. Del mismo modo que resulta criticable el tratamiento dado por determinados convenios, bien que la minoría, cuyo texto no incorpora ninguna mención a la composición de la Comisión Paritaria<sup>21</sup>.

Descripción legal calificada así como escueta y poco precisa, fuente no obstante de una serie de consecuencias que ha individualizado la doctrina. En primer lugar, cuando se conecta la estructura paritaria de la comisión como una proyección del carácter dual de la comisión negociadora del convenio, de manera que la comisión habrá de estar constituida por un número igual de miembros por cada una de las partes que han negociado el convenio colectivo; por más que, como se apunta también, semejante dictado legal resulta susceptible de entrar en conflicto con la autonomía colectiva para la hipótesis de que las partes hubieran acordado una composición no paritaria de la comisión. Supuesto posible pero improbable, considerando que la comisión negociadora, dividida netamente en dos partes enfrentadas, difícilmente acordará esa atribución de funciones referidas al convenio a un órgano que no sea paritario.

En segundo lugar, la Comisión Paritaria debe derivar de la representación de las partes negociadoras, de modo que, al margen del número de

---

comisiones paritarias de los convenios colectivos”, *op. cit.*, pp. 75 y ss.

<sup>20</sup> En este sentido, con ocasión del análisis de los aspectos orgánicos y procedimentales de la Comisión Paritaria, véase 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*, núm. 68, 2007, pp. 119 y ss.

<sup>21</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup>A. y Altés Tárrega, J.A., “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *op. cit.*, p. 309.

componentes de la Comisión Paritaria – extremo éste que deberá establecer el convenio colectivo como contenido obligatorio –, la totalidad de los miembros de cada parte habrán de repartirse entre los sujetos negociadores, de acuerdo con su respectiva representatividad y conforme a las reglas habituales aplicables a estos casos. Materia ésta que constituye un motivo frecuente de conflicto en torno a la composición y designación por cada parte de los miembros de la Comisión Paritaria, sobre todo en aquellos supuestos de una composición plural de la comisión negociadora por la parte social, frente a la representación patronal habitualmente unitaria<sup>22</sup>. A este respecto, se apunta cómo el problema radica en que muchos convenios colectivos se limitan a fijar el número de miembros de la comisión pero sin fijar el criterio a seguir a la hora de distribuirlos entre las distintas organizaciones firmantes, problemática que resuelven después los tribunales acudiendo de nuevo a la dicotomía que distingue entre Comisiones Paritarias “administradoras” y Comisiones Paritarias “negociadoras”<sup>23</sup>. Temática ésta, la de las mayorías requeridas para la adopción de los acuerdos dentro de la Comisión Paritaria, que enlaza directamente en definitiva con la eficacia de sus resoluciones, como ha tenido ocasión de subrayar la doctrina<sup>24</sup>.

En ese sentido, se ha entendido que el convenio no puede establecer una comisión que no sea paritaria, que no sea expresión de la comisión negociadora del convenio y en cuya composición no se tengan en cuenta los índices de representatividad de los sujetos presentes en la negociación, por más que el Tribunal Supremo en distintas sentencias haya rechazado la obligatoriedad de que la Comisión Paritaria refleje proporcionalmente la representatividad de los sujetos negociadores del convenio (STS de 11 de julio de 2000, 22 de junio de 2007 y 26 de marzo de 2013)<sup>25</sup>. Sea como fuere, se ha subrayado con acierto, en relación con el análisis de los aspectos orgánicos de las Comisiones Paritarias, concretamente a la hora de examinar su configuración interna, cómo una composición irregular o arbitraria de las mismas constituye un foco de litigiosidad latente por parte de los representantes potencialmente excluidos<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> En este sentido, desarrollando los aspectos citados, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 291 y ss.

<sup>23</sup> En este sentido, véase Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 122 y ss.

<sup>24</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup>A. y Altés Tárrega, J.A., “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *op. cit.*, p. 319.

<sup>25</sup> A este respecto, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 293.

<sup>26</sup> A este respecto, véase Alemán Páez, F. y Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup>J., “Aspectos orgánicos

Por otra parte, se ha considerado oportuno asimismo efectuar una matización al texto legal, toda vez que cuando el artículo 85.3.e) del ET se refiere a las “partes negociadoras” utiliza una expresión incorrecta, advertida la posibilidad de que existan sujetos colectivos que participan en la negociación pero que finalmente no suscriben el acuerdo, que puede no obstante convertirse en norma jurídica si los restantes miembros de la representación reúnen el requisito mayoritario de la legitimación para firmarlo. De modo que debería diferenciarse entre sujetos negociadores y sujetos firmantes del convenio, puesto que, mientras que los primeros, al separarse del convenio, habrían renunciado a la condición de parte, quienes finalmente asumen los acuerdos y los convierten en norma jurídica son los que conservan el derecho a estar presentes en la Comisión Paritaria. De forma que la representación en la Comisión Paritaria será la que se derive de la firma del convenio y no tanto de la presencia en la comisión negociadora<sup>27</sup>.

A continuación, una vez establecido el número de componentes de la Comisión Paritaria y los puestos que corresponden en ella a cada sujeto negociador, corresponde abordar el sistema de designación personal de esos sujetos, según los términos y con las condiciones dispuestas en el convenio colectivo, bien que sin posibilidad para este último de limitar la capacidad de decisión de cada sujeto colectivo con derecho a estar en la Comisión Paritaria acerca de la persona o personas que habrán de representarlo<sup>28</sup>.

De otro lado, resulta frecuente también que los convenios colectivos incluyan otras comisiones variadas para hacer frente a las cuestiones monográficas del salario, la productividad o la movilidad; o la creación por el convenio de subcomisiones paritarias con funciones separadas con la referencia común que encuentra su anclaje en la estructura de la Comisión Paritaria<sup>29</sup>. A este respecto, se ha subrayado cómo los cometidos asignados a las comisiones especializadas resultan tan amplios como las condiciones

---

y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *op. cit.*, pp. 262 y ss.

<sup>27</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 294.

<sup>28</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 294-295.

<sup>29</sup> A este respecto, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 295. También, sobre la tipología de Comisiones Paritarias, ampliamente, véase Alemán Páez, F. y Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup> J., “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *op. cit.*, pp. 267 y ss.; Alemán Páez, F., *Las Comisiones Paritarias*, Civitas, Madrid, 1996, pp. 45 y ss.

y núcleos temáticos que puedan ser regulados por los convenios colectivos<sup>30</sup>. En realidad, cualquier modelo de estructuración que se adopte en este sentido debe ponerse en conexión con su funcionalidad para dar una respuesta eficaz a las funciones que está llamada a desempeñar la Comisión Paritaria, evitando hacer de este apartado estructural un problema adicional en sí mismo. Esto es, que la estructura formal no se imponga de un modo irracional sobre el cometido funcional, con la referencia puesta siempre en la Comisión Paritaria.

Mención aparte merece el uso frecuente de la figura del asesor o experto en la composición de la Comisión Paritaria, cuyo número varía mucho según cada convenio. Figura, por lo demás, eminentemente instrumental que, dependiendo del convenio de que se trate, puede ser designado con carácter ocasional o permanente<sup>31</sup>. Normalmente, su institucionalización se concibe bajo una valoración positiva, considerando factores como la amplitud y complejidad de las cuestiones inherentes a la administración del convenio, junto con la apertura en forma de nuevas reflexiones que puede derivar con su presencia<sup>32</sup>. Bien que en ocasiones, paradójicamente, la participación del asesor o experto puede constituir un elemento adicional de dificultad para el buen funcionamiento de la Comisión Paritaria, en aquellas hipótesis donde su actuación responda a un esquema rígido, hermético o cerrado, absolutamente condicionado con motivo de las instrucciones recibidas por aquella parte a la que asesora.

#### 4. Atribución legal de competencias a la Comisión Paritaria

En clave de retrospectiva sobre el tratamiento dado en relación con las competencias de la Comisión Paritaria, se constata cómo el texto original del artículo 85.3.e) del ET, vigente hasta la reforma del año 2011, señalaba cómo la Comisión Paritaria entendería de “cuantas cuestiones le sean atribuidas”. Formulación general que dejaba entrever, no obstante, una idea básica en opinión de la doctrina, cual es que la función a desempeñar por la Comisión Paritaria, mesurando su amplitud o significación, quedaba a la discrecionalidad de las partes firmantes del convenio, dentro de los

---

<sup>30</sup> Alemán Páez, F. y Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup> J., “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *op. cit.*, p. 267.

<sup>31</sup> En este sentido, véase Ballester Pastor, M<sup>a</sup>A. y Altés Tárrega, J.A., “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *op. cit.*, p. 311.

<sup>32</sup> Alemán Páez, F., “Capítulo 10. La Administración del convenio colectivo”, en AA.VV., Lahera Forteza, J. (coord.) y Valdés Dal-Ré, F. (dir.), *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, La Ley, 2008, p. 567.

aspectos circunscritos a la administración del propio convenio, como corroboraba asimismo la redacción del artículo 91 del ET hasta su modificación por la reforma de 2011<sup>33</sup>.

Con este escenario, la reforma patrocinada por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, incorpora un importante cambio de las reglas contenidas en los artículos 85.3 y 91 del ET, de manera que, con la redacción renovada del artículo 85.3.h), se facultaba a la ley para asignar a la Comisión Paritaria funciones que las partes no han previsto, dando cuenta de una ampliación muy sensible en el contenido de ese apartado, como resultaba de la atribución a la Comisión Paritaria de competencias expresas, junto con las tradicionales de aplicación e interpretación del convenio, habilitada entonces para intervenir en los procesos de adaptación y de modificación del convenio durante su vigencia o en los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como en relación con la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos. Reforma legal caracterizada, a nivel doctrinal, como una muestra aparente de intervención legal en detrimento de la autonomía de las partes a la hora de decidir el contenido concreto del convenio, por más que semejante tentativa haya sido calificada como infructuosa, ineficaz y sin resultado práctico<sup>34</sup>.

Mayor virtualidad tenía el segundo bloque de mandatos legales dispuesto por el Real Decreto-Ley 7/2011, en cuanto al contenido obligatorio del convenio relacionado con la Comisión Paritaria cuando ordena fijar convencionalmente los procedimientos y plazos para garantizar la rapidez y la eficacia de su intervención<sup>35</sup>; del mismo modo que obligaba también al convenio a establecer mecanismos de solución efectiva de las discrepancias, incluido – bien que sin carácter obligatorio – el acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. Sea como fuere, semejantes cuestiones, que han sido en su momento materias propicias para el debate doctrinal, en la actualidad ha perdido su sentido, considerando la reforma actuada después en lo que constituye hoy la redacción vigente del artículo 85.3 del ET.

Baste señalar a este respecto cómo, desde alguna tribuna doctrinal, lo que

---

<sup>33</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 296.

<sup>34</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 297-298.

<sup>35</sup> En relación con los aspectos procedimentales de la Comisión Paritaria como consecuencia del Real Decreto-Ley 7/2011, véase Morales Ortega, J.M., “La gestión del convenio colectivo: la potenciación de las comisiones paritarias”, *op. cit.*, pp. 240 y ss.

se ha achacado precisamente a la reforma incorporada por el Real Decreto-Ley 7/2011, ha sido la ausencia de una clara voluntad reformista, una vez que la gestión convencional habría permanecido intacta; el hecho de que no se haya producido tampoco, en puridad, una potenciación de las competencias de la Comisión paritaria, al mantenerse sus atribuciones clásicas – vigilancia, interpretación, etc. –; junto con la promoción, no de la negociación de ejecución, sino de una negociación *ex novo* que podía generar, como así sucedió, efectivamente, una dinámica contraproducente en los interlocutores sociales<sup>36</sup>.

En cualquier caso, como ha subrayado la doctrina, nos encontramos ahora con una redacción del precepto de referencia – artículo 85.3 del ET – mucho más limitada, donde el contenido obligatorio para el convenio en relación con las competencias de las Comisiones Paritarias resulta ahora muy genérico, remitiendo al propio convenio o a otros instrumentos de regulación como pueden ser la ley pero también los acuerdos interprofesionales, de modo que con la versión vigente de la norma la ley no impone nada al convenio, a salvo la existencia misma de la Comisión Paritaria, por lo que sus competencias podrán ser o muy extensas o reducidas, de conformidad con el criterio de los propios negociadores<sup>37</sup>.

Fórmula que, a pesar de lo que pudiera parecer, eliminadas esas expresiones de sesgo imperativo, ofrece seguramente mucho más margen para que, desde la voluntariedad y la convicción de los negociadores, la Comisión Paritaria pueda alcanzar de un modo más certero toda su virtualidad potencial. Bien que la redacción vigente del ET ha aumentado las atribuciones dispuestas para las Comisiones Paritarias, como corrobora el establecimiento de una asignación legal directa para intervenir en el procedimiento de descuelgue del convenio, conforme previene el artículo 82.3 del ET; de igual forma que se configura también la Comisión Paritaria como instancia previa a la vía jurisdiccional, siguiendo el mandato del artículo 91 del ET. Variantes ambas que analizamos brevemente en los epígrafes siguientes.

#### **4.1. Intervención en el procedimiento de descuelgue del convenio**

Por lo que se refiere a la intervención en el procedimiento de descuelgue

---

<sup>36</sup> En este sentido, véase Morales Ortega, J. M., “La gestión del convenio colectivo: la potenciación de las comisiones paritarias”, *op. cit.*, pp. 245 y ss.

<sup>37</sup> A este respecto, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 298.

del convenio, la redacción vigente del artículo 82.3 del ET, en lo que nos concierne, prevé un procedimiento que se inicia con un período de consultas que, para el caso de resultar infructuoso por no terminar en acuerdo, permite someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del convenio, dentro de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que le fuera planteada la discrepancia, a salvo después la intervención de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos y, en su caso, el arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Regulación que demanda, implícitamente, un régimen de funcionamiento cada vez más ágil y eficiente por parte de las Comisiones Paritarias<sup>38</sup>.

Actuación que ha sido valorada por la doctrina como una intervención legal de una cierta intensidad, al tiempo que muy discutible si se atiende a su contenido. Y ello, porque el artículo 82.3 del ET, en su párrafo séptimo, dispone una intervención de la Comisión Paritaria que, no siendo obligada, se produciría no obstante con que solo una de las partes en conflicto así lo decidiera. Caso distinto sería que existiera un acuerdo al respecto, lo que sin duda legitimaría esa intervención de la Comisión Paritaria en tanto que decisión conjunta de las partes discrepantes expresiva de la búsqueda de una solución externa al conflicto<sup>39</sup>. Bien que la trascendencia potencial de esa imposición, discutible, se rebaja después, por cuanto no resulta obligatorio dar entrada a la Comisión Paritaria, del mismo modo que tampoco está garantizado que la Comisión Paritaria sea capaz de ofrecer esa solución dada la frecuencia de desacuerdos que se producen en su seno, tanto como para que la ley insista en la necesidad de dar salida eficaz a estas discrepancias con la consiguiente solución del conflicto. Se explica así que el artículo 82.3 del ET abra paso a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos “cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo”.

Por su parte, la redacción vigente del artículo 82.3 del ET refiere que, para el caso de que estas alternativas no ofrecieran una solución definitiva a la controversia, cualquiera de las partes “podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos” o “a los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma”, según el ámbito territorial de la inaplicación. En definitiva, un arbitraje obligatorio

---

<sup>38</sup> Olarte Encabo, S., “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nn. 9-10, 2014, pp. 157-158.

<sup>39</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 299 y ss.

impuesto por la ley, tras el fracaso de otras alternativas más respetuosas con la autonomía colectiva, como se ha hecho notar por la doctrina. Arbitraje obligatorio cuya constitucionalidad ha sido no obstante validada en tiempos recientes por la Sentencia del TC 119/2014, de 16 de julio, resolviendo el recurso de inconstitucionalidad número 5603-2012, interpuesto por el Parlamento de Navarra, contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por más que resulte de mucha utilidad confrontar las razones que invoca la posición mayoritaria del TC en relación con esta materia, frente a los argumentos que contiene el Voto Particular.

De todo lo dicho en relación con el papel reforzado que asumen ahora las Comisiones Paritarias dentro del nuevo régimen jurídico de los descuelgues, la doctrina aprecia una evolución en la configuración de las mismas, abandonando su condición de órgano bloqueante para pasar a reivindicarse como órgano racionalizador. Nueva dimensión de los descuelgues y acuerdos de inaplicación de los convenios colectivos que coloca a las Comisiones Paritarias ante la necesidad de replantear su funcionamiento y sus usos, sobre todo, considerando el refuerzo por el legislador del nivel de empresa, con plazos legales para la actuación de estas comisiones mucho más cortos y con apertura para una eventual imposición por un tercero como es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o árbitro delegado u órgano autonómico equivalente. Cambio de escenario que incorpora asimismo un incremento del número de reuniones para atender las solicitudes empresariales para la inaplicación del convenio con las debidas garantías, que comportarán unos gastos que la ley no ha previsto, con lo que ello significa en términos de encarecimiento de los descuelgues, que los agentes sociales difícilmente estarán en condiciones de asumir<sup>40</sup>. Por más que, aplicando una lógica distinta sobre la base de experiencias pretéritas, dentro de los elementos a considerar en la atribución de funciones a las Comisiones Paritarias, específicamente en relación con el ámbito del convenio, se ha subrayado cómo el funcionamiento de la Comisión Paritaria pudiera ser más eficaz cuanto menor sea el ámbito del convenio<sup>41</sup>.

Advertido, además, que la ley no regula ningún aspecto sobre el régimen de actuación de las Comisiones Paritarias en relación con los conflictos sobre descuelgues, aunque sí deja clara la posibilidad de que éstas puedan

---

<sup>40</sup> En este sentido, véase Olarte Encabo, S., “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, *op. cit.*, pp. 158 y ss.

<sup>41</sup> A este respecto, véase Alfonso Mellado, C.L., “La eficacia de los acuerdos de las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, *op. cit.*, p. 75.

actuar como instancias de resolución de conflictos más o menos relacionados – en sentido amplio – con la interpretación y aplicación del convenio. Lo que significa que serán los propios convenios los que habrán de regular dicho régimen, si es que realmente se quiere potenciar su intervención en los procesos de descuelgue.

En este sentido, a modo de buenas prácticas, la doctrina ha individualizado las siguientes<sup>42</sup>:

- a) El deber y la capacidad de las Comisiones Paritarias para exigir precisión y claridad en las solicitudes de descuelgue. Lo cual habrá de estar regulado en el convenio colectivo o, supletoriamente, en el reglamento de funcionamiento interno de la empresa;
- b) Conveniencia de que la solicitud de descuelgue especifique detalladamente la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo pretendidas, especificándose de entre las que establece el propio artículo 82.3 del ET (jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites del artículo 39 y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social);
- c) Exigir que la solicitud dirigida a la Comisión Paritaria se acompañe del motivo de la discrepancia, haciendo constar no solo las posiciones de las partes – que será evidente – sino también las razones de las mismas;
- d) Incluir también como exigencia convencional la presentación ante la Comisión Paritaria – en la solicitud – la determinación de las nuevas condiciones de trabajo que pretenden implantarse en la empresa y su extensión temporal;
- e) En relación con la documentación a presentar ante la Comisión Paritaria, y desde luego, teniendo en cuenta la brevedad del plazo máximo que tiene ésta para resolver (7 días), debiera exigirse en los convenios un mínimo deber de información documental. Por ejemplo, acreditar el cumplimiento del previo período de consultas en la empresa, presentando copia de las actas de las reuniones, propuesta de nuevas condiciones de trabajo y acreditación de la concurrencia de causas económicas (para el caso de alegarse disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, presentando documentos que acrediten dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos) y similares formas de acreditación de las causas técnicas, organizativas, productivas o económicas que las

---

<sup>42</sup> En este sentido, desarrollando todas las que aquí se citan, véase Olarte Encabo, S., “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, *op. cit.*, pp. 159 y ss.

establecidas en el Reglamento de despido colectivo y de suspensión de contrato y de reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, aunque más simplificadas;

f) Exigir la determinación de los trabajadores afectados por las medidas pretendidas (número, clasificación profesional y junto con el desglose correspondiente cuando el descuelgue afecte a más de un centro de trabajo);

g) Finalmente, los convenios colectivos debieran prever si la Comisión Paritaria ha de actuar como tal, en pleno o a través de comisiones delegadas por ámbitos territoriales o subsectores e incluso la posibilidad de designación de un árbitro o varios delegados de la comisión paritaria y un procedimiento para su designación ágil, por unanimidad, por mayoría o por listas con sistema de descartes sucesivos.

No obstante, como se advierte también, las posibilidades enumeradas habrán de ponderarse en cada caso concreto por la negociación colectiva, considerando los riesgos que comporta un régimen excesivamente laxo e indeterminado, de cara a una eventual inoperancia de la Comisión por falta de sustento instrumental, condicionando así el fracaso de las mismas en su función mediadora en los descuelgues; frente a un régimen excesivamente reglamentista, con el riesgo consiguiente, también, en términos de falta de agilidad ante la brevedad del plazo máximo legal de siete días con que cuentan las Comisiones Paritarias para adoptar una decisión. De forma que, sopesando las ventajas e inconvenientes previsibles de ambos modelos, parecería conveniente apostar por una fórmula intermedia, respetuosa con la virtualidad de las Comisiones Paritarias como mecanismo para ofrecer una oportunidad real, en correspondencia con el protagonismo atribuido a las mismas dentro del nuevo escenario que compone el legislador<sup>43</sup>.

Bien que tratando de evitar asimismo que una vocación excesivamente amplia de exigencias vinculadas con la actuación futura de las Comisiones Paritarias pueda actuar como elemento obstaculizador ab initio, dificultando sobremanera la suscripción del propio convenio colectivo. Seguramente, como criterio pragmático, puede resultar más conveniente dejar la resolución de los problemas para cuando éstos en verdad surjan, aun a riesgo de reducir – o eliminar – la virtualidad futura de la propia Comisión Paritaria para el caso de que acontezca esa situación de conflicto. De cualquier forma, resulta evidente que no hay reglas definitivas, si se considera que cada supuesto requerirá en buena lógica un

---

<sup>43</sup> En este sentido, véase Olarte Encabo, S., “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, *op. cit.*, p. 160.

tratamiento distinto. Máxime, cuando ese posicionamiento aparentemente ventajoso, de vocación equidistante, debe materializarse después adoptando un determinado contenido.

#### **4.2. La Comisión Paritaria como instancia previa a la vía jurisdiccional**

El artículo 91 del ET, con su redacción actual según la versión dada por el Real Decreto-Ley 7/2011, bajo la rúbrica de “Aplicación e interpretación del convenio colectivo”, señala en su número 1 cómo “Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos”. Previsión que incorpora, como ha subrayado la doctrina, una atribución inicial, previa y plena a la Comisión Paritaria en relación con la facultad de aplicar e interpretar el convenio. Una atribución legal que no depende de la voluntad de los sujetos firmantes del convenio, aunque lo usual será que, conforme con el mandando que expresa el precepto transcrito, los convenios colectivos deriven esta función hacia la Comisión Paritaria<sup>44</sup>.

Comisión Paritaria del convenio caracterizada, por lo demás, como el órgano idóneo para efectuar interpretaciones generales del convenio colectivo, cuya interpretación ostenta además la naturaleza de interpretación auténtica, en tanto que adoptada por una representación de las partes signatarias del mismo<sup>45</sup>. De este modo, aun con esa cierta oscuridad que manifiesta la redacción de la norma estatutaria, se ha subrayado cómo el modelo instaurado otorga cierta preferencia a la intervención de la Comisión Paritaria en materia de interpretación y aplicación, si bien no se obliga a que la misma se convierta en trámite inexcusable previo a la mediación y el arbitraje<sup>46</sup>.

Bajo el mismo criterio imperativo, el artículo 91 del ET, en su número 3, refiere que “En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión

---

<sup>44</sup> A este respecto, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 302.

<sup>45</sup> Valdés Dal-Ré, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (y II)”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2003, p. 52.

<sup>46</sup> En este sentido, véase Cruz Villalón, J., “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nn. 23-24, 2011, pp. 268 y ss.

paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente”. Se trata de una nueva manifestación, todavía más clara, de intervención obligada de la Comisión Paritaria, dotada de una trascendencia notable. Máxime, considerando la situación de la práctica convencional existente con anterioridad a esta regulación legal, expresiva de tratamientos muy heterogéneos en esta materia, como ha tenido ocasión de señalar la doctrina, de manera que eran muchos los convenios colectivos que establecían claramente la obligatoriedad de la intervención de la Comisión Paritaria como trámite preceptivo previo, por contraposición con otros convenios que se decantaban por el carácter totalmente voluntario de la intervención de la Comisión Paritaria, o bien utilizaban términos confusos que no aclaraban en definitiva si la voluntad de los negociadores había sido establecer una intervención previa de la Comisión Paritaria con carácter obligatorio o únicamente potestativo<sup>47</sup>. Por su parte, también con la regulación actual, para el caso de que la Comisión Paritaria adopte una solución interpretativa o aplicativa determinada, el artículo 91.4 del ET se encarga de subrayar que tendrá “la misma eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente ley”.

De otro lado, semejante regulación debe ponerse después en conexión con lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley de la Jurisdicción Social, por referencia a la modalidad de procesal de conflictos colectivos, cuando establece que será requisito necesario para tramitar el proceso el intento de conciliación o de mediación, en los términos previstos en el artículo 63 de la misma Ley de la Jurisdicción Social. Precepto, éste último, que identifica como instancias de la mediación en un proceso de conflictos colectivos tanto al servicio administrativo correspondiente como a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, sin ninguna referencia a la Comisión Paritaria, cuya intervención habrá de considerarse obligada, debiendo así acudir a otras instancias previas a la judicial para el supuesto de que no exista acuerdo.

De la combinación entre ambos preceptos (artículos 156 y 63 de la Ley de la Jurisdicción Social), se desmiente por tanto que la intervención de la Comisión Paritaria tenga eficacia para dar por cumplido el requisito de la conciliación previa, que deberá intentarse ante cualquiera de esos órganos, seguramente – ha apuntado la doctrina – bajo esa consideración de que la

---

<sup>47</sup> En este sentido, con base en el examen de prácticas convencionales pretéritas, véase Ballester Pastor, M<sup>a</sup>A. y Altés Tárrega, J.A., “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *op. cit.*, pp. 326 y ss.

Comisión Paritaria no constituye un órgano externo al conflicto. Es por ello que la obligación de acudir previamente a la Comisión Paritaria y procurar en su seno una solución al conflicto no se valora entonces como intento conciliatorio en sí mismo sino como una oportunidad ofrecida a los sujetos firmantes para lograr un acuerdo. De manera que, en lógica correspondencia, su fracaso no agotaría ningún trámite procesal previo a la intervención judicial, que deberá observarse en todo caso<sup>48</sup>. Bien que la doctrina refiere no obstante cómo determinados convenios establecen claramente la necesidad de que la Comisión Paritaria sea utilizada siempre de modo previo a la intervención judicial, supliendo así el trámite de conciliación previa que refiere la norma procesal (artículo 156 de la Ley de la Jurisdicción Social), por mucho que resulte bastante más frecuente que los convenios colectivos no establezcan nada en este sentido o que contengan pronunciamientos nada claros al respecto<sup>49</sup>.

En cualquier caso, resulta loable la intención del legislador de implementar sucesivos mecanismos que ofrezcan, cuando menos formalmente, la posibilidad cierta a las partes de llegar a un acuerdo sobre el conflicto de que se trate, antes de acudir a las instancias jurisdiccionales. Dicha estrategia debe considerarse positiva, pero requiere promocionar una cultura del pacto, esto es, que las partes sean conscientes de las ventajas adicionales que ofrece una solución pactada, frente a la respuesta imperativa que pueda dar un tercero, ya sea un árbitro o un juez. Es decir, las partes deben tener la sensibilidad suficiente para ver en esta sucesión de oportunidades que dispone el legislador antes de acudir a la instancia judicial, una posibilidad cierta de llegar a una solución que, sin ser satisfactoria en su totalidad para ninguna de ellas, sí va a resultar más ventajosa en general que la que pueda imponer ese tercero, juez o árbitro. Por el contrario, si la previsión legal imponiendo la cumplimentación de distintos trámites obligatorios antes de acudir a la instancia judicial se conciben por las partes como meros obstáculos procesales, en lugar de mecanismos ideales para la eventual composición de un acuerdo, el resultado solo se materializará, efectivamente, en un alargamiento infructuoso de cara a la tramitación del conflicto de que se trate. Repárese a este respecto en lo que sucede con el debate en torno a la acumulación de intentos de conciliación, previa en fase administrativa y la propiamente intraprocesal, tentativa esta última cuya celebración tiene lugar ahora ante

---

<sup>48</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 304-305; Cruz Villalón, J., “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *op. cit.*, p. 270.

<sup>49</sup> A este respecto, véase Ballester Pastor, M<sup>a</sup>A. y Altés Tárrega, J.A., “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *op. cit.*, pp. 326 y ss.

el Secretario Judicial. En definitiva, desde un posicionamiento favorable y sensible con la cultura del pacto, la implementación de distintas oportunidades para alcanzar un acuerdo debe entenderse como un empeño loable por parte del legislador. De los sujetos intervinientes, ejerciendo con responsabilidad su condición de verdaderos protagonistas, dependerá la significación que alcancen dichos trámites, tratando de evitar en lo posible que su resultado naufrague en la peor acepción de la palabra “trámite”.

### 5. Delimitación entre funciones de administración y negociación

Como es conocido, la diferencia entre administración y negociación del convenio, dentro de las competencias de la Comisión Paritaria, constituye una materia “clásica”, cuya precisión está en el origen de numerosos pronunciamientos, tanto en la órbita doctrinal como en la jurisprudencia<sup>50</sup>. En orden a una delimitación de ambos conceptos, se ha entendido que la administración del convenio se refiere a todas las cuestiones de aplicación o de interpretación del mismo y a la adaptación de sus contenidos a problemas no previstos en el convenio o según datos objetivos y prefijados, en línea con una actuación interna dirigida a actualizar la voluntad contractual expresada en el convenio, de manera que la Comisión Paritaria, cuando desarrolla esta actividad, se convierte en un instrumento de aplicación funcional posterior del acuerdo, pero en estrecha relación con el mismo<sup>51</sup>. De manera que, como posición de principio, la actividad de las Comisiones Paritarias persigue completar el convenio sin innovarlo ni retocar su contenido normativo, de igual forma que la interpretación y aplicación del convenio constituyen las funciones genuinas de las mismas<sup>52</sup>.

Por su parte, la jurisprudencia aprecia la existencia de facultades negociadoras cuando el conflicto se suscita en relación con la

---

<sup>50</sup> En este sentido, ampliamente, véase Alemán Páez, F., “Capítulo 10. La Administración del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 573 y ss.

<sup>51</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 305-306.

<sup>52</sup> Para el desarrollo de este argumento, en relación con las facultades de administración del convenio colectivo, véase Alemán Páez, F. y Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup>J., “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *op. cit.*, pp. 285 y ss.; Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 125 y ss.

modificación de las condiciones pactadas, introduciendo nuevas reglas o normas para regular las relaciones laborales en cuanto a las condiciones de trabajo aplicables<sup>53</sup>. Exégesis que puede abordarse a partir de un criterio dual, combinando un análisis pormenorizado de cada competencia junto con un examen que incida en la vertiente orgánica de la propia Comisión Paritaria<sup>54</sup>.

No obstante, pese a los esfuerzos conceptuales para definir ambas categorías, la dificultad existente a la hora de perfilar esa distinción entre administración y negociación como competencias de la Comisión Paritaria, ha llevado a la doctrina, con buen criterio, a precisar una relación de actividades de la Comisión Paritaria susceptibles de adscribirse a una u otra función<sup>55</sup>. Por más que semejante opción metodológica, loable, no zanje definitivamente el problema. De este modo, se consideran labores de administración del convenio las que, como complemento del mismo, suponen la interpretación del convenio colectivo y deciden sobre su aplicación; las tareas de gestión de la información sobre circunstancias de la empresa; el conocimiento de datos sobre seguridad y salud o sobre empleo y contratación; la elaboración de estudios e informes acerca de cuestiones abordadas por el convenio tales como la clasificación profesional; la gestión de una bolsa de trabajo o de un fondo social; la aplicación del plan de formación de la empresa; la actualización normativa exigida por el cambio legal; incluso la gestión de complementos salariales siempre que esa gestión solo suponga la aplicación material de criterios objetivos establecidos en el convenio; la vigilancia, seguimiento y control de la aplicación del convenio; la solución de conflictos; la revisión parcial del convenio siempre de aparezca determinada por criterios convencionales prefijados y objetivos.

Frente a las manifestaciones enumeradas, se ha entendido que la Comisión Paritaria tendrá atribuidas competencias negociadoras cuando, en relación con cualquier materia del convenio colectivo, y mucho más si esa materia no aparece regulada por él, introduce nuevas reglas, criterios, principios y exigencias que el convenio no ha previsto ni siquiera con carácter general fijando determinados parámetros, objetivos, referencias y límites que la

---

<sup>53</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, cit., pp. 305 y ss.

<sup>54</sup> En este sentido, conjugando ambos criterios desde su proyección sobre las facultades negociadoras, véase Alemán Páez, F. y Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup> J., “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *op. cit.*, pp. 283 y ss.

<sup>55</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 306-307.

Comisión Paritaria haya de respetar, ya se trate de cuestiones vinculadas con la movilidad, retribución, clasificación profesional, productividad, seguridad e higiene, régimen disciplinario; o también cuando la labor de adaptación del convenio, que también podría ser solo una función de gestión, se convierte en normativa al conllevar nuevas regulaciones con una cierta carga de novedad en relación con lo previsto en el convenio colectivo. De manera que lo importante para calificar una determinada actividad de la Comisión Paritaria como de negociación y no solo de administración del convenio es, precisamente, su virtualidad innovadora del ordenamiento convencional<sup>56</sup>. Actividad negociadora de las Comisiones Paritarias cuyo protagonismo, bajo esa clave de retrospectiva histórica, ha evolucionado en términos crecientes como consecuencia de la voluntad de las partes negociales<sup>57</sup>.

Sin embargo, aun con todo lo dicho, como evidencia la atención doctrinal y jurisprudencial dedicada a la materia, esa diferenciación entre administración y negociación en el marco de las competencias de la Comisión Paritaria, resulta difícil de concretar en muchos casos, una vez que la calificación, como ha tenido ocasión de afirmar el Tribunal Constitucional en su Sentencia 39/1986, de 21 de enero, no depende del nombre asignado a las competencias, ni tampoco solo del contenido de las mismas, sino sobre todo de la función real que las decisiones de la Comisión Paritaria cumplen en el contexto del convenio colectivo. Máxime, teniendo en cuenta que la consecuencia de esa clasificación ha supuesto durante mucho tiempo que la atribución de funciones negociadoras a la Comisión Paritaria se haya considerado improcedentes, o incluso nulas ya que, según esta tesis, el convenio colectivo no puede desfigurar la naturaleza de la Comisión Paritaria, que es un órgano llamado a gestionar y administrar el convenio, asignándole funciones normativas de las que carece.

De manera que el convenio no puede ni realizar delegaciones normativas generales en beneficio de las Comisiones Paritarias (SSTS de 15 de diciembre de 1994 y 26 de abril de 1997), ni tampoco derivar hacia ella competencias de regulación sobre materias concretas una vez que las funciones de la Comisión Paritaria son exclusivamente las de administración del convenio (SSTS de 10 de junio de 2003 y 18 de febrero de 2012). De forma que, si tuviera competencias negociadoras, los

---

<sup>56</sup> González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 307.

<sup>57</sup> En este sentido, con la referencia de las competencias de administración y negociación de las Comisiones Paritarias tras la reforma de 1994, véase Tarabini-Castellani Aznar, M., “Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 1999, p. 405.

acuerdos que resultaran de esa negociación solo podrían tener el valor de un convenio extraestatutario y no la general que se asocia a las decisiones de la Comisión Paritaria (STS de 18 de febrero de 2010).

En este sentido, como ha subrayado la doctrina, debe recordarse que la mayor parte de los conflictos suscitados ante la jurisdicción social sobre la naturaleza de las competencias de la Comisión Paritaria se han originado como consecuencia de la exclusión de esta tarea de la Comisión Paritaria de un sujeto colectivo legitimado para negociar en el ámbito correspondiente; con el pretexto de que, al no ser firmante del convenio, no puede pretender la presencia en un órgano que el propio convenio crea<sup>58</sup>. Línea argumental excluyente validada por distintos pronunciamientos del TC (SSTC 9/1986, 39/1986 y 213/1991), que encuentra no obstante su réplica correspondiente cuando las funciones de la Comisión Paritaria son de naturaleza negociadora.

Supuestos, estos últimos, donde las resoluciones judiciales, sobre la base del carácter creador de normas de la Comisión Paritaria, que amplía sus funciones más allá de las funciones típicas de administración, se han pronunciado exigiendo la presencia en el proceso negociador de todos los sujetos legitimados conforme a las reglas de legitimación para la suscripción de un convenio colectivo estatutario que refieren los artículos 87 a 89 del ET. Solución que ha contado con el beneplácito doctrinal, de manera que para que las partes negociadoras del convenio puedan atribuir a la Comisión Paritaria facultades de desarrollo normativo o de revisión parcial de lo pactado, se requerirá entonces la obligatoria observancia de los indisponibles requisitos de legitimación que previenen los preceptos citados<sup>59</sup>.

Algún representante de la doctrina, con buen criterio, ha considerado que lo que subyace en verdad a toda la problemática planteada no es tanto la distinción entre administración y negociación, que resulta asumible aunque difícil de precisar a veces, cuanto el propio concepto de la Comisión Paritaria. Y en este sentido, se apuesta por validar que la autonomía colectiva pueda atribuir, sin obstáculo alguno, a la Comisión Paritaria, funciones creadoras de normas aunque siempre en función del desarrollo y aplicación de lo establecido en el convenio colectivo. Bien que, en este supuesto, la Comisión Paritaria podrá o no actuar solo en la medida en que su composición refleje adecuadamente la legitimación general para negociar además de la representatividad presente en la

---

<sup>58</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 307-308.

<sup>59</sup> Cavas Martínez, F., “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 127.

comisión negociadora. Si una y otra coinciden, la Comisión Paritaria podrá ejercitar sus competencias negociadoras sin modificación alguna. Si por el contrario existen sujetos legitimados para negociar que no están presentes en la Comisión Paritaria, esta deberá transformarse, aunque sea temporalmente y respecto de un tema concreto, en un órgano cuya composición permita la presencia de los sujetos legitimados y refleje la representatividad respectiva<sup>60</sup>.

En definitiva, siguiendo esta tesis, la Comisión Paritaria podrá tener las funciones que el convenio le asigne, ya sean éstas las legalmente previstas de forma expresa, de administración del convenio colectivo, ya sean otras que impliquen competencias negociadoras de distinta intensidad. Y así, mientras que para las funciones de administración del convenio colectivo, a la Comisión Paritaria le basta la legitimación y la representatividad que le transmite la comisión negociadora y los sujetos firmantes del convenio, para las funciones que impliquen competencias negociadoras esas exigencias pueden no estar cumplidas si se excluye de la negociación a sujetos colectivos legitimados para hacerlo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 87 a 89 del ET<sup>61</sup>.

En cualquier caso, resulta evidente que la atribución de competencias negociadoras a la Comisión Paritaria incorpora elementos de controversia a futuro, sobre todo se conecta con las reglas de legitimación dispuestas en los artículos 87 a 89 del ET. Circunstancia ésta que debería en todo caso sopesarse, también con criterios pragmáticos, dependiendo de las circunstancias concretas que puedan concurrir en cada situación. No obstante, como posición de principio, parecería más adecuado – y por tanto más aconsejable tal vez – reconducir las funciones de la Comisión Paritaria a funciones de administración del convenio, evitando en lo posible utilizar esa posibilidad de asignar a la Comisión Paritaria funciones de negociación, si ello solo obedece a una estrategia para diferir en el tiempo los problemas advertidos con ocasión de la negociación del convenio.

## 6. Solución de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria

En relación con la solución eficaz de las discrepancias en el ámbito de la Comisión Paritaria, la versión actualmente vigente del artículo 85.3.e) del

---

<sup>60</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 308-309.

<sup>61</sup> A este respecto, véase González Ortega S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 309-310.

ET, con la redacción dada por la Ley 3/2012, establece cómo “3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: ... (e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.”

Sobre la base de este tenor legal, dentro de ese concepto de libertad de pacto, la doctrina ha entendido que el convenio puede disponer, pero sin que esta opción pueda serles impuesta de ninguna manera, que la solución quede atribuida a un órgano o persona externa que ejercerá así la función de árbitro, unipersonal o colegiado, mediante un arbitraje que el propio convenio consiente, lo que incluye a terceros o a la propia autoridad laboral; encomendar esta función dirimente a personas que intervienen en la Comisión Paritaria sin ser representativos de los sujetos negociadores como puede suceder con la presidencia de la Comisión Paritaria; acudir a procedimientos que faciliten la solución del conflicto como pueden ser establecer mayorías menos rigurosas por cada parte para adoptar acuerdos o sistemas más complejos de doble instancia, primero ante la propia Comisión Paritaria, y después ante un órgano o sujeto externo; como también, y por las mismas razones, podrá no prever ningún tipo de alternativa de solución, permitiendo que la Comisión Paritaria no pueda cumplir su tarea por falta de consenso en su seno, de manera que ese fracaso determine el agotamiento sin éxito de esta instancia de solución de conflictos<sup>62</sup>.

Posibilidades que se complementan, conforme dispone el artículo 85.3.e) del ET, con esa previsión de que los negociadores del convenio puedan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en los acuerdos interprofesionales del artículo 82.3 del ET. Bien que, como se ha subrayado también, muchos convenios ni prevén ningún sistema de solución de discrepancias ni se someten tampoco a los sistemas extrajudiciales de solución cuando no son obligatorios, de manera que el conflicto queda pendiente, con lo que ello supone en términos de desaprovechar tal vez la instancia más adecuada para resolverlo, dejando

---

<sup>62</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, pp. 310-311.

entonces expedito el camino hacia la solución extrajudicial o la posterior vía judicial<sup>63</sup>. Resultado que puede venir influenciado sin duda por muchos factores, también claro una ausencia de sensibilidad a la hora de valorar ese elemento cualitativo que incorpora la posibilidad de solventar las discrepancias en el contexto de la Comisión Paritaria. En definitiva, una manifestación más de la fortaleza o la debilidad, según qué casos, inherentes al acuerdo que precisa el concurso de la voluntad de las partes.

## 7. Valoración conclusiva

El conjunto de elementos analizados a lo largo de los epígrafes anteriores corroboran la significación que ostenta la Comisión Paritaria en relación con la aplicación del convenio, su interpretación, administración y gestión. Consciente de esa importancia, el legislador ha explorado distintos caminos para tratar de potenciar sus funciones, a veces en un viaje de ida y vuelta, hasta llegar a su estado de configuración actual, con un papel central de los sujetos negociadores del convenio, complementada con esa atribución legal en orden a la intervención de la Comisión Paritaria en el procedimiento de descuelgue del convenio, junto con su papel como instancia previa a la vía jurisdiccional. En este sentido, resulta sin duda reveladora la cadencia temporal, manifiestamente irregular, que se ha seguido a esos efectos, si atendemos a las sucesivas reformas actuadas en 1994, 2010, 2011 y 2012.

Bien que, como se ha tenido ocasión de desarrollar, la centralidad dispuesta sobre los sujetos negociadores del convenio en aras de completar el contenido potencial que se proyecta sobre las Comisiones Paritarias, con el solo límite legal, exige también clarificar sus funciones, delimitando claramente entre competencias administradoras y competencias negociadoras, en paralelo con el respeto obligado de las reglas de legitimación en cada caso, como hemos analizado en epígrafes precedentes. De igual modo que la eficacia de la Comisión Paritaria aparece condicionada también por la implementación de fórmulas válidas para encauzar la solución de aquellas discrepancias que puedan tener lugar en su seno, máxime respecto de las competencias de carácter negocial, sin limitarse por tanto a ver pasar por delante el conflicto que habrán de solventar otros, en cualquier caso, cada vez más ajenos al convenio.

Sin embargo, para que la Comisión Paritaria aparezca dotada de las

---

<sup>63</sup> En este sentido, véase González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *op. cit.*, p. 311.

herramientas de funcionamiento a efectos de poder “asegurar” su eficiencia, debe partirse de un presupuesto cuya consecución no resulta en absoluto fácil, como es que las propias partes del convenio tengan una conciencia claramente favorable a la función trascendente que puede – y que debe – cumplir la Comisión Paritaria. Concienciación de las partes del convenio que, sin embargo, casa mal con cualquier fórmula imperativa y artificiosa patrocinada por la sola iniciativa del legislador, como se ha tenido ocasión de constatar en tiempo más o menos reciente con alguna experiencia legal, señaladamente, la implementada mediante el Real Decreto-Ley 7/2011.

En este sentido, las Comisiones Paritarias constituyen una institución demasiado “manoseada” en las últimas épocas por parte del legislador, como evidencian las últimas reformas laborales, singularmente el Real Decreto-Ley 7/2011 y la Ley 3/2012. Conclusión extensible, por lo demás, a muchas otras instituciones laborales. En el caso de la Comisión Paritaria, seguramente, como consecuencia directa – o refleja – de los cambios acaecidos en la negociación colectiva, con el cambio de régimen jurídico operado en la ultraactividad; la relegación a un papel secundario de los convenios colectivos estatales, autonómicos y provinciales, en favor de los convenios colectivos de empresa; el menoscabo consiguiente del papel de los sindicatos en el marco vigente de negociación colectiva; o la disposición de un arbitraje obligatorio ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Sin embargo, como se ha tenido ocasión de constatar, cuando el legislador ha tratado de forzar de una manera más o menos imperativa el papel de la Comisión Paritaria, significativamente con motivo de la reforma implementada por el Real Decreto-Ley 7/2011, la institución claramente se resiente, tanto en su configuración intrínseca como en su propia funcionalidad. Consecuencia lógica si se repara en que la garantía para la virtualidad potencial de la Comisión Paritaria requiere de una aprehensión previa acerca de su importancia por parte de sus auténticos protagonistas, con su materialización correspondiente en el convenio colectivo de que se trate.

De modo que cualquier predisposición favorable a concebir la Comisión Paritaria como un instrumento útil y eficaz para consensuar soluciones pactadas, concilia mal con la incorporación de cualesquiera elementos de imposición, activándose una suerte de resistencia natural. Es por ello que las exigencias del legislador, en su proyección sobre las Comisiones Paritarias, deberían limitarse a verificar de una manera efectiva su existencia, mas sin tratar de condicionar bajo cualquier fórmula imperativa un determinado resultado. En definitiva, convencer y no imponer. En este

sentido, respecto de las Comisiones Paritarias, convendría desde luego superar definitivamente posiciones maximalistas con los referentes puestos entre lo que se ha denominado como un modelo caracterizado por el voluntario y deliberado abstencionismo legal y otro modelo donde lo que prime sea un marcado intervencionismo legal. Bien que, de decantarse por una tendencia hacia uno u otro lado, la naturaleza de la Comisión Paritaria concilia mejor con la autonomía colectiva, en detrimento de la intervención legal.

Considerando las cautelas advertidas, resulta loable como posición de principio tratar de profundizar en la diversidad de funciones de las Comisiones Paritarias, con una ampliación evidente durante los últimos tiempos, en línea con esa asunción de un protagonismo cada vez mayor. En este sentido, se ha destacado la influencia negativa que ha tenido para las Comisiones Paritarias una concepción jurisprudencial demasiado formalista a la hora de distinguir entre negociación y aplicación e interpretación<sup>64</sup>. De igual modo que, con singular agudeza, se ha reparado también en la conveniencia de combatir el exceso de Derecho que existe en la interpretación de los convenios colectivos, una vez que, si bien constituyen desde luego un instrumento jurídico, no es menos cierto que su resultado responde asimismo a equilibrios complejos y razones extrajurídicas; circunstancias éstas que habrían de valorarse en su justa medida para caminar hacia una dirección más respetuosa con el papel de las Comisiones Paritarias<sup>65</sup>. En cualquier caso, sin abandonar esa línea de complicidad con la significación ideal que merecen las Comisiones Paritarias, el tratamiento convencional dispuesto en cada supuesto concreto, no puede deslindarse asimismo del contenido global del convenio de que se trate, apelando a esa condición del convenio colectivo como la expresión de un proceso de concesiones recíprocas.

## 8. Bibliografía

Alemán Páez, F., “Capítulo 10. La Administración del convenio colectivo”, en AA.VV., Lahera Forteza, J. (coord.) y Valdés Dal-Ré, F. (dir.), *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, La Ley, 2008.

Alemán Páez, F., *Las Comisiones Paritarias*, Civitas, Madrid, 1996.

---

<sup>64</sup> En este sentido, véase Alfonso Mellado, C.L., “La eficacia de los acuerdos de las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, *op. cit.*, pp. 72 y ss.

<sup>65</sup> Alfonso Mellado, C. L., “La eficacia de los acuerdos de las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, *op. cit.*, pp. 78 y ss.

- Alemán Páez, F. y Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup>J., “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2005.
- Alfonso Mellado, C.L., “La eficacia de los acuerdos de las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, n. 34, 2006.
- Apilluelo Martín, M., *La intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Supraempresarial en la Solución del Conflicto de Trabajo*, Cedecs Editorial, Barcelona, 1997.
- Ballester Pastor, M<sup>a</sup>A. y Altés Tárrega, J.A., “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 1996.
- 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*, n. 68, 2007.
- Cruz Villalón, J., “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nn. 23-24, 2011.
- Cruz Villalón, J., “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, n. 120, 2013.
- González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *Temas Laborales*, n. 120, 2013.
- Morales Ortega, J.M., “La gestión del convenio colectivo: la potenciación de las comisiones paritarias”, *Relaciones Laborales*, nn. 23-24, 2011.
- Olarte Encabo, S., “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nn. 9-10, 2014.
- Tarabini-Castellani Aznar, M., “Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 1999.
- Valdés Dal-Ré, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2003.
- Valdés Dal-Ré, F., “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (y II)”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2003.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*