

# LAS COMISIONES PARITARIAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (\*)

## SUMARIO:

- I. *Introducción.*—II. *Origen y evolución.*—III. *Configuración jurídica:* 1. El pacto de constitución de las comisiones paritarias y el contenido del convenio colectivo. 2. Comisiones paritarias y metodología de la negociación colectiva.—IV. *Régimen jurídico:* 1. Estructura. 2. Funciones: 2.1. Aplicación del convenio. 2.2. Interpretación general. 2.3. Actuación en conflictos colectivos: a) Origen de la atribución funcional. b) Extensión de la competencia. c) Naturaleza del acuerdo resolutorio. 2.4. Actuación en conflictos individuales. 2.5. Otras funciones. 3. Procedimiento.

## I

### INTRODUCCION

El convenio colectivo, como en general toda norma jurídica, justifica su existencia en función de su aplicabilidad. La aplicación de las cláusulas contractuales puede efectuarse, en primer término, de manera voluntaria y pacífica. Los sujetos sometidos a su ámbito ajustan sus comportamientos a las reglas convenidas, que generan los efectos previstos. Ocorre, en ocasiones, que al lado de esta aplicación pacífica surgen situaciones controvertidas como consecuencia bien de la violación del convenio, bien por cualquier otro acto que oponga a quienes se encuentren obligados a su cumplimiento o, más genéricamente, impida, frene o dificulte el fiel cumplimiento y la recta aplicación de lo pactado. En estos supuestos, es todavía posible que la aplicación se realice dentro del marco normal en que se desenvuelven las relaciones laborales. Pero es igualmente factible que, en presencia de tales eventos, intervengan aquellos organismos llamados a actuar, defender o tutelar los intereses cuya composición se pretenda.

El examen de la aplicación no pacífica del convenio colectivo permite detectar, por lo pronto, el modo en que en un ordenamiento concreto se ar-

---

(\*) El presente texto reproduce el núcleo, si bien ampliado y con el aparato bibliográfico preciso, de la exposición oral que constituyó mi tercer ejercicio de las oposiciones a profesor agregado de Universidad celebradas en Madrid, en octubre de 1975.

ticula la protección de los intereses propios de los protagonistas sociales. Para ello bastará, por una parte, identificar los sujetos u órganos que intervienen en las variadas vicisitudes por las que atraviesa el convenio hasta que se incorpora a la vida social. Por otra, delimitar la extensión y límites de las funciones asignadas a cada uno de aquellos sujetos u órganos. Por esta vía, se obtendrá un cuadro bastante aproximativo del esquema que inspira la tutela de los intereses sociales. Bien entendido, a este respecto, que tanto la estructuración orgánica como el reparto funcional responden no solamente a razones de carácter técnico-jurídico, sino que, más profundamente, reflejan motivaciones de evidentes connotaciones ideológicas.

Consolidada la idea de que la intervención del Estado frente a las distonías sociales se hace inevitable, obedeciendo en última instancia, conforme señala Veneziani (1), a las peculiares condiciones estructurales de una economía industrial de masas, idealmente dos serían los niveles a considerar en sede de aplicación de convenio colectivo: a) Nivel de la autotutela colectiva; y b) Nivel de la heterotutela estatal, ejercida en el doble plano administrativo y judicial.

La autotutela colectiva alude a la posibilidad que tienen los grupos profesionales de remover aquellos obstáculos que puedan paralizar la actuación de las reglas jurídicas por ellos puestas, sin necesidad de recurrir a la intervención directa del Estado (2). Dicho en otros términos, si se concibe la autonomía colectiva como la propia de un ordenamiento particular, éste despliega su eficacia no solamente al poder auto-organizarse, sino también al poder resolver cuantas vicisitudes surgen en la aplicación de las normas colectivas (3).

Aunque la tipología de los instrumentos que atienden a la efectividad de la autotutela colectiva resulta muy variada a tenor de las coordenadas espacio-tiempo (4), pienso que a la hora actual, y en base a una normalizada *praxis* sindical, es dado reconducirla en los siguientes términos: a) A través de acciones directas —huelga—; y b) Instaurando órganos destinados a cumplir funciones de declaración de derecho, de composición de conflictos y de aplicación de sanciones.

(1) «La mediazione dei pubblici poteri nei conflitti collettivi di lavoro», en *Il Mulino*, Bologna, 1972, pág. 18.

(2) Cfr. G. MAZZONI: *Manuale di diritto del lavoro*, 4.<sup>a</sup> edición, Giuffré, Milán, 1971, pág. 1177. Vid., ampliamente, C. MAZZIONI: *Profili dell'autotutela nei rapporti di lavoro*, Morano, Napoli, 1965.

(3) Cfr. MAZZONI, en *Problemi in tema di arbitrato nelle controversie di lavoro*, Università di Firenze, Giuffré, Milán, 1969, págs. 61-62.

(4) Vid. R. FLAMMIA: «Contributi all'analisi dei sindacati di fatto», I, en *Autotutela degli interessi di lavoro*, Giuffré, Milán, 1963, págs. 73 y sigs.

Uno de los órganos conocidos desde más antiguo por la práctica contractual y la cultura laboralista es el de las Comisiones interpretativas y aplicativas del convenio colectivo (5). El motivo de esta precoz aparición encuentra razonable explicación en el hecho de que, atribuida al convenio colectivo una tipicidad que inviste directamente a los grupos profesionales en una actividad dirigida a la formación, aplicación y modificación del contrato mismo, bajo la fórmula de la negociación colectiva se comprende la fase tanto de conclusión como la relativa a su interpretación y aplicación (6). En otras palabras, dado el innegable interés de las partes firmantes de un convenio a la correcta interpretación y aplicación de las cláusulas contractuales, se tiende a regular la vida misma del convenio colectivo, previendo órganos de administración conjunta (7).

(5) A principios de siglo, MESSINA apreciaba en los contratos de tarifa dos tipos de normas: a), «norme concernenti il concordato stesso di tariffa», entre las que incluía aquellas que fijaban «la formazione di commissioni speciali per la loro interpretazione e le garanzie per la loro osservanza», y b), «norme riferibili ai futuri contratti di lavoro». Cfr. «I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico italiano», en *Scritti giuridici*, tomo IV, Giuffrè, Milán, 1948, págs. 32-33 (el estudio fue publicado en 1904). En muy parecidos términos se expresaba ALBERTO GALIZIA (*Il contratto collettivo di lavoro*, Luigi Pierro, Ed., Nápoles, 1907, pág. 47) quien siguiendo a LOTMAR encuadraba dentro de las cláusulas accidentales del convenio las relativas a «la formazione di commissioni speciali per l'esatta interpretazione ed applicazione del medesimo e per la soluzione amichevole delle eventuali controversie che possono sorgere». Por su parte, GALLART FOLCH hacía referencia «a las cláusulas previendo la constitución de órganos paritarios encargados de la interpretación y aplicación de la convención y de la conciliación o arbitraje de las contiendas y litigios que esta convención pueda provocar». Cfr. A. GALLART FOLCH: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjera y española*, Bosch, Barcelona, 1932, pág. 157.

(6) El *National Labor Relation Board* ha sintetizado con evidente claridad esta idea, señalando que «con la estipulación de un convenio no termina la contratación colectiva; la interpretación y la aplicación de un contrato ya estipulado y la resolución de controversias relativas a tal contrato deben ser consideradas como parte de la contratación colectiva». Cfr. A. COX: *A short selection of cases in labor law*, University Press, Cambridge, 1950, II, pág. 171. Por lo demás, esta idea se encuentra tan fuertemente asentada en la práctica negocial norteamericana que la negativa de cualquiera de las partes contratantes a incluir en el convenio colectivo medidas para resolver las controversias que se deriven de la aplicación constituye incumplimiento del deber de contratar (*duty bargaining*), enunciado en la Sección 8.<sup>a</sup> (a) (5) de la ley Taft Hartley. Vid. G. F. BLOOM y H. P. NORRHUP: *Economics of Labor relations*, 7.<sup>a</sup> edición, Richard D. Irwin, Homewood, 1973, págs. 112 y sigs.

(7) En 1908, HUGO SINZHEIMER señalaba que la más consecuente y completa expresión de la naciente autonomía colectiva consistía en constituir órganos contractuales (*Vertragsorgane*) destinados a la ejecución y administración de la relación colectiva. Cfr. *Der Korporative Arbeitsnormenvertrag*, Jena, 1908, vol. II, págs. 258, cit. por

El presente estudio trata de examinar, en términos lógico-formales, y a la luz de nuestro ordenamiento, la esencia y significado de estas instituciones, al objeto de proceder a un exacto encuadramiento dogmático.

## II

## ORIGEN Y EVOLUCION DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Salvo la equívoca y confusa referencia contenida en el artículo 5.2 del RCC de 1958, que preceptuaba como contenido obligatorio de los convenios «las estipulaciones (...) para la vigilancia y cumplimiento de cuanto se convenga», la derogada legislación sobre contratación colectiva no había previsto la constitución de ningún órgano que ejerciese funciones interpretativas o aplicativas de las cláusulas convencionales (8). Criterio perfectamente coherente, por lo demás, con el marco limitativo que presidía la regulación de la autonomía colectiva: puesto que el Estado asume la función de supremo tutelador de intereses colectivos, el espacio conferido a la autotutela de los grupos profesionales, respecto de los intereses que les son propios y típicos, resulta insignificante.

No obstante ello, el derecho convencional español fue creando desde su reaparición (9) unas denominadas Comisiones «mixtas», «de vigilancia», «pa-

---

G. GIUGNI: «Limiti legali dell'arbitrato nelle controversie di lavoro», en *Riv. dir. lav.*, número 1-2, 1958, pág. 7. For lo demás, el valor de los órganos de administración conjunta del convenio ha ido creciendo hasta tal punto que, a juicio de C. WILSON RANDLE (*El contrato colectivo de trabajo*, Ed. Letras, S. A., Méjico, 1960, pág. 621), «en las relaciones industriales, lo único más importante que el contrato mismo es su administración (...) que comprende el ajuste de quejas, el arbitraje (...), la interpretación del contrato y el establecimiento de reglas».

(8) No obstante la equívocidad de dicho precepto, a él se remitían los convenios colectivos para la fundamentación *ex lege* de las CP. Vid. art. 8.º, V CC Seat, RDGT 28-5-1969 (BOE 10-6) y art. 6.º, CC Compañía Minera Sierra Menera, S. A., RDGT 14-8-1969 (BOE 4-9).

(9) En el período anterior a la guerra civil, la mejor doctrina se había pronunciado sobre la imposibilidad de que «en el contenido de un pacto colectivo puedan entrar cláusulas dirigidas a crear organismos paritarios especiales». Cfr. GALLART FOLCH: Op. cit., pág. 228, quien argumentaba tal incompatibilidad en base a que «el Estado ha creado, por su propia autoridad pública y en todo el ámbito territorial y profesional del país, organizaciones paritarias encargadas de las mismas funciones que los pactos colectivos someterían a los organismos paritarios que instituyesen».

ritarias» o «de interpretación» (10), siguiendo las pautas marcadas por la común experiencia de la contratación colectiva en otros países (11). Genéricamente, tales institutos eran calificados como órganos de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Las funciones y cometidos asignados eran, según cláusula estereotipada, las de: interpretación del convenio, arbitraje en las cuestiones que le sean sometidas, conciliación en los problemas colectivos, vigilancia en el cumplimiento de lo pactado, estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio (12).

(10) Vid. Acuerdo 15, CC Industria Azucarera, RDGOT 4-12-1961 (BOE 10-5); artículos 23-24, CC Textil Algodonera, RDGOT 22-12-1961 (BOE 31-3-1962); Disp. final 2.ª, CC Industrias Metalgráficas, RDGOT 10-3-1962 (BOE 30-4); arts. 17-23, CC Caucho, RDGOT 10-5-1962 (BOE 27-6)...

(11) Vid., para Alemania, W. KASKEL y H. DERSCH: *Derecho del trabajo*, 5.ª edición, Depalma, Buenos Aires, 1961, pág. 135. En Argentina, una ley de 20-10-1953 previó la posibilidad que las partes de un convenio colectivo constituyeran «comisiones paritarias», compuestas por un número igual de representantes de las asociaciones profesionales contratantes, bajo presidencia oficial. Dichas comisiones tenían competencia, entre otros asuntos, «para interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación». Cfr. R. A. NAPOLI: *Manual de Derecho sindical*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1962, página 252. En Canadá, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas relativas a procedimientos de arbitraje ha contribuido, a juicio de LASKIN, a revolucionar las relaciones empleador-empresario («National Report», en *Content, legal effects, application and execution of collective agreements*, en *Acts of the second International Congress of Labour Law*, 12-14 de septiembre de 1957, Presse des Imprimeries Populaires, Ginebra, 1961, pág. 161). En Francia, la creación de comisiones paritarias de interpretación y de conciliación por vía convencional suele ser muy frecuente. Vid. A. ROUAST y P. DURAND: *Droit du travail*, Dalloz, París, 1957, pág. 290. Lo mismo sucede en Italia (vid., por todos G. GHEZZI: *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milán, 1963, pág. 42), Holanda (M. C. LEVENBACH: «Rapport national», en *Contenu, effets juridiques...*, en *Acts...*, cit., págs. 245 y 250) o Suecia (F. SCHMIDT: «National Report», en *Content...*, en *Acts...*, cit., págs. 256 y 259). En Bélgica, los «acuerdos colectivos» suelen crear comisiones de conciliación y arbitraje (vid. M. DEMARET: *Les accords collectifs du travail dans quelques secteurs professionnels*, Ed. J. Duculot, Gembloux, 1966, pág. 68); sin embargo, estas comisiones no deben confundirse con las «comisiones paritarias», que son las que tienen como misión «establecer las bases generales de remuneración y condiciones generales del trabajo» (cfr. F. GOETHEN y R. GEYSEN: *Droit du travail*, Ed. Erasme, Bruselas, 1950, págs. 285 y 303).

(12) Vid. artículo 16, CC Industrias Mecánicas de Hilatura, RDGOT 20-6-1962 (BOE 8-10); cláusula 15, CC Industria Textil Yutera, RDGOT 5-9-1962 (BOE 9-10); artículo 16, CC Industria Papelera, RDGOT 5-9-1962 (BOE 11-10)...

A este respecto, dos precisiones pueden resultar de interés:

a) En primer lugar, la inserción de la cláusula relativa a la «conciliación de los problemas colectivos» en convenios colectivos pactados con anterioridad a la promulgación del Decreto 2.354/1962, de 20 de septiembre, demuestra, por lo pronto, que no obstante la regulación impeditiva de todo sistema de formalización de conflictos colectivos y de la carencia de una mínima ordenación jurídica, nuestra práctica contractual se había hecho eco de la eventualidad de las controversias colectivas. La conciliación ante las Comisiones mixtas perfiló un incipiente, aunque precario, procedimiento de autocomposición de lo que, con evidente eufemismo, se denominaban «problemas colectivos». Precisamente, el artículo 2.1 del citado Decreto vendría a consagrar la intervención de estas Comisiones en la solución de los conflictos de aplicación surgidos durante la vigencia de un convenio colectivo (13). Este precepto, de rechazo, vendría a despejar las dudas que sobre la legalidad de la constitución de las Comisiones paritarias se habían suscitado (14).

b) En segundo lugar, y para evitar las objeciones que pudieran derivarse del enunciado de las citadas funciones con la expresa reserva de competencia que en materia de interpretación, vigilancia del cumplimiento de las disposiciones pactadas y conocimiento y solución de los conflictos individuales establecían a favor de la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo y la Magistratura de Trabajo, respectivamente, los artículos 17 de la ley y 26 y 28 de su Reglamento, las cláusulas de los convenios declaraban que «las actividades de la Comisión mixta no obstaculizarían en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y contenciosa» (15).

---

(13) «Durante la vigencia de un CC, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, toda situación colectiva de conflicto que se derive de la aplicación de sus cláusulas, habrá de ser conocida y resuelta por las partes interesadas mediante la decisión de la comisión del convenio». Aunque el término «comisión» no quedaba adjetivado, nuestra doctrina entendió, con buen criterio, que la referencia había de quedar hecha a la comisión mixta o paritaria, no a la deliberadora. Vid. M. ALONSO GARCÍA: *Derecho procesal del trabajo*, Bosch, Barcelona, 1963, pág. 425.

(14) Vid. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del trabajo*, Ariel, Barcelona, 1967, página 213.

(15) Vid. Cláusula 11, CC Carbón Lignito, RDGOT 4-4-1962 (BOE 22-5); art. 23, CC Fabricación de Calcetines, RDGOT 18-12-1962 (BOE 12-1-1963); disp. final, CC Gases Metaloides, RDGOT 13-5-1963 (BOE 20-6); parr. 2.º, art. 23, CC Industria Productora de Frío Industrial, RDGOT 14-5-1963 (BOE 22-6).

En otro orden de cosas, la aparición de las Comisiones por vía del derecho convencional supuso que todo lo relativo a composición, funciones y procedimiento de actuación fuese resultado de expresa negociación por las partes. Este respetuoso silencio normativo, sólo fue quebrado por una Circular de la OS de 3 de septiembre de 1962 que determinó que la presidencia de la Comisión habría de recaer en el presidente del Sindicato respectivo o persona en quien él delegue (16). No obstante esta prescripción, fueron numerosos los convenios que se apartaron de la regla (17), cuya ilegalidad fue manifiesta, tanto en lo referente al modo de su producción jurídica cuanto en lo relativo a su contenido material, que condicionaba la voluntad de las partes (18).

A pesar de la diversidad en la configuración y régimen jurídico que la práctica contractual efectuó de las Comisiones paritarias (CP), a lo largo del período que corre hasta 1973 se fueron perfilando unas líneas de coincidencia, lógicas por otra parte habida cuenta de las peculiaridades de nuestro sistema de autonomía normativa, que terminaron por estructurar dos o tres tipos de Comisiones (19). Precisamente, la LCC de 1973 incorporaría, en este

---

(16) Circular núm. 458, BOS de 28-9-1962. La atracción al ámbito sindical de la Presidencia de la Comisión se justificaba en base al encuadramiento sindical del propio convenio, tal y como reconoce abiertamente la Circular: «Sin embargo, girando todas las actividades sindicales dentro del ámbito de las Entidades sindicales (...) es conveniente que aquéllas participen activamente no sólo en la promoción de los convenios sindicales sino también en su desarrollo y aplicación.»

Resulta revelador de toda una práctica negocial, mediatizada por la línea político-burocrática de la OS, observar que en numerosos convenios la presidencia recaía en el delegado provincial de la OS o persona por él designada. Vid., en el primer sentido, artículo 17, CC Cales y Yeso (Alicante), RDPT 10-10-1968, BOMT 1968, núm. 12, página 2747; art. 19, CC Distribución de Electricidad (Alicante), RDPT 21-3-1969, BOMT 1969, núm. 5, pág. 831. En el segundo, vid. Cláusula 14, CC Comercio Construcción (Santander), RDPT 18-11-1967, BOMT 1968, núm. 3, pág. 536.

(17) Vid. art. 7.º, CC Madera (León), RDPT 16-11-1967, BOMT 1968, núm. 5, página 803. De una gran originalidad resultaba la fórmula del parr. 3.º, art. 15, CC Carpintería de Ribera, RDGT 5-4-1969 (BOE 2-5), que establecía que «la función del presidente la ejercerá uno de los miembros de dicha comisión, rotando la presidencia por asuntos planteados, con objeto de no perder unidad en la dirección o enfoque de los problemas». Idéntico criterio, también en parr. 2.º, art. 14, CC Fabricantes de Hormas, RDGT 15-4-1969 (BOE 2-5).

(18) Para ALONSO OLEA resultaba dudoso que la Circular «pudiera coartar de esta forma la voluntad de las partes». Cfr. *Derecho del trabajo*, Publ. Facultad de Derecho, Madrid, 1971, pág. 355.

(19) Sin ánimo exhaustivo, creo que las posibles alternativas podrían esquematizarse, respecto de los puntos más notables, en los siguientes términos:

a) *Designación de los representantes.*—1) Por los representantes sociales y econó-

punto, algunas de las orientaciones y experiencias de quince años de contratación colectiva.

### III

## CONFIGURACION JURIDICA DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Recogiendo la experiencia del derecho convencional anterior, la ley de Convenios colectivos de 1973 ha venido a consagrar normativamente las CP del convenio. A ellas se refiere el párrafo 1.º del artículo 11 del citado texto legal que establece que uno de los pactos relativos a la configuración del con-

---

micos de la Comisión Deliberadora (vid. art. 6.º, CC Comercio de la Piel (Sevilla), RDFT 17-11-1967, BOMT 1968, núm. 8, pág. 2101; norma 3.ª, CC Industria Vinícola (Iaragona), RDPT 5-10-1968, BOMT 1968, núm. 12, pág. 2815; art. 30, CC Industria Frío Industrial, RDGT 15-4-1969 (BOE 1-5), y art. 110, CC Cía. Mercantil Uralita, S. A., RDGT 15-4-1969 (BOE 19-9). 2) Por la Dirección de la Empresa y los vocales Jurados representantes del personal (vid. art. 8.º, V, CC Seat, S. A., RDGT 28-5-1969 (BOE 10-6); artículo 46, CC Empresa Nacional Electricidad, S. A. RDGT 30-5-1969 (BOE 13-6); artículo 9.º, CC Tabacalera, RDGT 1-9-1969 (BOE 16-9). 3) Por las Entidades Sindicales, esto es, por las respectivas secciones (vid. art. 7.º, CC Construcción (Toledo), RDPT 18-10-1969, BOMT 1968, núm. 12, pág. 2816, y art. 9.º, CC Tintorería (Barcelona), RDPT 11-4-1969, BOMT 1969, núm. 5, pág. 821). 4) Por las Jerarquías Sindicales: Delegado Provincial de Sindicatos, lo que evidencia una invasión de la línea político-burocrática en la representativa (vid. art. 6.º, CC Marroquinería (Vizcaya), RDFT 26-9-1968, BOMT 1968, núm. 12, pág. 2822, y cláusula adicional 4.ª, CC Industrias de Bebidas Refrescantes (Baleares), RDPT 29-1-1972, BOMT 1972, núm. 5, pág. 783).

b) *Naturaleza de la intervención.*—La regla más usual era la de exigir la actuación de la CM con carácter preceptivo. Cfr. art. 18, CC Practicantes de Entidades de Asistencia Médico-Farmacéutica (Guipúzcoa), RDPT 16-11-1967, BOMT 1968, núm. 6, página 946; art. 20, CC Estuchistas (Madrid), RDPT 17-10-1968, BOMT 1968, núm. 12, página 2787; art. 16, CC Industrias Vinícolas y de Comercio (Madrid), RDPT 7-10-1968, BOMT 1968, núm. 12, pág. 2795; art. 42, CC Aceite (Barcelona), RDPT 11-4-1969, BOMT 1969, núm. 5, pág. 807.

c) *Procedimiento de actuación.*—La CP solía tener la facultad de dictar, en plazo breve, su reglamento de Régimen interior (cfr. art. 15, CC Siderometalurgia (Barcelona), RDFT 25-4-1969, BOMT 1969, núm. 6, pág. 1158, y art. 24, CC Siderometalurgia (Castellón de la Plana), RDPT 24-5-1969, BOMP 1969, núm. 6, pág. 1190). En ocasiones, las «resoluciones» de las CP podían ser recurribles ante la Delegación Provincial de Trabajo (cfr. art. 22, CC Hostelería (Alicante), RDPT 19-12-1967, BOMT 1968, número 5, pág. 792, y art. 15, CC Mayoristas de Alimentación (Alicante), RDPT 12-4-1969, BOMT 1969, núm. 5, pág. 798).

d) *Modo de conformar la voluntad del órgano paritario.*—Lo normal era que los acuerdos se adoptasen por mayoría de votos de los asistentes de cada representación



venio ha de ser «la designación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio convenio».

### 1. EL PACTO DE CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS Y EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

La pertenencia de la CP al contenido del convenio colectivo, esto es, al conjunto de determinaciones puestas por las partes al regular sus intereses (20), plantea un primer problema, a saber: el encuadramiento del pacto que da vida a la Comisión paritaria dentro del contenido jurídico-formal del convenio.

En este orden de cosas, constituye un lugar común en la cultura laboralista seccionar el contenido jurídico-formal del convenio en dos partes, siguiendo el criterio elaborado por la literatura, jurisprudencia y legislador alemán: parte normativa, compuesta por el conjunto de pactos que fijan las condiciones de trabajo de las personas sujetas al convenio y parte obligacional, cu-

---

(cfr. art. 4.º, CC Radio Cadena REM, RDGT 18-4-1974 (BOE 4-5); art. 4.º, CC Cadena de Ondas Populares Españolas, RDGT 11-2-1974 (BOE 22-2), y art. 12, CC Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales y Militares, S. A., RDGT 30-4-1974 (BOE 18-5). En no pocas ocasiones, el presidente gozaba de voto de calidad, dirimiendo en caso de empate. A mi juicio, esto constituía una anomalía que transmutaba la naturaleza paritaria negocial de la comisión, en un arbitraje de carácter político-sindical, habida cuenta del título por el que se accedía al cargo de presidente (cfr. art. 6.º, CC Hostelería (Granada), RDFT 17-11-1967, BOMT 1968, núm. 7, pág. 1057; art. 6.º, CC Aceite y Derivados (Granada), RDPT 16-11-1967, BOMT 1968, núm. 5, pág. 798; art. 15, CC Peluquería de Señoras (Alicante), RDPT 10-10-1967, BOMT 1968, núm. 12, página 2752, y art. 8.º, CC Mármoles (Alicante), RDPT 20-5-1969, BOMT 1969, núm. 5, página 794). En contraste, algún convenio prohibía de forma explícita que el presidente tuviera voto; vid. art. 26, CC Perfumería y afines (Barcelona), RDPT 11-4-1969, BOMT 1969, núm. 5, pág. 816.

(20) Entre la vastísima literatura sobre el tema, vid. A. HUECK y H. NIPPERDEY: *Lehrbuch der Arbeitsrecht*, 7.ª edición, Franz Vahlen, Berlín, 1967, tomo II, págs. 236 y siguientes; M. DESPAX: «Convention collectives», en el *Traité de Droit du Travail*, tomo VII, Dalloz, París, 1966, esp. págs. 223 y sigs.; G. ZANGARI: «Contenuto del contratto collettivo di lavoro», en el *Nuovo Trattato di Diritto del lavoro*, de RIVA SANSEVERINO-MAZZONI, tomo I, Cedam, Padua, 1971, págs. 236 y sigs.; E. BEAL, E. WILKERSHAM y P. KIENAST: *The practice of collective bargaining*, 4.ª edición, Richard D. Irwin, Homewood, 1972, págs. 303 y sigs. Un examen descriptivo de Derecho comparado, en C. MESA LAGO: «El contenido del convenio colectivo. Estudio comparado entre los países capitalistas y los socialistas», en *Contratti collettivi e controversie di lavoro*, Studi in Memoria di L. Barassi, Cedam, Padua, 1965, págs. 319-352.

vos destinatarios directos son las asociaciones profesionales estipulantes (o el dador de trabajo, en su caso) individualizados como sujetos de la relación obligatoria (21). En este esquema la función de la parte obligacional respondería a una idea de accesoriadad, dependencia, instrumentalidad, en suma, respecto de las reglas con efecto normativo (22), existiendo amplio consenso doctrinal en favor del encuadramiento del pacto de creación de las Comisiones interpretativas o aplicativas del convenio en esta sección de su contenido (23).

Ocurre, no obstante, que diversos factores han venido a erosionar el armazón dogmático que soportaba la división dualista del contenido del convenio; división que, en última instancia, sólo sería reconstruible en una perspectiva dinámica, esto es, proyectando las reglas convencionales, individual y globalmente consideradas, sobre el plano de los efectos.

A nivel teórico, la distinción ha hecho crisis en importantes sectores doctrinales, cuando menos en su formulación primitiva. La irrefrenable tendencia

(21) Cfr. párrafo primero, artículo 1.º de la TVG («Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen...»). Vid. un examen de la distinción entre *normativer teil* y *schuldrechtlicher teil* en HUECK, NIPPERDEY y E. TOPHOVEN: *Tarifvertragsgesetz*, 4.ª ed. a cargo de E. STAHLWACKE, C. H. Beck'sche, Munich-Berlin, 1964, págs. 59 y sigs. Por lo demás, la distinción ha ido consolidándose en la elaboración doctrinal europea y sudamericana; vid. DESPAX: Op. cit., pág. 267; SCHMIDT: Op. cit., pág. 256; A. GYSIN: «Der Kollektive Arbeitsvertrag in Schweiz», en *Content, legal effects...*, cit., pág. 279; MAZZONI: *I rapporti collettivi di lavoro*, 3.ª ed., Giuffrè, Milán, 1967, pág. 193; E. KROTOSCHIN: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2.ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1968, pág. 308, y DE LA CUEVA: Op. cit., pág. 607.

Nuestra doctrina científica acoge, apenas sin reservas, la distinción. Vid. BAYÓN-PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, 9.ª edic., Madrid, 1973, pág. 178; ALONSO OLEA: *Derecho...*, cit. (edic. 1974), pág. 399; BORRAJO DACRUZ: *Introducción al Derecho español del trabajo*, 4.ª edic., Tecnos, Madrid, 1975, pág. 382; M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Apuntes de Derecho del Trabajo*, edic. multicopiada, Sevilla, s/f., página 104; A. MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, t. II, Pub. Escuela Social, Murcia, 1974, pág. 134, y R. GARCÍA DE HARO: *Convenios colectivos y Reglamentos de Empresa*, Bosch, Barcelona, 1961, pág. 245.

(22) Cfr. KASKEL y DERSCH: Op. cit., pág. 134; ZANGARI: Op. cit., pág. 289; GHEZZI: Op. cit., pág. 19.

(23) La opinión es unánime respecto de las comisiones interpretativas. Vid. KROTOSCHIN: Op. cit., pág. 330; GHEZZI: Op. cit., pág. 44; ZANGARI: Op. cit., pág. 280; G. D'EUFEMIA: *Diritto sindacale*, Morano, Nápoles, 1967, pág. 203. Por lo que concierne a las cláusulas que instituyen órganos de conciliación y arbitraje, la doctrina germánica distingue entre la *GesamtschiedsKlausel*, inserta en la parte obligacional, y la *EinzelschiedsKlausel* (arbitraje individual), que pertenece a la sección normativa. Vid. HUECK, NIPPERDEY y TOPHOVEN: Op. cit., pág. 68.

expansiva del contenido del convenio, así como la aparición de convenios que «sólo en un sentido muy particular» contienen efectos normativos (24) han permitido adelantar la tesis de que el convenio colectivo constituye una «*figura iuris*» cuya función es la de ser medio de organización de la autonomía social» (25). Tesis que, precisamente, se alcanza negando la existencia de un rígido nexo lógico-jurídico entre ambas partes del contenido del convenio, es decir, superando la idea de que la parte obligacional deba de estar institucionalmente destinada a asegurar el vigor práctico de la normativa (26).

A nivel práctico, se advierte que la distinción no encuentra apoyo en la terminología y *praxis* sindical de numerosos países, en los que la «parte normativa», destinada a reglamentar y modalizar los institutos que se relacionan con los contratos individuales de trabajo, se contrapone a la «parte económica», que es la que contiene la determinación cuantitativa de las retribuciones (27).

Con todo, los argumentos más decisivos para dudar de la validez teórico-práctica de tal distinción emergen de nuestro propio ordenamiento jurídico, al que le es ajeno tanto la fundamentación histórico-positiva de la división cuanto el contenido y efectos que la parte obligacional entraña.

En el primer sentido, ha observado Zangari que la diferenciación, por una parte queda conectada con los problemas de la eficacia *erga omnes* del con-

(24) Cfr. GHEZZI: Op. cit., pág. 17, que se refiere básicamente al Acuerdo Interconfederal de 1953 que determinó las funciones de las Comisiones Internas (dicho Acuerdo ha sido modificado por otro posterior de 1966), y respecto del cual la doctrina italiana entiende que se sustancia en un contenido exclusivamente obligatorio. Cfr. MAZZONI: Op. últ. cit., pág. 192. En sentido contrario, esto es, calificando como normativas las cláusulas que definen las funciones de las CI, vid. M. CRISTOFARO: *Le Commissioni interne*, Cedam, Padua, 1970, págs. 127 y sigs.

(25) Cfr. G. GIUGNI: *Diritto Sindacale*, Cacucci, Bari, 1969, pág. 85.

(26) Vid. GIUGNI: Op. últ. cit., pág. 86. También, P. SANDULLI: «La contrattazione collettiva e l'azione sindacale di partecipazione», en el volumen conjunto de ISLE: *Indagine sul sindacato*, Giuffré, Milán, 1970, pág. 185, que se refiere al progresivo fenómeno de la realización «de la autonomía funcional de la parte obligatoria del contrato colectivo», que ha creado «un vero è proprio corpo di clausole rivolte alla regolamentazione dei rapporti sindacali intraziendali nelle loro più svariate manifestazioni».

(27) Vid. G. TARELLO: *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, 2.<sup>a</sup> edic., Ed. di Comunità, Milán, 1972, págs. 52 y 128 y sigs., que critica la distinción entre parte normativa y obligacional, observando que su construcción es fruto de una mentalidad privatística y reflejo de una noción particular del CC, que debe de ser considerada como «mera creación de juristas, utilizada al fin de establecer una disciplina jurídica en ciertas hipótesis (por ejemplo, en el denominado "pacto de paz sindical") en términos que se inspiran en ideologías precisas». Vid. también la distinción entre parte económica y parte normativa en G. ARDAU: *Manuale di Diritto del lavoro*, t. I, Giuffré, Milán, 1972, pág. 681.

venio y, por otra, aparece en aquellos sistemas jurídicos de tipo franco-germano, en los que los procedimientos de extensión del convenio habían de limitar sus efectos a la parte estrictamente normativa (28). La delimitación de ambas secciones se debía, pues, a una concreta exigencia de funcionalidad ordinamental. Sin embargo, toda esta problemática difícilmente tiene entrada en un sistema como el nuestro, en el que la eficacia general del convenio viene conferida *ex lege*, sin necesidad de arbitrar mecanismos contractuales para una obligada observancia de los pactos (29).

En el segundo sentido, las peculiaridades de nuestro sindicalismo impiden configurar el tríptico básico de los deberes contenidos en la parte obligacional, tal y como fueran teorizados por la doctrina germana y posteriormente puestos en evidente cuarentena por la italiana (30). El incumplimiento de los deberes obligacionales asumidos por las partes estipulantes de un convenio no desencadena, en nuestro ordenamiento jurídico, responsabilidades civiles a cargo de la organización profesional que haya incumplido. A lo sumo, cabrían responsabilidades político-morales, sociales o estrictamente sindicales.

En definitiva, el recurso al tradicional criterio clasificatorio puede justificarse, exclusivamente, en razón a los amplios márgenes de comprensibilidad que el mismo ha alcanzado. Sin embargo, estimo que en el estado de nuestra actual experiencia histórica, la división resulta equívoca y carente de sentido constructivo.

En nuestro ordenamiento, el contenido del convenio es estructuralmente unitario, encontrándose integrado sólo por cláusulas normativas, las cuales, siguiendo a Rivero Lamas, pueden ser diferenciadas a tenor de su función, en cláusulas configuradoras o delimitadoras del convenio, organizatorias de

(28) Cfr. ZANGARI: *Contenuto...*, cit., pág. 275.

(29) Refiriéndose al contenido obligacional en nuestro ordenamiento, observa lúcidamente RODRÍGUEZ PIÑERO (op. y loc. cit.) que «ha carecido de importancia (...) por las notables garantías jurisdiccionales y administrativas que protegen entre nosotros el cumplimiento de las normas fijadas en el convenio colectivo y que hacen innecesario medios asociativos de coacción al cumplimiento».

(30) Dichos deberes son: el de cumplimiento del convenio (*Durchführungspflicht*) el de influencia (*Einwirkungspflicht*) y el de paz sindical (*Friedenspflicht*). Vid. KASKEL y DERSCH: Op. cit., págs. 135 y sigs., y HUECK y NIPPERDEY: Op. cit., págs. 307 y sigs. Vid. un examen crítico en GHEZZI: Op. cit., págs. 63, 69 y 92 y sigs. También GIUGNI: Op. últ. cit., págs. 109 y sigs., que sostiene que el deber de paz social ha de constituir el contenido de una explícita declaración, sin que pueda sobreentenderse cuando falte, apartándose de la opinión dominante de la doctrina alemana, que considera los deberes instrumentales como *die notwendigen Begleiter der Normvereinbarung*. Cfr. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, t. II, 2.<sup>a</sup> edic., Paul Siebeck, Tübinga, 1959: página 324.

la autonomía colectiva y de contenido económico-social (31). En la medida en que las CP son, como ha quedado ya dicho, instrumentos de efectividad de la autotutela, el pacto que las da vida ha de ser encuadrado en el contenido organizatorio o instrumental del convenio (32).

Por último, y al margen de la caracterización efectuada, debe destacarse que la designación de la CP constituye presupuesto necesario del contenido del convenio (33). Quiere ello decir, por tanto, que la autoridad laboral competente para ejercer el control de legalidad del convenio colectivo ha de verificar la realidad del pacto de constitución de la CP, debiendo denegar la homologación por violación de la legalidad sustantiva en el caso de que tal pacto no se hubiera previsto.

## 2. COMISIONES PARITARIAS Y METODOLOGÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La disciplina jurídica de las CP responde, a mi juicio, a una evidente *ratio* de política laboral con la que se pretende abrir nuevas vías en la metodología de la negociación colectiva.

En este orden de cosas, recordemos que ha sido Kahn Freund quien, de forma más brillante, ha constatado la existencia de dos métodos básicos de negociación colectiva (34). El primero, denominado *static bargaining* y prevalente en los países del Continente europeo a excepción, tal vez, de Bélgica (35), viene definido por el hecho de que las partes entran en relación

(31) Cfr. RIVERO LAMAS: «La contratación colectiva en el Derecho español», en RFS, 1975, núm. 105, pág. 22.

(32) Vid. RIVERO LAMAS: Op. cit., pág. 23. Para ALONSO OLEA (op. últ. cit., página 401) la CP entra igualmente en el contenido normativo del convenio, como cláusula de «configuración».

(33) El contenido obligatorio de todo CC viene enunciado en el artículo 11, párrafo primero, LCC.

(34) Vid. O. KAHN FREUND: «I conflitti tra gruppi e la loro composizione», en *Politica Sindacale*, 1960, núm. 1, págs. 20 y sigs.; «Legal framework», en *The system of Industrial Relations in Great Britain*, dirigida por A. FLANDERS y H. A. CLEGG, Basil Blackwell, Oxford, 1954, págs. 52 y sigs., y *Labour and the law*, Stevens & Sons, Londres, 1972, págs. 56 y sigs.

(35) La calificación del método de negociación colectiva en Bélgica como método dinámico, en KAHN FREUND: *Labour...*, cit., pág. 57. Sobre el funcionamiento y composición de las «Comisiones Paritarias» belgas, a las que a tenor del artículo 38 de la ley de 8-12-1968 compete «concourir à l'élaboration d'une convention collectives de travail», así como de «prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs», lo que en caso de éxito conduce a la adopción de un CC, vid. P. HIRON:

negocial de forma ya circunstancial ya periódica, dando vida a un haz de *standards* colectivos perfectamente determinados e inmediatamente configurables. En otras palabras, las partes, una vez obtenido el acuerdo, no vuelven a entrar en negociación hasta la decadencia del término o, caso de que no se hubiera fijado un límite temporal, hasta que surjan eventos que motiven un cambio.

Por contraste, el método dinámico o institucional, característico del sistema británico, se califica por el hecho de que las partes, en su encuentro, dan vida a una serie de instituciones de carácter permanente (*joint council*, *joint committee* o *conciliation board*) que cumplen la función de adaptar los pactos a las nuevas exigencias y circunstancias (36). En el modelo dinámico, la duración del convenio carece de importancia, puesto que las Comisiones paritarias instituidas reactualizan las cláusulas convencionales, superando los contenciosos que surjan en cada momento a base de una negociación directa y continua (*continuous bargaining*) (37). Es un método, en suma, que origina peculiares relaciones intersindicales, cuyo fruto son instituciones configurables más de «administración colectiva» que de «contratación colectiva» (38), puesto que los actos de estipulación o renovación de un convenio quedan sustituidos por procesos contractuales y sistemas de conciliación de conflictos de naturaleza continua.

El modelo de negociación colectiva al que obedece nuestro sistema jurídico es, y no hay dudas en la calificación, el estático. Basta observar el formalismo que rodea la negociación colectiva para justificar la veracidad de nuestra aseveración. No obstante ello, y firmes en este punto, la consolda-

*Nouveau précis de droit social belge*, Martinus Nijhoff, La Haya, 1969-1970, 2.<sup>a</sup> edic., páginas 140-147. Vid. las tendencias recientes de la contratación colectiva en Bélgica, en G. SPITAEELS: «Changes in Union Organisations and collective bargaining», en *Industrial Relations: contemporary issues*, dirigida por B. C. ROBERT, McMillan, Londres, 1968, págs. 195-204.

(36) Vid. ampliamente, H. A. CLEGG y T. E. CHESTER: «Joint consultation», en *The system...*, cit., págs. 323 y sigs., esp. 346 y sigs.

(37) «Moreover, since this *dynamic* or *institucional* method consists in the passing of resolutions by a joint body which is always free to modify its own decisions, provided it does so unanimously, it encourages *open ended* agreements and discourages the fixing of time limits. More important: the body which lays down the conditions is often also the body which interprets its own resolutions.» Cfr. KAHN FREUND: Op. últ. cit., pág. 58.

(38) De ahí, precisamente, la importante distinción entre *sustantive* y *procedural agreements*. Vid., sobre el tema, A. FLANDERS: *Industrial Relations: what is wrong with the system?*, Faber & Faber, Londres, 1965, págs. 12 y sigs., y KAHN FREUND: Op. últ. cit., págs. 92 y sigs.

ción normativa de las CP ha representado una primera atenuación del rígido método de negociación estático-formalista.

Por lo pronto, y a nivel de Empresa, la presencia de la CP impide sostener la tesis —que ha venido asomando con insistencia en nuestra práctica convencional— de que una vez negociado el convenio, su administración corresponde en régimen de monopolio al empleador de trabajo (39). Frente a la administración autoritaria del convenio, la CP ofrece una alternativa de administración conjunta o común, que va erosionando los poderes unilaterales del empresario. Como apunta Romagnoli, el proceso contractual de carácter permanente «corta al empresario *la iniciativa* en la función de la actuación concreta del mandato abstracto contenido en el convenio», trasladando la titularidad y el ejercicio de poderes a órganos paritarios situados en la cúspide empresarial» (40).

Con todo, más importante que este dato es el destacar que las CP, a todos los niveles de contratación, pueden constituir un incipiente procedimiento de negociación permanente (41). Evidentemente, no se me ocultan las dificultades que pueden frenar, en nuestro ordenamiento positivo, una negociación de este tipo, que va imponiéndose en la práctica sindical europea (42). A nivel

(39) Curiosamente, se pretendía contrarrestar este fenómeno, irreversible por demás, mediante declaraciones «defensivas» del siguiente tenor: «Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente convenio, serán sometidos a la decisión de una Comisión mixta...» (cfr. art. 52, CC Iberduero, S. A., RDGT 25-5-1969, (BOE 11-6). Dentro de estas mismas coordenadas de recelo, han de entenderse los preceptos convencionales que, en el régimen anterior, condicionaban la actuación de la CP a que «la Dirección de la Empresa no haya dado solución satisfactoria». Vid., en tal sentido, art. 13, CC Industrias del Libro, S. A. (Madrid), RDPT 21-3-1970 (BOP 4-4), mantenida en el art. 13, CC ídem, RDPT 3-4-1972 (BOP 21-4).

(40) Cfr. U. ROMAGNOLI: *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffré, Milán, 1963, página 212. En otro orden de cosas, la inserción en los convenios colectivos de cláusulas de administración del propio convenio «comporta un contacto entre el Sindicato y el afiliado (o el destinatario de la norma) con la consiguiente efectiva participación de este último en la evolución de la norma en sede aplicativa». Cfr. SANDULLI: *La contrattazione...*, cit., pág. 179 (nota 36).

(41) Conforme ALONSO OLEA: «Los conflictos colectivos de trabajo», en *Estudios Laborales* 1975, núm. 2, pág. 15. Idéntica calificación adoptan, para el ordenamiento francés, G. CAMERLYNCK y G. LYON CAEN: *Droit du travail*, 6.ª edición, Dalloz, París, 1973, pág. 521.

(42) Vid. G. ADAM, J. D. REYNAUD y J. M. VERDIER: *La négociation collective en France*, Ed. Ouvrières, París, 1972, págs. 83-95. La contratación permanente, creativa o productiva se impone, igualmente, en la práctica sindical americana; vid. D. E. CULLEN: «Recenti tendenze della contrattazione collettiva negli Stati Uniti», en *Economia & Lavoro* 1973, núm. 4, págs. 466 y sig., y bibliografía allí citada.

teórico, la insistencia de nuestro legislador en afirmar la solidaridad de intereses que vinculan a los protagonistas sociales cortocircuita la ideología base de la negociación permanente: el conflicto igualmente permanente. A nivel práctico, la creciente «sindicación del convenio», expresión esta que ha de entenderse como método que hace gravitar el peso del intervencionismo existente en la esfera de la autonomía normativa en la línea política de la OS, representa un nuevo y serio obstáculo.

No obstante, creo que la configuración de la CP como germen o embrión de un procedimiento de negociación permanente no ha pasado desapercibida al propio legislador, como lo demuestra el hecho de que haya estructurado al órgano paritario como un apéndice, permanente en el tiempo, de la Comisión deliberadora del convenio. Pero además, y ello es lo relevante, esta orientación está encontrando cierto eco en la práctica negocial, en la que va siendo común encomendar a la CP funciones de actualización de salarios (43), establecer cláusulas de reenvío para que sea la Comisión quien concrete condiciones no explicitadas suficientemente en convenio (44) o incorporar al texto de un nuevo convenio acuerdos adoptados por la Comisión durante la vigencia del anterior (45).

#### IV

### REGIMEN JURIDICO DE LAS COMISIONES PARITARIAS

#### I. ESTRUCTURA

Una de las características más notables del sistema de negociación instaurado por la LCC de 1973 y sus normas de desarrollo ha sido la «sindicación del convenio»; término con el que se quiere indicar no que se ha producido una potenciación de la autonomía colectiva de los grupos profesionales, sino que se ha hecho bascular el centro de gravedad del intervencionismo en la

(43) Vid. Cláusula adicional 2.ª, CC Industrias Fotográficas, RDGT 11-2-1975 (BOE 21-2).

(44) Ejemplo de este tipo de cláusula aparece en el CC de Moto Vespa (Madrid), RDPT 4-2-1975 (BOP 20-2), cuyo art. 35 establece que «se estudiará y definirá a la mayor brevedad posible por la CP, para ponerlo en práctica en 1 de enero de 1976, el Seguro de Vida más conveniente». En este caso se ha producido, como en términos generales señala ALONSO OLEA (Op. cit., pág. 15), una transferencia de los poderes normativos de la Comisión deliberadora a la CP.

(45) Vid., para el régimen anterior, art. 14, CC Banca Privada, RDGT 17-5-1969 (BOE 22-5).



negociación colectiva desde la esfera de la Administración al área político-burocrática de la OS (46).

Esta dirección emerge de forma contundente al observar la estructura de la CP, cuya sindicación ha efectuado en rígidos términos el artículo 25.2 de las normas sindicales (NS). Sobre el contenido y alcance de este precepto, algunas precisiones pueden despertar interés. Por lo pronto, se zanján las dudas sobre la legalidad de la regla introducida por la circular ya citada de 3 de septiembre de 1962, de manera que la designación del presidente queda definitivamente sustraída del ámbito de la autonomía de las partes (47); regla que me parece desafortunada por cuanto viene a introducir un sujeto ajeno tanto a la voluntad de las partes como a la dinámica de la negociación. En última instancia, se hace difícil entender las razones por las que no se ha mantenido, cuando menos, el criterio previsto para la previsión del cargo de presidente de la Comisión deliberadora del convenio: elección por los partícipes sociales, y sólo en caso de frustración, designación por los órganos sindicales competentes.

En otro orden de cosas, el citado precepto de las NS establece que para la designación de los vocales representantes de las partes negociadoras habrá de seguirse idéntico procedimiento al previsto para la designación de los vocales de la Comisión deliberadora del convenio (48). En relación con lo dispuesto en el artículo 11 de la ley, esta regla plantea serias dudas de legalidad. En efecto, este artículo señala, literalmente, que los CC habrán de contener «la designación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras», en donde el término «designación» alude, por lo pronto, a la realidad material de la constitución de la CP, pero también a la facultad de cada una de las colectividades que negocian a nominar expresamente sus representantes; nominación que, a su vez, puede quedar deferida a un momento posterior al de la estipulación del convenio. La práctica contractual avala esta doble interpretación, en el sentido en que las fórmulas rituales son:

a) «Quedan designados como vocales por la representación social...», y a continuación siguen nombres. Primera solución (49).

(46) Vid. RIVERO-LAMAS: Op. cit., pág. 15.

(47) Si el convenio colectivo afecta a más de un Sindicato, la presidencia corresponde al secretario general de la OS o al delegado provincial de la OS, según ámbito territorial. Si el convenio colectivo afecta a un solo Sindicato, la presidencia recae en el presidente del Sindicato Nacional o Provincial, según los casos. En cualquier supuesto la presidencia es delegable.

(48) Se aprecia, ahora, la falta de coherencia entre el mecanismo de designación de los vocales representantes y del presidente.

(49) Cfr. art. 24, CC Cervezas de Santander, S. A., RDGT 31-7-1974 (BOE 19-8);

b) «Queda constituida la Comisión paritaria, integrada por los representantes que designen...», y a continuación una muy variada tipología de cuerpos electorales: Organos de gobierno de las Uniones, Comisión deliberadora del convenio, Jurado de Empresa, etcétera. Segunda solución (50).

A mi juicio, el mandato del artículo 11 de la LCC se verifica plenamente previendo la constitución del órgano paritario; pero en tal constitución va implícita la facultad de las partes que negocian a la nominación específica de quienes les van a representar en aquel órgano. Por contraste, las normas sindicales sustraen necesariamente del poder de cada parte negociadora la designación de los componentes de la CP.

Al margen de las reglas establecidas por las NS, tal vez lo más interesante resulte ser que el derecho convencional las complementa, corrige e, incluso, altera. A este respecto, conviene destacar antes de nada que en la estructuración jurídica de las CP nuestra práctica negocial acusa una doble tendencia, perfectamente definible y objetivamente constatable. Así, y mientras en unos CC se intenta configurar un órgano paritario representativo, no obstante la sindicación llevada a cabo por las NS, en otros se denota el peso de una tradición normativa de signo autoritario y paternalista. Dicho esto, y ya entrando en el análisis de las alteraciones, dos me han llamado profundamente la atención. La primera, contenida en el artículo 11.2 del CC de la «Editorial Católica» de 4 de junio de 1974 (BOE 26-6), designa un presidente prescindiendo del conducto sindical. La segunda, que se contiene en el artículo 18.1 del CC para la provincia de Madrid de la Empresa de «Financiación y ventas a plazo» de 12 de marzo de 1975 (BOP 24-3), establece que los vocales de la Comisión serán elegidos por el presidente de la CP; mecanismo que causa cierta extrañeza, por cuanto supone una quiebra expresa y consentida de la representatividad del órgano (51).

artículo 64, CC Giralt Laporta, S. A., RDGT 3-7-1974 (BOE 17-8); art. 47, CC La Lactaria Española, S. A., RDGT 2-8-1974 (BOE 17-8); art. 13, CC La Veneciana, S. A., RDGT 5-3-1975 (BOE 22-3); art. 7.4, VII CC Banco Crédito Industrial, RDGT 4-3-1975 (BOE 13-3)...

(50) Cfr. art. 55, CC Rocalla, S. A., RDGT 15-2-1975 (BOE 6-3); art. 27, CC Frigsa, RDGT 15-3-1975 (BOE 4-4); Anexo A, *in fine*, CC Lufthansa, RDGT 2-4-1975 (BOE 17-6); art. 7.º, CC Construcciones Aeronáuticas, S. A., RDGT 28-2-1975 (BOE 11-3); artículo 19, CC Confección Guantes de Piel, RDGT 3-3-1975 (BOE 18-3)...

(51) Idéntico procedimiento de designación prevé el art. 16 del CC Laboratorios Cinematográficos, RDGT 12-3-1975 (BOE 19-3). Algunos convenios confieren la condición de vocales natos de la CP a los presidentes de las correspondientes UE y UTT.

Entre las fórmulas que complementan la composición de la Comisión, de retener serían las que establecen una ponderación, por categorías profesionales y áreas geográficas, de los vocales representantes de los trabajadores (52) y las que prevén que los vocales puedan ser asistidos técnicamente por asesores (53).

## 2. FUNCIONES

El régimen jurídico de las CP, tal y como ha sido disciplinado por el legislador, no se caracteriza precisamente por su coherencia y claridad. Muy al contrario, confirma toda la ambigüedad e inercia de una voluntad política resistente a transferir a los partícipes sociales un papel protagonista. Con todo y con ello, incurriríamos en una evidente imparcialidad si no reconociésemos que, dentro del marco intervencionista que preside nuestra negociación colectiva en particular y nuestra autonomía colectiva en general, las CP representan una tentativa de composición autónoma de cuantas cuestiones se derivan del proceso de concreción del contenido normativo del convenio colectivo.

Un primer y superficial examen de las funciones asignadas a las CP permite inducir que es el derecho convencional quien se muestra más decididamente partidario de su intervención. Probablemente, la razón haya de buscarse en la progresiva tendencia de la autonomía colectiva a mantener en su propio ámbito el control de todas las vicisitudes de la norma colectiva.

### 2.1. Aplicación del convenio

A la genérica función de aplicación del convenio hacen referencia el artículo 11 de la ley («la designación de una CP de representantes de las

---

Vid. parr. 2.º, norma 23, CC Sociedad Española de Tiro de Pichón (Madrid), RDFT 14-2-1975 (BOP 25-2) y parr. 3.º, art. 27, CC Industrias Lácteas, RDGT 28-12-1974 (BOE 23-1-1975).

(52) La distribución por categorías profesionales, en parr. 4.º, art. 15, CC Mataderos de Aves y Conejos, RDGT 12-1-74 (BOE 6-1-1975). La distribución territorial, en artículo 13, CC Carbón Lignito, RDGT 30-9-1974 (BOE 11-10).

(53) La doble tendencia a que he hecho referencia se observa, una vez más, en el procedimiento para la designación de asesores. Así, mientras en unos convenios colectivos se establece la libertad de designación de asesores por cada representación (cfr. art. 25, CC Elaboración pelo de conejo y fabricación fieltros y sombreros, RDGT 14-1-1975 (BOE 24-1); en otros, el nombramiento se efectúa por el presidente del Sindicato correspondiente (cfr. art. 16, CC Laboratorios Cinematográficos, cit.).

partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio convenio»), y 9 de la OCC y 25.4 de las NS que se expresan en iguales términos. Por lo demás, este cometido asoma iterativamente en la práctica negocial, cuya fórmula tipo es: «se crea una CP... para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio» (54).

El punto focal de toda la problemática en torno a esta genérica competencia reside en determinar qué se entiende por «aplicación de un convenio». Así planteado, el tema puede suscitar sorpresa, puesto que constituye lugar común de la ciencia jurídica afirmar que el objetivo básico del Derecho reside en la localización, interpretación y aplicación de la norma a fin de dar solución a los problemas y conflictos que surjan en la sociedad. La aplicación del convenio vendría a constituir, sin más, uno de los momentos intelectivos o volitivos de un fenómeno único: la concreción del convenio a la realidad social. Sin embargo, tal vez no esté de más recordar que este fenómeno, y por ende cualquiera de sus momentos, no tiene siempre como factor desencadenante una situación conflictiva exteriorizada. En el proceso de concreción normativa, el conflicto actualizado se presenta en una relación de normalidad, no de necesidad (55).

Reteniendo estas consideraciones, y retornando al hilo del discurso inicial, tengo para mí que la noción de aplicación del convenio a la que hacen referencia los antecitados preceptos ha de obtenerse por vía negativa, esto es, excluyendo toda situación de conflicto actualizado. Para ser más exactos, la función aplicativa asignada a las CP no tiene por objeto resolver una situación conflictiva, ya individual ya colectiva, siguiendo con la escolástica distinción, que tenga como fundamento material una norma del convenio. Con ello, y anótese bien, no se está negando una atribución de competencias del órgano paritario en esta materia; sencillamente, se contesta que la misma tenga entrada en el marco del cometido que se debate.

En efecto, que la función aplicativa no refiera al conocimiento y solución de conflictos individuales se deduce de la mecánica procedimental que el artículo 9.º de la OCC prevé para el caso de que la CP no haya alcanzado acuerdo resolutorio: «el presidente de la CP remitirá lo actuado por conducto de la Organización Sindical a la autoridad laboral que hubiese homologado el convenio (...). la que resolverá mediante acuerdo fundado (...).

(54) Por todos, art. 4.1, CC LM Ericsson, S. A., RDGT 19-7-1974 (BOE 1-8); artículo 11, CC Compañía Andaluza de Minas, S. A. RDGT 25-6-1974 (BOE 20-7); artículo 4.º, CC Empresa Nacional Elcano de la Marina Mercante, S. A., y personal de mar, RDGT 1-8-1974 (BOE 12-8).

(55) Vid., por todos, A. LATORRE: *Introducción al Derecho*, 4.ª edición, Ariel, Barcelona, 1972, pág. 84.

Sería impensable que la LCC y su norma de desarrollo hubiera investido a la autoridad laboral de una competencia genérica para conocer y resolver conflictos individuales surgidos de un CC. Lo absurdo de la hipótesis exime de mayor tratamiento. Pero es que, y además, similares argumentaciones son también válidas en tema de conflictos colectivos, cuyo procedimiento de formalización y composición no es, evidentemente, el postulado en aquel precepto (56).

A mi juicio, y sin que ello suponga incurrir en un puro literalismo, la clave de lo que deba interpretarse por «aplicación del convenio» viene suministrada por cualquiera de los artículos ya citados, que emplean el vocablo «cuestiones» como término comprensivo de cuantas situaciones demanden una aplicación normativa de orden colectivo, al margen de toda exteriorización litigiosa (57).

La amplitud y variedad de las cuestiones que puedan surgir de la aplicación de un convenio y, lógicamente, demanden una intervención de la CP convierte en ardua tarea toda tentativa sistematizadora. Con todo, algunas de estas cuestiones son explicitadas por el legislador. Tal ocurre en los supuestos de determinación de un convenio aplicables por conflictos de concurrencia y en los de armonización de condiciones salariales. En el primer caso, la LCC encomienda a la CP la elección del convenio aplicable (párrafo tercero, artículo 6.º). En el segundo, el artículo 1.º del Decreto 3.526/1974, de 20 de diciembre, atribuye al órgano paritario la competencia de determinar la forma en que han de imputarse las diferencias que puedan existir entre el régimen salarial establecido por vía colectiva y el fijado por la RT u OL que entra en vigor. En ambos, se pretende buscar soluciones paccionadas y sólo si éstas se frustran interviene, resolviendo, la autoridad laboral competente (58). En fin, área importante de «cuestiones» que pueden exigir la actuación aplicativa de la CP son todas aquellas relacionadas con la delimitación de las cláusulas ubicadas en la parte configuradora del convenio: por ejemplo, ámbito personal.

---

(56) Para ALONSO OJEA (*Los conflictos...*, cit., págs. 15 y 17), el artículo 11 de la LCC, esto es, la función de aplicación del convenio, sí constituye una atribución de competencia en cuanto a conflictos colectivos «primarios o no formalizados».

(57) En este sentido, y salvando las distancias, se podría acoger en nuestro ordenamiento una distinción que gozó de predicamento legislativo en el sistema británico: conflicto (*dispute*) y cuestión (*issue*). Vid. J. L. GAYLER: *Derecho industrial*, IRP, Madrid, 1965, pág. 323.

(58) Tratándose de conflictos de concurrencia, las partes pueden deferir la solución a un arbitraje voluntario sindical.

## 2.2. Interpretación general

En este tema, dos son las cuestiones básicas que se plantean: caracteres de la actividad interpretativa general y órgano(s) competente(s) para efectuar pronunciamientos de este género.

Por lo pronto, y por lo que concierne a la primera de las cuestiones, presupuesto de hecho de la interpretación general es la existencia de una *res dubia*, siendo su objetivo, conforme señala la STS, 4.ª, de 12 de junio de 1972 (Ar. 3.170) «eliminar el carácter ambiguo de las expresiones verbales, con miras a servir de guía y orientación en cuantos casos se presenten relacionados con los extremos confusos». Sus notas delimitadoras serían la generalidad y la aclaración. La generalidad indica que la interpretación va dirigida de manera indeterminada a cuantas personas se encuentren incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, con independencia y al margen de todo estado litigioso (59). La aclaración significa que no se pretende modificar una situación jurídica preexistente; o, como afirma Villar Palasí (60), que no se trata de alterar la voluntad declarada, sino de corregir la voluntad expresada.

El punto más vidrioso y polémico en torno a la problemática de la interpretación general de los CC se centra, a los efectos que aquí interesa, en la segunda de las cuestiones propuestas, cuyo tratamiento jurídico adolece de las vacilaciones e incoherencias predicables a toda la disciplina de las CP. Todavía más, un primer examen comparativo del régimen jurídico previsto en la LCC y en la OCC, por una parte, y en el derecho convencional, por otra, denota contradicciones de difícil superación.

En efecto, a tenor del artículo 18.1 de la LCC y 16 de la OCC, la potestad de pronunciar interpretaciones de carácter general respecto de los convenios colectivos corresponde «a la autoridad competente, visto el informe que la CP elevará». Resulta, con ello, que la actuación del órgano paritario se agota en la emisión de un informe de carácter preceptivo; informe que puede asimilarse a la formulación de un parecer, esto es, un acto de natu-

(59) Cfr. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo* (ed. 1974), pág. 396. Con todo, no debe desconocerse que en supuestos tales como los de la sentencia colectiva, la interpretación jurisdiccional del caso concreto surgida de una situación conflictiva puede tener efectos de interpretación general. Vid. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO: *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, IGO, Sevilla, 1972, págs. 241-242.

(60) *El mito y la realidad de las disposiciones aclaratorias*, ENAP, Madrid, 1965, página 42.

raleza instrumental que se limita a suministrar datos que podrán o no ser tenidos en cuenta por la autoridad laboral. La relevancia jurídica del dictamen de la CP reside en su instrumentalidad respecto del procedimiento al que se refiere; es decir, en ser elemento necesario de un determinado procedimiento administrativo. Por lo demás, el informe no vincula la actividad interpretativa de la Administración, cuya resolución es sustancialmente autónoma (61).

Ocurre, sin embargo, que el ordenamiento convencional ha venido reiteradamente confiriendo a las CP la función de «interpretación auténtica del convenio» (62); expresión esta que evidencia una decidida voluntad de las partes negociadoras a que sean sus representantes los que, dentro del marco de la autonomía colectiva, aclaren con carácter general las cláusulas del convenio, a menudo intencionadamente redactadas en términos ambiguos debido a inexistencia de acuerdo sobre su contenido, pero respecto del que se mantiene la esperanza de que en un futuro se pueda alcanzar (63).

Puestas así las cosas, el problema se centra en determinar si la fórmula tipo contenida en los CC se sitúa a nivel de declaración voluntarista, carente de operatividad práctica o, por el contrario, la CP tiene facultad de pronunciar interpretaciones de carácter general que posean el mismo valor contractual que las cláusulas a las que se incorporan.

En este orden de cosas, una solución afirmativa puede encontrar fundamento jurídico-positivo en base a lo dispuesto en las NS, cuyo artículo 25.3 ha introducido una nueva dimensión en la labor interpretativa asignada a la CP por la LCC. Dicho artículo establece que «la interpretación del convenio *por vía general*, se efectuará dentro de los 10 días siguientes al de la fecha de petición. Si no se llegara a un acuerdo en la CP, ésta emitirá informe dentro de cinco días, que su presidente remitirá a la autoridad laboral. En el supuesto de que la interpretación se solicitase directamente a la autoridad laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la OCC».

Poniendo en relación lo previsto en las normas sindicales con lo estable-

(61) Cfr. ALONSO OLEA: Op. y loc. últ. cit.

(62) Vid. art. 19, 1.ª, CC Elaboración de Pelo de Conejo, cit.; art. 50, 1.ª, CC Fensa, RDGT 30-12-1974 (BOE 14-1-1975); art. 6.3, CC Cimentaciones Especiales, RDGT 15-2-1975 (BOE 7-3); art. 7.º, CC Autopistas Concesionarias Españolas, S. A., RDGT 4-4-1974 (BOE 27-6); art. 13, 1.ª, CC Goma de Garrofin y sus derivados, RDGT 27-11-1974 (BOE 7-12)...

(63) Vid. S. H. SLIGHTER, J. J. SEALY y E. R. LIVERNASH: *The impact of Collective Bargaining on Management*, 8.ª edición, The Brookings Institutions, Washington, 1973, págs. 695 y 766 («Very often in the interest of achieving settlements the parties may purposely resort to ambiguous phrases in the agreement. There is no real meeting of minds, and each party tacitly recognizes that if difficulties arise, an arbitrator will probably have to clarify and, euphemistically, to interpret the contract»).

cido en la ley y norma de desarrollo, se observa la existencia de un doble procedimiento de interpretación general de un convenio colectivo, articulado —y ello es lo relevante— ante órganos diversos:

a) *Procedimiento instado ante la autoridad laboral.*—La competencia para interpretar por vía general corresponde a la Administración, limitándose la CP a informar (arts. 18.1 LCC; 16 OCC y 25.3 *in fine* NS).

b) *Procedimiento instado ante la CP.*—La competencia se asigna al órgano paritario, el cual resuelve si en su seno hay acuerdo o se limita a informar si no lo hubo (art. 25.3) (64).

De conformidad con el esquema diseñado, la potestad de la CP para efectuar interpretaciones por vía general se hace depender, en última instancia, del hecho de que quien ostente «interés directo» para incoar el procedimiento decida iniciarlo ante la Comisión. En caso contrario, se produce una pérdida de competencia del órgano paritario, y el paso a un sistema diverso que, a tenor de las prescripciones legales, puede calificarse como de interpretación general heterónoma.

En el fondo, la complejidad del procedimiento de interpretación general introducido por las NS encuentra razonable explicación si se tiene en cuenta que, probablemente, fuera esta la única vía posible para no incurrir en abierta ilegalidad con respecto al procedimiento establecido en la LCC: se salva el protagonismo de la Administración en esta materia, reminiscencia de una rígida tradición intervencionista, pero al tiempo se posibilita el que la CP asuma un papel coherente con su configuración como instrumento de efectividad de la autotutela colectiva (65).

Afirmada la atribución de competencia en favor de la CP, un último e importantísimo punto queda por resolver. Se trata de determinar si las declaraciones interpretativas generales emanadas del órgano paritario, configurables más como declaraciones de voluntad que como actos lógico-intelectivos, devienen porción integrante del precepto interpretado autónomamente o, por el contrario, para que se incorporen a él y surtan efectos normativos requieren específica sanción de la autoridad laboral que homologó el convenio.

En el tratamiento del tema se corre el riesgo de caer en actitudes voluntaristas, que si bien pudieran estar justificadas desde perspectivas *de lege fe-*

(64) En el caso de no existir acuerdo, la intervención de la AL podría ser equiparable a un arbitraje obligatorio.

(65) A mi juicio, parece ser esta la tesis adoptada por BAYÓN. Cfr. *Apéndice al Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1975, pág. 25.



*renda*, difícilmente podrían tener acogida en el seno de un sistema de autonomía colectiva como el nuestro, calificado por Rodríguez Sañudo, con notable acierto, como «sistema de autonomía controlada» (66). Dicho en otras palabras, sostener que la declaración interpretativa general de la CP se adhiere automáticamente al CC, sin necesidad de confirmación administrativa, representa un brillante, pero incauto expediente de dar respuesta al tema. Cierzo es que el artículo 25.3 de las NS no prescribe la homologación administrativa en aquellos supuestos en los que el órgano paritario pronuncie interpretaciones de carácter general; pero no es menos cierto que, en nuestro ordenamiento, la eficacia general de un convenio colectivo le viene dada por la homologación de la autoridad laboral competente. Si a estas reflexiones se añade el que lo específico de la interpretación general es el que el precepto interpretado se incorpora al ordenamiento jurídico, formando con la norma aclarada un cuerpo único (68), habrá que convenir que la solución que presentamos resulta, cuando menos, congruente con los principios que informan nuestro sistema de autonomía colectiva. Y todo ello, con independencia del natural disgusto que pueda producir.

Dos últimas observaciones son necesarias. La primera, que una vez confirmado el acuerdo interpretativo, la autoridad laboral no podrá emitir pronunciamientos interpretativos autónomos sobre el mismo precepto. La segunda, que la intervención administrativa en esta materia puede ser asimilada, sin grave quebranto dogmático, a la homologación de un convenio colectivo. Quiere ello decir que: a) La autoridad laboral competente no podrá modificar el acuerdo interpretativo emitido por la CP, aunque posiblemente sí podrá decretar su no homologación por violación de la legalidad procedimental (69) o sustantiva (por ejemplo, que supere los límites de la actividad interpretativa). b) El acuerdo interpretativo, una vez homologado, ha de ser publicado en el periódico oficial correspondiente según ámbito territorial del convenio interpretado.

Por lo demás, las declaraciones interpretativas generales, una vez homologadas, vinculan tanto a los sujetos afectados por el convenio colectivo interpretado cuanto a los Tribunales de justicia que apliquen la norma interpretada (70).

(66) *La intervención...*, cit., pág. 301.

(68) Vid. VILLAR PALASÍ: Op. y loc. cit.

(69) Sobre el procedimiento que ha de seguirse para la validez de los acuerdos adoptados en el seno de la CP, vid. *Infra*.

(70) Sobre el valor de las declaraciones interpretativas de la CP en la anterior legislación, vid. STCI 5-12-1973, Ar. 5002. «Posee unas características paritarias derivadas de la naturaleza de sus componentes que afirman la garantía de su función.»

## 2.3. Actuación en conflictos colectivos

La intervención de la CP en la composición de conflictos colectivos exige resolver tres básicas cuestiones: origen de la atribución funcional, extensión de la competencia y naturaleza del acuerdo resolutorio.

a) *Origen de la atribución funcional.*—Por lo pronto, el origen convencional de esta competencia parece claro. Son las partes estipulantes del convenio las que, en ejercicio de su libertad contractual, facultan o preceptúan, según los casos, la intervención de la CP en la composición de conflictos colectivos (71). Ciertamente es que la vigente normativa, contenida en el Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo (DLCC), no establece específica competencia en favor de este órgano. Con todo, el silencio normativo no puede fundamentar seriamente la tesis de la ilegalidad de la atribución de competencias en favor de la CP, ya que, conforme sentencia Alonso Olea, la mecánica de los procedimientos de formalización de los conflictos colectivos se pone en funcionamiento en defecto de solución paccionada (72), que es la que se alcanza, y tendremos ocasión de comprobarlo, en el seno del órgano paritario. Todavía más, la formalización de un conflicto colectivo ni presupone la paralización de las negociaciones directas entre las partes ni hace decaer la competencia de la CP. La regulación de los conflictos colectivos,

---

El carácter vinculante de las declaraciones interpretativas con respecto a los Tribunales de Justicia se admite en el ordenamiento francés. Vid. DESPAX: Op. cit., pág. 253, y P. D. OLLIER: *Le droit du travail*, Armand Colin, París, 1972, pág. 351.

(71) A mi juicio, la atribución de competencia en favor de la CP puede fundamentarse en base a lo dispuesto en el parr. 2.º del art. 11 de la LCC, que admite la existencia de cláusulas relativas a «métodos de conciliación... en caso de desacuerdo o situaciones conflictivas». En este sentido, el procedimiento de solución de conflictos ante la CP sería equiparable a un procedimiento conciliatorio de carácter impropio. Conforme, ALONSO GARCÍA: *Derecho...*, cit., pág. 415. Para GARCÍA ABELLÁN (*Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, IEP, Madrid, 1969, pág. 293) el procedimiento de la CP es un híbrido de conciliación impropia y mediación *sui generis*. Por lo demás, los convenios colectivos emplean igualmente la expresión «conciliación» al conferir a las CP atribución de competencia en conflictos colectivos. Cir. art. 12, b), CC Vidriera Española Vicasa, S. A., RDGT 5-3-1975 (BOE 9-4); art. 19, 3.º, CC Textil Fibras de Recuperación, RDGT 21-5-1974 (BOE 3-6); art. 90, 3.º, CC General Eléctrica Española, S. A., RDGT 25-5-1974 (BOE 1-7); art. 13, 3.º, CC Goma de Garrofín, cit... En general, sobre el carácter conciliatorio de estos organismos paritarios, con amplia panorámica de derecho comparado, vid. P. DURAND: «La conciliation et la médiation des conflits collectives du travail», en *Riv. di Dir. Int. e Comparato del Lavoro*, núm. 1-2, 1961, págs. 25-32.

(72) *Derecho...*, cit., pág. 447.

como en general de todo conflicto, descansa sobre la idea de que es preferible una solución *inter partes*, fomentando los contactos permanentes en el seno de organizaciones paritarias (73), a cualquier otra impuesta autoritariamente por un tercero. Es esta misma idea la que preside nuestro ordenamiento, como lo confirma el que el artículo 17 del DLCC preceptúe que «en cualquier estadio del procedimiento anterior al laudo de obligado cumplimiento o sentencia, en su caso, las partes podrán poner término al conflicto mediante avenencia»; avenencia que puede lograrse en el seno de la CP.

b) *Extensión de la competencia.*— Cuestión más delicada es la de fijar la extensión de la competencia del órgano paritario. En principio, no debe suscitar dudas su posible, y deseable intervención, en conflictos colectivos de tipo jurídico, cuyo fundamento material se encuentre en una norma del convenio. Con estas actuaciones, la CP adquiere pleno sentido en tanto que órgano de administración conjunta del convenio colectivo. El problema se complica al determinar si la Comisión puede componer, además, conflictos colectivos de reglamentación a través de los cuales se pretenda sustituir o modificar una cláusula del convenio colectivo.

En este orden de cosas, punto previo a dilucidar es si en nuestro ordenamiento jurídico caben conflictos colectivos de intereses, vigente un convenio colectivo (74); o, más exactamente, si tales conflictos resultan o no procedentes. Probablemente, la respuesta más ajustada al texto positivo sea la negativa (75), a excepción de aquellos supuestos en que «hubiesen sobrevenido hechos nuevos de influencia notoria (...) que, racionalmente, no hubiesen podido preverse al tiempo de su formalización (la del convenio colectivo) y en lo que se refiere a las cuestiones derivadas de tales hechos» (76). En estos casos, no encuentro obstáculo alguno para la intervención de la CP, puesto que el ya citado artículo 17 del DLCC potencia las negociaciones directas en todo tipo de conflictos, y *ubi lex non distinguit...*

No obstante esta primera consideración, los autores que se han ocupado del tema han mostrado una evidente hostilidad a dar entrada a las CP en la composición de los conflictos colectivos de reglamentación (77). En sin-

(73) Vid. las reflexiones que, a este respecto, efectúan CAMERLYNCK y LYON CAEN: Op. cit., págs. 614-615.

(74) Por hipótesis, la vigencia de un convenio colectivo constituye presupuesto material para la intervención de la CP.

(75) Así lo entiende ALONSO OLEA: *Los conflictos...*, cit., pág. 22.

(76) Cfr. apar. c), art. 2.º DLCC. Para BAYÓN (*Apéndice...*, cit., pág. 46) es este un supuesto claro de aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*, de innegable actualidad en tiempos de inflación desbordada.

(77) Vid. ALONSO GARCÍA: Op. últ. cit., pág. 311.

tesis, la argumentación manejada puede explicarse a través del siguiente sílogismo: la función de regular condiciones de trabajo corresponde a las organizaciones profesionales que gocen de capacidad negocial (premisa mayor); la resolución de conflictos colectivos de reglamentación comporta la creación de nuevas normas (premisa menor), ergo las CP, que no tienen reconocida capacidad negocial, carecen de competencia para componer tales conflictos.

Planteado en estos términos, la tesis parece inatacable. Sin embargo, tengo para mí que el negar capacidad negocial a las CP no conduce a una paralela exclusión en la intervención y solución de conflictos colectivos de interés. Más aún, legalmente el acuerdo adoptado por las partes en el seno del órgano paritario pone fin al conflicto, ya que a tenor del tan citado artículo 17 del DLCC la avenencia allí alcanzada tiene la eficacia de lo acordado en convenio colectivo. Por lo demás, reténgase que la atribución de competencia en esta materia en favor de la CP resulta de una absoluta congruencia con su tipificación como órgano de negociación permanente.

c) *Naturaleza del acuerdo resolutorio.*—El órgano paritario no es asimilable a la figura de un tercero ajeno y neutral a las partes (78). Son los propios interesados los que, en el marco de la autotutela colectiva, remueven los obstáculos que impiden la correcta aplicación de las normas colectivas. Todavía más, abundando en esta idea pienso que son las propias partes de un convenio las que, sobre la base de un atípico esquema de representación, intervienen en el seno de la Comisión (79). En definitiva, cabe concluir señalando que los pronunciamientos de la CP son el resultado de una negociación directa, de un acuerdo (80), no siendo exacto retener su carácter de laudo arbitral (81).

Firmes en este punto, es evidente que la naturaleza del acuerdo emitido

(78) En sentido diverso, L. E. DE LA VILLA: «Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas», en *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Pub. Facultad de Derecho, Madrid, 1968, pág. 88.

(79) Esta tesis la ha defendido, para las Comisiones paritarias interpretativas que actúan en la realidad contractual italiana, GRASSI: *Problemi in tema di arbitrato...*, cit., página 166.

(80) Cfr. ALONSO OLEA: *Los conflictos...*, cit., pág. 14, y ALONSO GARCÍA: Op. út. cit., pág. 425.

(81) Conforme con negar el carácter arbitral de las CP, GARCÍA ABELLÁN: Op. y loc. cit. Con todo, en algunos convenios colectivos se observa una evidente confusión, llegándose, en algunos, a afirmar que «la Comisión tendrá carácter arbitral y sus resoluciones, dictadas en forma de laudo...». Cfr. art. 17, CC Construcción y Obras Públicas (Avila), RDPT 19-12-1967, BOMT 1968, núm. 6, págs. 925, y art. 19, CC Comercio Piel (Avila), RDPT 18-12-1967, BOMT 1968, núm. 5, pág. 795.

por la CP ha de variar según el tipo de conflicto que resuelva. Tratándose de conflictos colectivos de aplicación, la Comisión no pronuncia declaraciones negociales dispositivas capaces de modificar el contenido de la preexistente norma colectiva. Como con justeza ha visto Montoya Melgar, las decisiones del órgano paritario son actos *de iuris dictio* a través de los que declara el sentido de la norma y de su exacta aplicación (82). A partir de la fecha en que el acuerdo es adoptado, dirá Alonso García (83), la aplicación de las normas objeto de conflicto ha de efectuarse según el criterio marcado por la Comisión, afectando a cuantos sujetos estén sometidos al convenio al que la cláusula refiere. En suma, el acuerdo resolutorio de la Comisión, que no requiere refrendo administrativo (84), fija hacia el futuro el alcance o interpretación que haya de darse a los preceptos convencionales que lo motivaron.

Por contraste, el acuerdo resolutorio poniendo fin a un conflicto colectivo de reglamentación se equipara desde una perspectiva sustancial, que no formal, a un convenio colectivo, teniendo su misma eficacia (art. 17, DLCC *in fine*). En estos casos, la Comisión crea un nuevo precepto; dicta una norma colectiva, complementaria del convenio colectivo hasta entonces vigente.

#### 2.4. Actuación en conflictos individuales

En materia de solución de conflictos individuales, la lógica en que se inspira nuestro sistema encuentra su fundamento en asegurar una constante primacía de la tutela jurisdiccional. El hecho de que en las controversias individuales de trabajo entren en juego derechos irrenunciables, objeto de especial protección, ha sido una de las razones por las que el legislador patrio ha tendido a reservar al Estado la acción de administrar justicia. En definitiva, existe un espíritu claramente hostil a conceder espacio libre a las experiencias arbitrales en el campo del derecho individual del trabajo.

Sin embargo, nuestra práctica contractual atribuye a las CP la función de arbitraje en la solución de conflictos individuales. Expresiones como la de que corresponde a la Comisión «el arbitraje en los problemas y conflictos que

(82) «Convenios colectivos y conflictos colectivos», en *Quince lecciones...*, cit., página 78.

(83) Cfr. *Derecho procesal...*, cit., pág. 426.

(84) Y ello, incluso en aquellos supuestos en los que con motivo de la composición de un conflicto colectivo de aplicación, la Comisión proceda a una interpretación «general» por existir sustancial coincidencia entre los ámbitos de la norma controvertida y el conflicto colectivo. Vid. nota 59.

le sean sometidos por las partes» (85) podrían entenderse que refieren a tal función. Más aún, la LCC de 1973 parece haber sentado las bases legales de esta atribución de competencia, al no haber explicitado en qué tipo de «desacuerdos o situaciones conflictivas» se pueden aplicar «los métodos... de arbitraje voluntario» convencionalmente previsto (86).

No obstante estas primeras reflexiones, la intervención del órgano paritario en la solución de conflictos individuales suscita una amplia problemática. Por lo pronto, conviene recordar que el contenido del convenio colectivo no puede ser libremente fijado por las partes en ejercicio de una plena *Gestaltungsfreiheit*. Sobre éste, planea la exigencia de respetar ciertos límites entre los que el orden público laboral juega con particular intensidad. En tal sentido, habría de reputarse nula de pleno derecho toda cláusula que snstrajese del conocimiento de los órganos jurisdiccionales la composición y resolución de los conflictos individuales. O dicho en otras palabras, las cláusulas convencionales que atribuyan competencia arbitral a la CP no pueden equivaler a un contrato preliminar de arbitraje cuya función sea la de predisponer el medio y el modo a través del cual deban necesariamente resolverse las controversias *nondum nata* (87).

(85) Cfr. art. 7.2, CC Autopistas Concesionarias Españolas, S. A., RDGT 8-4-1974 (BOE 27-6); cláusula 19, b), CC Industrial Textil Lanera, RDGT 8-4-1974 (BOE 19-4); artículo 19, 2.ª, CC Industrias de Recuperación y Ramo de Agua, RDGT 21-5-1974 (BOE 3-6); dispo. adic. 1.ª, CC Azufres y derivados, RDGT 27-11-1974 (BOE 9-12). Por lo demás, interesa destacar que esta función se enuncia de forma independiente a la «conciliación en los conflictos colectivos». Vid. nota 71.

(86) Cfr. parr. 2.º, art. 11 LCC.

(87) Es este el criterio que rige en el ordenamiento francés. Vid. CAMERLYNCK y LYON CAEN: Op. cit., págs. 544-547. Posición más radical es la adoptada por la ley alemana de 3-9-1953 (*Arbeitsgerichtsgesetz*) que prohibió, salvo para ciertos sectores, el que los convenios colectivos establecieran cláusulas arbitrales para la composición de conflictos individuales (*Einzelstreitklausel*). Vid. NIKISCH: Op. cit., pág. 321, y HUECK, NIPPERDEY y TOPHOVEN: Op. cit., pág. 69. En Italia, tras la promulgación de la ley de 11-8-1973, núm. 533, que modificó determinados preceptos del Código de procedimiento civil, el recurso al procedimiento arbitral, sea en la forma ritual como en la impropia, sólo se admite en la hipótesis en que la intervención de los árbitros esté establecida en una cláusula del contrato colectivo; sin embargo, incluso en estos casos las partes en conflicto pueden renunciar a la cognición arbitral y presentar su demanda en juicio. Vid. M. GRANDI: «La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del lavoro», en *Riv. Dir. Lav.*, núm. 1, 1974, págs. 64-65.

Soluciones opuestas son las adoptadas en los países anglosajones, en los que las controversias, tanto colectivas como individuales, se suelen resolver dentro de un marco puramente profesional a través de un complejo procedimiento (*grievance procedure*) respecto del cual el *grievance arbitration is the final step*. Cfr. DUNLOP y HEALY: *Collective bargaining. Principles and cases*, 9.ª edición, Richard D. Irwin, Homewood, 1963,

Firmes en este punto, el problema queda centrado en determinar si las partes de una relación laboral pueden someter la solución de un conflicto ya surgido al arbitraje de la CP instituida por el convenio colectivo al que quedan sujetos (83).

Criterio negativo es el mantenido por la jurisprudencia de nuestros Tribunales. «La Comisión mixta que el convenio crea señalaría la STS, 4.ª, de 4 de abril de 1964 (art. 1.808)—no es órgano resolutorio ni menos de oposición al libre ejercicio de las jurisdicciones competentes». Declaración en la que abundarían las sentencias, esta vez de la Sala 6.ª de 6 de octubre de 1964, 4 de enero de 1965 y 15 de febrero de 1969, todas las cuales insistirían en que la actuación de la CP no puede entorpecer el derecho siempre vivo que tienen los particulares de acudir a los tribunales de justicia (89).

La doctrina jurisprudencial, correcta en su conclusión, acusa, sin embargo, cierta ambigüedad en sus planteamientos. La incompetencia de la CP para resolver conflictos individuales no deriva de un monopolio jurisdiccional en favor de las Magistraturas de Trabajo. De aceptar esta tesis, se corre el riesgo de considerar ilícita toda actividad arbitral ejercida en el ámbito del derecho individual del trabajo en mérito al carácter irrenunciable de los derechos laborales (90). Tengo para mí, que las razones de tal incompetencia no se encuentran en la materia objeto del arbitraje, sino en el propio carácter del órgano paritario. Motivaciones subjetivas, más que de cualquier otra naturaleza, son las que me inducen a sostener que la CP no puede sustituir, en su función jurisdiccional, a los Tribunales públicos del Estado. En pri-

página 81. Amplio estudio en M. TROTTA: *Arbitration of Labor-management dispute*, Amacom, Nueva York, 1974, y O. FAIRWEATHER: *Practice and procedure in Labor Arbitration*, Bureau of National Affairs, Washington, 1973.

(88) Nuestra doctrina científica no mantiene postura unánime a la hora de determinar si las supuestas funciones arbitrales asignadas a la CP han de quedar o no incluidas en el ámbito de la ley de Arbitraje privado de 22 de diciembre de 1953. En sentido favorable a la inclusión, B. M. CRENADES: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*, IGO, Sevilla, 1968, pág. 65 (nota 35). A favor de la exclusión, F. FERRERO: *Los arbitrajes de Derecho privado*, 2.ª edición, Aranzadi, Pamplona, 1974, página 35. Aunque la cuestión puede resultar dudosa, me inclino decididamente por la segunda tesis. Problema distinto es el de si se admite o no el arbitraje privado en el Derecho del trabajo. Para RODRÍGUEZ SAÑUDO (Op. cit., pág. 252), un arbitraje de tal naturaleza no es aplicable a los casos de conflictos colectivos de trabajo. Para A. OJEDA AVILÉS (*La renuncia de derechos del trabajador*, IEP, Madrid, 1971, pág. 224) sí parece aplicable en los supuestos de controversias individuales. Esta última posibilidad parece negar también ALONSO OLEA: *Derecho...*, cit., pág. 446.

(89) Cfr. Ar. 4.654, 1.177 y 615, respectivamente.

(90) Vid., también, OJEDA: Op. cit., págs. 219 y sigs., quien admite una actividad arbitral «limitada» en conflictos individuales.

mer lugar, y conforme ha reconocido Alonso Olea, la Comisión representa intereses de categoría, «no los individuales de cada persona comprendida en la unidad de contratación», por lo que carece de potestad para decidir en cuanto a ellos (91). En segundo lugar, es de sobra conocido el esquisito tacto que requiere la elección de los árbitros al objeto de garantizar la mayor justicia de las decisiones (92). Sin embargo, la composición paritaria del órgano dificulta el ejercicio de la función arbitral, ya que cada representante intentará asumir la defensa de los intereses de parte. En tercer y último lugar, no se debe olvidar que el atribuir a órganos no técnicos la solución de conflictos individuales abre el portillón a un modo de administrar justicia basado en criterios de equidad; criterios que, por cierto, han sido sepultados sin demasiados honores en aquellos ordenamientos en los que todavía se aceptaban (93).

En resumen, la CP no representa una alternativa seria al procedimiento judicial. Su intervención en la solución de conflictos individuales ha de asimilarse, no obstante el equívoco tenor de las cláusulas convencionales, a un mero trámite conciliatorio o a una actividad mediadora (94), de carácter no obligatorio (95). La insistencia de la práctica negociada en dar entrada a las CP en la composición de conflictos individuales no constituye, a mi juicio, un criterio constructivo. La CP donde despliega su plena operatividad es en el marco institucional y funcional de las relaciones colectivas de trabajo, en el que lo estrictamente jurídico pasa a un segundo plano, atendiéndose más al interés general de la armonía y paz social. Y es todo ello lo que, con ventaja, puede ofrecer el órgano paritario (96).

## 2.5. Otras funciones

Las funciones hasta ahora examinadas no agotan el marco de actuación de las CP. La ampliación del ámbito funcional del órgano paritario obedece,

(91) Cfr. *Derecho...*, cit., pág. 447.

(92) Vid. OJEDA: *Op. cit.*, pág. 225.

(93) Me estoy refiriendo al ordenamiento italiano, en el que la ley de 11-8-1973 estableció la nulidad de la cláusula compromisaria inserta en un contrato colectivo que autorice a los árbitros a decidir según criterios de equidad. Vid. GRANDI: *Op. cit.*, página 66.

(94) Así lo entiende ALONSO OLEA: *Op. y loc. últ. cit.*

(95) La sentencia del TCT de 13-5-1974 (Ar. 1.334) declaró el carácter meramente facultativo del trámite conciliatorio ante la CP.

(96) Es esta la tesis de BAYÓN y PÉREZ BOTIJA (*Manual...*, cit., pág. 792), quienes señalan que las CP «se crean, precisamente, para resolver conflictos colectivos».



en última instancia, a una idea reiteradamente expuesta en estas páginas: la decidida voluntad de las partes negociadoras de un convenio de disponer de un órgano de administración conjunta y de deliberación permanente, en cuyo seno puedan superarse los inconvenientes de la negociación periódica. Expresiones como la de que corresponde a la CP «intervenir en cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio» (97) no hacen sino ahondar en esta dirección.

La multiplicidad y diversidad de las funciones asignadas a los órganos paritarios impide todo intento de relación exhaustiva. Con todo, puede resultar altamente indicativo observar la tendencia de la más reciente práctica contractual. En tal sentido, se podrían citar, entre otras muchas, las siguientes funciones:

- Asesoramiento e información de cuantos asuntos sean sometidos por la dirección de la Empresa y el Jurado de Empresa (98).
- Vigilancia en el cumplimiento del convenio (99).
- Conocimiento de la gestión de las obras sociales previstas en el convenio (100).
- Determinación de trabajos excepcionales a efectuar por determinados grupos y categorías profesionales (101).

(97) Vid. art. 90.5, CC General Eléctrica Española, S. A., RDGT 22-5-1974 (BOE 1-7); disp. adic. 3.ª, apar. d), CC Gases Metaloides, RDGT 5-3-1974 (BOE 16-3); apartado f), cláusula 19, CC Industria Textil Lanera, RDGT 8-4-1974 (BOE 19-4)...

(98) Entre otros, art. 4.2, CC Ericsson, S. A., cit., y art. 13.6, CC Empresa Nacional de Construcciones Navales Militares, S. A. RDGT 30-4-1974 (BOE 18-5).

(99) Es esta una función que se establece con rara unanimidad. Vid., por todos, artículo 15, CC Fabricantes de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera, RDGT 9-4-1974 (BOE 3-5), y art. 16, CC Bayer Hispania, S. A., RDGT 24-4-1974 (BOE 9-5).

(100) «La gestión de las obras sociales se hará a través de los órganos existentes o que se constituyan en el futuro con participación de la representación sindical, dando cuenta de la misma a la Comisión paritaria del convenio anual, o a requerimiento de ésta, la cual podrá establecer las directrices a seguir en cada caso.» Cfr. art. 152, IV CC Iberia, Líneas Aéreas de España y su personal de vuelo, RDGT 27-9-1974 (BOE 11-10).

(101) Vid. art. 23, CC Distribución de Combustibles Sólidos, RDGT 21-9-1974 (BOE 2-10). («En compensación a las mejoras económicas que se introducen en el presente convenio, los trabajadores se obligan, en casos excepcionales..., apreciados por la Comisión...»), y art. 15, apar. c), CC Iberia, cit. («En estos supuestos, se pactarán las condiciones en que hayan de realizarse estos vuelos por la Comisión paritaria.») Obsérvese cómo este último convenio colectivo emplea la expresión *pactar condiciones por la Comisión Paritaria*, lo que evidencia su configuración como órgano de negociación permanente.

- Informe y/o solución de conflictos en materia de rendimientos (102) y valoración de puestos de trabajo (103).
- Asimilación de categorías a efectos retributivos (104).
- Propuesta de modificación del salario de convenio (105) y confección y publicación de los salarios hora profesionales (106).
- Determinación de condiciones no explícitas en convenio (107); y
- Conocimiento de los pactos colectivos que se negocien en niveles territoriales inferiores (108).

Por lo demás, anótese que el ejercicio de alguna de estas funciones pueden originar delicados problemas de competencia con los órganos de participación institucionalizada, particularmente con el Jurado de Empresa.

### 3. PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación de las Comisiones paritarias puede calificarse de informal, en el sentido en que no está sometido a rigurosas reglas de rito. No obstante, el ordenamiento establece un cuadro mínimo de exigen-

(102) Vid. art. 13, *in fine*, CC Fasa-Renault, RDGT 14-5-1974 (BOE 47). («La Comisión paritaria entenderá sobre reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de rendimientos establecido»); cláusula 22, IV CC Compañía Telefónica Nacional de España, RDGT 2-3-1974 (BOE 73). La atribución de estas facultades a órganos paritarios es conocida de antiguo en otros ordenamientos convencionales. Vid. M. GRANDI: *L'arbitrato irrituale nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milán, 1963, páginas 317-318.

(103) Vid. art. 101, IV CC Compañía Recca Radiadores, S. A., RDGT, 14-2-1974 (BOE 8-3).

(104) Vid. art. 21, CC Distribución de Combustibles Sólidos, cit., («Para la determinación de las retribuciones de aquellas categorías profesionales..., y en caso de duda resolverá la Comisión...»)

(105) Vid. disp. adic. 1.ª, CC Fabricantes de Hormas..., cit.

(106) Vid. disp. trans. 1.ª, CC Elaboración de Pelo de Conejo, cit.,

(107) Vid. nota 44.

(108) Vid. art. 32, CC Industrial Textil Sedera, RDGT 18-5-1974 (BOE 1-6). («No podrá realizarse ningún convenio colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial, funcional o de empresa, sobre las materias convenidas, sin conocimiento de la Comisión paritaria, por ello, antes de concluir y firmar cualquier acuerdo de los antes citados, deberá ponerse en conocimiento de la CP para que ésta pueda hacer las advertencias e poner los reparos que considere oportunos acerca de las materias, condiciones y regulación sobre las que se pretenda pactar.») En el mismo sentido, art. 30, CC Fibras de Recuperación, cit.; cláusula 27, CC Textil Lanera, cit., y art. 27, CC Textil Yutera, RDGT 8-4-1974 (BOE 20-4).

cias que definen una obligada sumisión de la CP a ciertas formalidades. Entre éstas, me interesa examinar dos: legitimación y procedimiento de formación del acuerdo.

En tema de legitimación, los requisitos de admisibilidad no son uniformes, diferenciándose a tenor de la naturaleza del objeto sobre el que el procedimiento versa. Para acceder al procedimiento de conflictos de concurrencia de convenio colectivo, así como para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del convenio se exige legitimación corporativa (109); legitimación que tendría su raíz, conforme ha señalado la sentencia del Tribunal Supremo, 4.<sup>a</sup>, de 13 de abril de 1973 (ar. 1.860), en la sindicación «como fenómeno asociativo que sujeta las voluntades particulares de los sindicados a la general determinada en regímenes de mayoría dentro de la entidad que la encuadra». Por contraste, para iniciar procedimientos de interpretación por vía general basta tener «interés directo» (110). Para los restantes supuestos, *habrá que estar a las prescripciones del convenio o, en su defecto, a las del Reglamento que dicte la propia Comisión* (111).

Por su parte, y por lo que concierne al segundo de los problemas planteados, ha de señalarse que los acuerdos adoptados en el seno de la CP no son el resultado o la suma de las voluntades individuales de sus miembros. El órgano paritario, que representa, como se ha dicho, intereses de categoría, no opera a base de voluntades individuales indiferenciadas. Sus pronunciamientos son fruto de dos únicas voluntades que expresa, a su vez, la voluntad mayoritaria de cada colectividad profesional. Resulta, así, que el proceso de formación de la voluntad común se construye a través de un *iter* complejo (112):

- a) La formación de la voluntad de cada una de las representaciones profesionales adoptada en régimen de mayoría; y
- b) La formación de la voluntad de la Comisión, que tendrá carácter resolutorio si coinciden las dos voluntades previas.

Con todo, por encima de este aparentemente rígido procedimiento de formación del acuerdo, la práctica cotidiana enseña que el proceso se presenta como el resultado de una negociación llevada en común, y en el que

(109) Para el primer caso, vid. parr. 3.<sup>o</sup>, art. 3.<sup>o</sup> OCC y art. 5.<sup>o</sup> NS. Para el segundo, parr. 1.<sup>o</sup>, art. 9.<sup>o</sup> OCC.

(110) Vid. art. 16 OCC y art. 25.3 NS.

(111) Vid. nota 19, c).

(112) Vid. art. 9.<sup>o</sup> OCC.

eventuales y mutuos sacrificios o renunciaciones constituirían la nota más dominante.

\* \* \*

Si tuviera ahora que resumir en breves palabras lo que he intentado que constituya el hilo conductor de esta exposición, retendría dos ideas básicas. La primera, que en el estadio actual de nuestra experiencia la CP puede representar una nada desdeñable alternativa dinamizadora de la autotutela colectiva. La segunda que, sin embargo, el régimen jurídico de la CP acusa, registra, traduce y queda condicionado por las tensiones y contradicciones en que se debate la autonomía colectiva en nuestro ordenamiento. Datos de base, éstos, imprescindibles para efectuar una valoración crítica de la institución.

FERNANDO VALDÉS DAL-RE