

FUNDACION SIMA. “COMISIONES PARITARIAS Y SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS” (Madrid 30/10/2014)

“EL PAPEL DE LAS COMISIONES PARITARIAS EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL. UNA VISIÓN DE-CONSTRUCTIVA”

"¿No es natural y no se sigue forzosamente de lo dicho que ni los ineducados y apartados de la verdad son jamás aptos para gobernar una ciudad, ni tampoco aquellos a los que se permita seguir estudiando hasta el fin; los unos, porque no tienen en la vida ningún objetivo particular apuntando al cual deberían obrar en todo cuanto hiciesen durante su vida pública y privada, y los otros porque, teniéndose por transportados en vida a las islas de los bienaventurados, no consentirán en actuar....? La ciudad en que estén menos ansiosos por ser gobernantes quienes hayan de serlo, ésa ha de ser forzosamente la que viva menor y con menos disensiones que ninguna; y la que tenga otra clase de gobernantes, de modo distinto"

Platón "La República" (siglos 385-370 a.J.C)

Francisco Alemán Páez¹

Indice: I. PLANTEAMIENTO GENERAL, CONCLUSIONES Y PAUTAS POSIBLES DE ACTUACIÓN; II. JURISPRUDENCIA (EXTRACTO DE RESOLUCIONES JUDICIALES): 1. DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL; 2. DEL TRIBUNAL SUPREMO; 3. DE LA AUDIENCIA NACIONAL; 4. DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS; 5. DEL EXTINTO TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO; III. LA INSTITUCIÓN MIXTA PARITARIA. CLÁUSULAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FÓRMULAS-TIPO: 1. ASPECTOS ORGÁNICOS. ORDENACIÓN, CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y REGLAS DE FUNCIONAMIENTO: 1.1. Inclusión de asesores técnicos, externos a las partes, en la configuración del comité; 1.2. Nombramiento de sustitutos en los casos de cese o pérdida de condición de representante. Régimen posible de garantías complementarias (créditos horarios); 1.3. Procedimiento de Actuación de la CP; 1.4. Estructuración Territorial de Comisiones; 1.5. Régimen de adopción de acuerdos; 1.6. Actas; 1.7. Sede; 2. ASPECTOS FUNCIONALES. TIPOLOGÍA GENERAL; 3. REVISIÓN CONVENCIONAL Y DESCUELQUES SALARIALES: 3.1. Delegación general; 3.2. Acto de delegación y valor del acuerdo alcanzado por la CP; 3.3. Revisión salarial y parámetros referenciales; 3.4. Descuelgue e intervención de la CP; 4. VIGILANCIA, ESTUDIO Y CONTROL APLICATIVO DEL CONVENIO: 4.1. Fórmula general; 4.2. Refuerzo del rol institucional del comité en sus funciones de vigilancia; 4.3. Fórmula mixta (estudio y acuerdo); 5. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE; 5.1. Cláusula de sumisión expresa al arbitraje paritario; 5.2. Mediación y Arbitraje paritario: Actuación del comité en conflictos individuales; 5.3. Designación del Árbitro. Actuaciones y desbloqueo del nombramiento; 5.4. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales en la comisión de seguimiento; 5.5. Mediación arbitral del CP. Conexión de su actividad con métodos autocompositivos; 5.6. Mediación Arbitral del Comité Paritario; 5.7. Conflictos de interpretación y aplicación del Convenio colectivo en la empresa; 5.8. Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio colectivo; 5.9. Conflictos sobre cuestiones no reguladas en el Convenio colectivo o en los pactos de aplicación del mismo; 5.10. Recursos; 6.- COMISION MIXTA. PERFIL-TIPO GENERAL; IV. SUBCOMISIONES Y PONENCIAS DE TRABAJO: 1. SUBCOMITÉS Y PONENCIAS DE TRABAJO. RÉGIMEN-TIPO CONVENCIONAL: 1.1. Comité de movilidad geográfica. Marco competencial y ámbitos posibles de actuación; 1.2. CP. Adecuación del encuadramiento profesional; 1.3.- Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales; 1.4.- Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación; 2.- TIPOLOGÍA DE SUBCOMISIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; V. BIBLIOGRAFÍA DE COMISIONES PARITARIAS Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

¹ Catedrático Acreditado de Derecho del Trabajo

I.- PLANTEAMIENTO GENERAL, CONCLUSIONES Y PAUTAS POSIBLES DE ACTUACIÓN.

La interpretación y aplicación del convenio colectivo componen un eje temático de rabiosa actualidad cuyo análisis proporciona importantes claves explicativas del funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales. Como sabemos, las normas colectivas tienen una base genético-formal que se positiviza en el clausulado de los convenios pero sus efectos vinculativos adquieren carta de naturaleza en los momentos funcionales de aplicación y administración material. Aplicación e interpretación son, pues, aspectos de doble faz que trenzan estructuralmente los compromisos contraídos en las mesas negociadoras, pero como hemos dicho el alcance de las obligaciones se resuelve verdaderamente mediante el esclarecimiento exegético de las cláusulas y al hilo de la concreción material de las previsiones convencionales. Del mismo modo, la acción sindical en la empresa deriva en negociaciones más o menos formalizadas extendidas durante toda la aplicación del convenio, infiriéndose muchas veces de dicha gestión el grado de eficacia del acuerdo y las posiciones de poder de los respectivos bancos, sociales y empresariales.

La administración e interpretación del convenio colectivo abarca una densa constelación de actos y medidas subsiguientes a los momentos genéticos de negociación y suscripción del acuerdo. En su virtud, se modalizan los contenidos pactados y se actualizan los aspectos volitivos que infirieron los sujetos negociadores en el clausulado convencional. Indefectiblemente, estamos ante un tema sobremanera complejo y de interés abierto y renovado. Para empezar, las condiciones de trabajo experimentan multiformes procesos de abstracción jurídica bajo el tamiz institucional de los derechos laborales, y aunque tales procedimientos confieren un tratamiento uniforme siempre subyacen diferencias materiales originarias. La administración pone asimismo de manifiesto las estrategias negociadoras y el equilibrio de fuerzas sindicales y patronales existentes en cada unidad de contratación. También infiere problemas no cerrados en las mesas negociadoras que muchas veces desembocan en preceptos ambiguos de muy difícil exégesis.

A los problemas derivados de la lógica convencional y jurídica, pueden añadirse otros de naturaleza contextual y estructural. Un escenario de hipercrisis y cambio sistémico, como el actual, repercute por fuerza en la gestión de los convenios, máxime cuando, para mayor abundamiento, se acometen modificaciones legislativas de enorme calado que remueven enérgicamente los cimientos del sistema de negociación. Por personificar el aserto, la nueva redacción dada al art. 84.3 ET mediante la Ley 3/2012 ha alterado drásticamente el centro de gravedad de las estructuras negociadoras dando prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto del convenio sectorial. El axioma “basta una palabra del legislador para tumbar bibliotecas enteras” adquiere plena consistencia tras dicha modificación legal, incluso es posible que sea insuficiente para describir el giro copernicano operado en tan delicado centro de gravedad. Son muchas las explicaciones arbitradas para acometer una reforma de tamaño envergadura, y en

términos dualéticos podemos barajar desde motivaciones económicas (devaluación salarial “versus” competitividad) organizativas (racionalización “versus” saneamiento de las estructuras productivas y empresariales) y jurídicas (flexi-seguridad “versus” petrificación de las condiciones de trabajo y reactivación del empleo) sin olvidar por añadidura los móviles ideológicos, sociológicos y de abyecta dominación política y partidista (golpismo bursátil y financiarización de las relaciones laborales “versus” exclusión y precariado).

En un escenario de “mudanza institucionalizada” las categorías relacionadas con la administración y aplicación del convenio se redimensionan con evidencia persuasiva. Entre todas ellas, sobresale, cómo no, la figura de las comisiones paritarias (en adelante CP). Se trata de órganos dimanantes del comité negociador formados por representantes del banco social y del banco empresarial que se instituyen en los pactos colectivos con la finalidad de interpretar el convenio, aplicar el clausulado del mismo y resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos surjan durante la vigencia del acuerdo. Según se adelantó, son órganos de funcionalidad operativa debido a la necesidad de prever instrumentos que adecuen las previsiones convencionales a la realidad material donde vayan a aplicarse, pero a esta primera fundamentación práctica se añaden razones jurídicas que hunden sus raíces en los derechos de negociación colectiva y de representatividad sindical (arts. 37 y 28 CE). Ambas fundamentaciones se enhebran entre sí, hasta el extremo de corroborarse dicho anudamiento teleológico en el art. 85.3.e ET, cuyo diseño, como es sabido, obliga a los sujetos negociadores a instituir una comisión paritaria para la consideración Estatutaria del convenio y, de consuno a ello, la producción de efectos normativos de alcance “erga omnes”.

El tratamiento jurídico del instituto paritario se disemina en cuatro grandes ejes referenciales: el Estatuto de los Trabajadores (arts. 82.3.7, 85.3.e), art. 91), la Ley de la Jurisdicción Social (arts. 95/2, art. 63 y 64, y arts. 153 y 163), los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos de ámbito Estatal (ASAC 2012) y autonómicos, y finalmente en los convenios colectivos. Si analizáramos la evolución de dicho régimen, comprobamos que el contenido del mismo ha ido ampliándose en extensión e intensidad reguladora en sucesivas reformas y mediante determinados hitos referenciales (ASEC, Preco Vasco, o convenio de químicas, por resumir tal simbología). El edificio de la extrajudicialidad es, en efecto, un mosaico de vasos comunicantes cuyas piezas son sobremanera complejas, y en dicho decurso se detectan situaciones de progreso entreveradas con períodos de estagnación. Precisamente el ASAC del 2012 propende conferir un nuevo impulso al papel de las comisiones paritarias. Así lo reconoce en su preámbulo² y también lo ratifica en su contenido, primero mediante un

² Preámbulo: “Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también adquirirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial. La trascendencia que se otorga en el Acuerdo a las comisiones paritarias en las funciones relacionadas con la solución de las discrepancias justifica, además de las nuevas previsiones incorporadas al mismo, que se incluya como “anexo” un

precepto dedicado expresamente a los comités (artículo 10) y además con un cuadro de recomendaciones en los anexos del mentado acuerdo. El artículo 10 ASAC hace un llamamiento a los convenios para que la regulación de los comités garantice la rapidez y efectividad en su funcionamiento, y también cuida de la imbricación institucional de las CP en los procedimientos de solución de conflictos del propio ASAC. Gran parte del impulso potencial de los comités y del reconocimiento institucional mostrado al efecto deviene de las modificaciones introducidas en los procedimientos de inaplicación y de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. El ASAC del 2012 sigue la senda potenciadora de los comités y de las medidas extrajudiciales y, en combinación con las innovaciones realizadas por la Ley 3/2012, allanan en su conjunto un terreno abonado para la experimentación.

Con todo, la llave de las CP depende de un complejo juego de cerraduras imbricadas en el edificio de la extrajudicialidad en su integridad. La institución paritaria es un centro de convergencia de varios flujos reguladores y, según se dijo antes, muchas de sus claves tienen una base estructural y metajurídica. Teóricamente, en su concepto debemos considerar lo que deviene, aquello en lo que deviene y aquello a través de cuya imitación nace lo que deviene. Pues bien, el presente material pretende contribuir modestamente a dicho esclarecimiento ante el escenario abierto a la institución mixta. Lo haremos, además, en clave “*de-constructiva*”³. Para ello formularemos, en primer lugar, varias propuestas de trabajo, condensadas en un decálogo de objetivos. Estos inciden en todo el espectro institucional de las CP, desde sus ejes centrales (aspectos orgánicos y funcionales) a los elementos estructurales (rol institucional de los comités e imbricación de los mismos dentro del edificio de la extrajudicialidad). Paralelamente, cada punto del decálogo desglosa un mapa de propuestas cuyo contenido se acompaña de modelos referenciales y cláusulas-tipo convencionales, esto último mediante su ubicación en las notas a pie de página.

La deconstrucción implica asimismo *reflexividad*, de ahí que anexemos en la segunda parte del estudio un denso material de fuentes. Primero se recopila la jurisprudencia elaborada sobre la institución paritaria y la administración y aplicación del convenio colectivo. El epígrafe II realiza un recorrido de las resoluciones emitidas al efecto por el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional, los Tribunales Superiores de Justicia, e incluso el extinto Tribunal Central de Trabajo, seleccionando, eso sí, los fragmentos de mayor relieve del contenido de las resoluciones. El punto III desglosa la amalgama de cláusulas referidas al instituto paritario al hilo de su tratamiento en los convenios colectivos. Se ha seguido criterios de

conjunto de recomendaciones dirigidas a los negociadores de los convenios y acuerdos, para garantizar la rapidez y efectividad de las mismas y la salvaguarda de los derechos afectados”.

³ Como sabemos, es un término estructuralista forjado por autores como Derrida, Lyotard o el propio Heidegger, y nos emplaza a un criterio de operatividad acumulativa y de referencialización institucional. Metodológicamente, además, sugiere planteamientos cruzados (o “quísmicos”) en una dialéctica de afirmación y negación.

selección indicando el convenio de referencia, pero en otros casos se trata de recomendaciones-tipo de cuño propositivo. El epígrafe IV va referido al fenómeno de desconcentración del comité central en subcomisiones y ponencias monográficas. Finalmente el material se cierra con una sinopsis bibliográfica de dicha temática.

1. Aspectos orgánicos.

Las comisiones mixtas, como entidades interpretadoras y aplicativas del convenio, ostentan un doble soporte estructural. El más importante estriba en las facultades paritarias diseñadas en los acuerdos colectivos, y sin duda se trata del aspecto más atendido de todos los que componen su régimen convencional, pero junto a ello debe resaltarse el relieve de los aspectos orgánicos. De poco sirve un denso marco de atribuciones si los comités adolecen de disfuncionalidades constitutivas y de defectos en su ordenación interna. No es baladí que el diseño de las CP en el art. 85.3.e) ET transcriba una “dualéctica estructural” de base orgánica (“designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras”...) y fundamentos funcionalistas (“para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas...”) cuyas conexiones se trenzan y retroalimentan entre sí. Muy al contrario, cuanto mayor y más ambicioso sea el marco atribuciones del comité más entidad adquieren los aspectos constitutivos y de composición orgánica. Lo cual nos lleva a enfatizar, en primer término, el relieve de estos aspectos de ordenación interna y base institucionalizadora, de suerte que una defectuosa atención de tales asuntos hipoteca “ex ante” la actuación de las comisiones y el propio rol de la institución mixta.

2. Constitución y composición del CP.

Una línea de trabajo complementaria a la anterior deviene de una correcta ordenación de las CP desde sus momentos genéticos constitutivos (composición) clarificando sus reglas de actuación y de funcionamiento interno. Los convenios hacen gala de un panorama casuístico y heterogéneo, cuyas variaciones desbordan los límites de este estudio, por ello subrayaremos los aspectos más significativos⁴. El primero de ellos estriba en la tendencia descentralizadora de la comisión central en subcomisiones y ponencias de trabajo, unas veces instituidas en el propio convenio y otras mediante delegaciones ulteriores del CP. Algunas propuestas recomiendan composiciones reducidas para agilizar su funcionamiento⁵ sin embargo es un asunto a beneficio de inventario. Algunas dinámicas sindicales tienden a petrificar los cargos casi unipersonalmente, y otras veces el acceso al comité puede desencadenar una dinámica de desencuentros “ab radice” que revierta negativamente en la imagen de las CP lastrando sus actuaciones a lo largo del tiempo. Respecto de las figuras del presidente y secretario, valoramos la rotación de ambos cargos por cada banco, bien sea según períodos prefijados convencionalmente o mediante su intercambio alternativo tras cada

⁴ Sobre dicha tipología, me remito a mi estudio “Las comisiones paritarias”, Civitas, en espec. pp. 60 y ss.

⁵ P.ej. Anexos del ASAC del 2012, pág. 27, punto a), respetando eso sí los niveles de legitimación de la comisión negociadora y a salvo del distinguo entre facultades de administración y negociación.

reunión. Al objeto de reforzar la neutralidad del presidente, pueden servir algunas soluciones seguidas en algunos convenios que les eximen de su condición de vocal o impide el ejercicio del derecho al voto. Del mismo modo, es recomendable la integración de asesores y expertos a las reuniones de las CP, primero por la amplitud o complejidad técnica de los temas tratados, y además porque la incorporación de terceras personas a las comisiones “triangulariza” las perspectivas y contribuye a la innovación y reflexión de los asuntos.

3. Actas, programación de reuniones y régimen de funcionamiento interno.

En la misma línea de racionalización orgánica se enmarca la concreción de las reglas internas de funcionamiento de las comisiones. La significación de dichas reglas viene a ser una variable dependiente de la tipología de comités y de la naturaleza de cada atribución (v.gr. menor valencia respecto de la labor de seguimiento frente a la mayor entidad de las funciones compositivas y parajurisdiccionales). Unas veces se siguen las pautas de las trayectorias y rutinas de trabajo anteriores en el tiempo, y en otras ocasiones será el propio CP quien establezca sus reglas de actuación. En cualquier caso, es conveniente un diseño elemental del programa de trabajo que encuadre diacrónicamente las actividades y sincronice la labor de las comisiones (v.gr. reuniones ordinarias y extraordinarias, quórum, etc) a ser posible mediante la elaboración de un reglamento interno de funcionamiento⁶. Lejos de los peligros de burocratización orgánica, son asuntos de optimización organizacional que consolidan la confianza hacia los comités y que también coadyuvan su afianzamiento institucional en cada unidad contractual y en nuestro sistema de relaciones laborales⁷.

Análogo relieve colige la formalización de las reuniones en las actas. Tales documentos recogen el sentido de los acuerdos y el resultado de las deliberaciones, siendo aconsejable un respeto exquisito de lo acordado en el seno de los comités. Primero porque de ese modo cada banco deja constancia de sus posiciones y de sus

⁶ Como posibles propuestas, vid las siguientes fórmulas: “Las cuestiones que en el marco de sus competencias sean promovidas ante la CP tendrán que formularse por escrito, debiendo abarcar, como contenido mínimo, los extremos siguientes: 1) Exposición clara, sucinta y concreta del asunto; 2) Razones y fundamentos argumentados por la parte proponente; 3) Petición o propuesta formulada al comité. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos sean necesarios en aras de una mejor comprensión y resolución expeditiva del asunto elevado a la comisión. Esta última, a su vez, podrá recabar informaciones o documentos adicionales cuando así lo estime pertinente para una información más completa del asunto, concediendo un plazo no superior de (... ..) días hábiles al proponente. Una vez recibida dicha información o documentos complementarios, la CP dispondrá de un plazo no superior a (... ..) días hábiles para resolver la cuestión planteada o emitir, en su caso, el correspondiente dictamen”. Con mayor amplitud, vid Anexos.

⁷ V.gr. “La CP se reunirá a petición de cualquiera de las partes para abordar los asuntos de su competencia dentro de los (... ..) días hábiles siguientes de su convocatoria escrita, y en cualquier caso, y de forma periódica, cada (2, 3,...) meses desde su constitución. Para ello será convocada por el secretario previa especificación del orden del día y los temas a tratar. Se entenderá válidamente constituida la CP cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de cada parte”. Con mayor amplitud, vid Anexos.

responsabilidades con vistas a sus respectivos mandatos representativos, y también porque la plasmación de las deliberaciones en las actas es un signo elocuente de transparencia orgánica y de claridad en su funcionamiento. Para mayor abundancia, con independencia del soporte exegético que puedan aportar materialmente las actas, son documentos de indudable relieve con vistas a posibles impugnaciones y acciones jurisdiccionales⁸.

4. Imbricación de los CP en el sistema de composición extrajudicial de conflictos.

El factor cardinal de institucionalización de las CP estriba en la imbricación de tales órganos dentro del sistema de composición extrajudicial de conflictos. Según se adelantó, el edificio de la extrajudicialidad está compuesto de numerosísimas piezas y, aunque contamos con sólidos cimientos normativos, sus claves son metajurídicas, si no políticas y de beligerancia intra-sindical. Analizando la evolución del instituto paritario en nuestro sistema de relaciones laborales comprobamos que los avances en su regulación han venido acompañados de correlativos progresos en el devenir de las medidas extrajudiciales y la concepción concomitante de tal arquitectura, ora jurídica y metajurídica (“cultura compositiva”). Gran parte de dicha progresión en ascenso deviene del engarce de la institución paritaria en el seno de los sistemas autonómicos de solución de conflictos y de su tratamiento en los acuerdos interprofesionales y en convenios emblemáticos (v.gr. industria química). Empero, ya se dijo preliminarmente que la hiper crisis económica, combinada con hitos normativos tales como el ASAC del 2012 y las modificaciones introducidas mediante la Ley 3/2012, vuelven a redimensionar el papel de las medidas extrajudiciales, y con ello el rol de la institución mixta (no ya de la institución paritaria). En estos términos, el modelo puede perfilarse considerando la fenomenología de las comisiones desde un doble plano: funcional (subcomisiones, ponencias) y territorialmente⁹.

5. Sedes.

Dentro de la ordenación sistémica y de la imbricación del instituto paritario en el edificio de la extrajudicialidad, sobresale el encuadre de los comités en el marco de los sistemas autonómicos (tribunales arbitrales, consejos de relaciones laborales) y a nivel

⁸ V.gr. “El secretario deberá elevar acta de los asuntos tratados en cada reunión (ordinaria o extraordinaria) cuyo contenido especificará el resultado de las deliberaciones o conclusiones. Las partes podrán apostillar votos particulares y anexar al acta cuantos documentos estimen oportunos”.

⁹ Desde ese plano macro-estructural resulta esclarecedor el tratamiento dado a este aspecto en el Convenio de la Industria química, cuyo artículo 89 reza del siguiente modo: “La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía, así como en aquellos ámbitos territoriales donde exista suficiente estructura sindical y empresarial para desarrollar las funciones de mediación y aplicación en dichos ámbitos. No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central” (CC. Químicas, BOE 9/4/2013).

nacional (fundación SIMA). Aparte de intensificar las relaciones institucionales con dichas estructuras extrajudiciales, algunas pautas de avance pueden tener un fácil recorrido. Me refiero a la realización de las reuniones más problemáticas en las sedes de los servicios autonómicos o en el propio SIMA. Esta mera “triangulación locativa” de los asuntos en tales escenarios permite superar las situaciones de bloqueo y las posturas inmovilistas derivadas del posicionamiento de cada banco dentro de las comisiones. Aparte de ello, la colaboración del equipo de expertos, árbitros y mediadores introducen elementos externos, innovadores y de enriquecimiento al tratamiento de los temas. La imparcialidad de dichas instituciones y la buena formación de dichos profesionales avalan la propuesta, amén del simbolismo que “per se” infiere, heurísticamente, la realización de las reuniones y negociaciones fuera de los escenarios tradicionales (sedes de la empresa o de los sindicatos)¹⁰.

6. Aspectos funcionales. Clarificación y especificación de las competencias.

Según decíamos, el segundo gran anclaje de las CP estriba en los aspectos funcionales y el régimen de competencias. En este punto, la estructura y el contenido del art. 85.3.e ET desvela tres importantes claves explicativas. La primera y principal de todas es el hecho de encontrarnos con un precepto de textura abierta y “tenor delegativo” (harto elocuente en la expresión “para entender de aquellas cuestiones...”). Ese reenvío Estatutario despliega un doble plano de actuación. Primero respecto del propio legislador, en la medida que el régimen convencional de los comités debe referirse como mínimo a “...aquellas cuestiones establecidas en la ley”. Es el caso, por ejemplo, de la intervención del comité como trámite previo en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio ex art. 91.3 ET, o de la intervención del subpárrafo 7º del art. 82.3 ET para los supuestos de descuelgue. El segundo reenvío es mucho más abierto que el anterior pues atribuye a la negociación colectiva la concreción “in extenso” “de cuantas otras (entiéndase funciones/cuestiones) le sean atribuidas”. Por último, el tercer mandato enlaza con el primero antedicho, y vuelve a ser una remisión a los convenios para que concreten “los procedimientos y plazos de actuación” de las comisiones, incluyendo en este punto, muy especialmente, “el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de composición de conflictos”.

Tradicionalmente el régimen de las CP adolecía de una cierta anomia reguladora pues los negociadores se limitaban a instituir los comités para cumplimentar las previsiones mínimas del art. 85 ET con vistas a la consideración Estatutaria del convenio colectivo, sin embargo desde hace unos años detectamos un cambio cada vez

¹⁰ Como propuesta, podemos pensar en cláusulas del siguiente tenor: “A efectos de notificaciones y convocatorias, la sede de la CP será en el domicilio..... C/..... No obstante, en los expedientes de mediación/ arbitraje, las partes de común acuerdo podrán reunirse en las oficinas del Tribunal Arbitral sito en la C/...../ en las oficinas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), Calle San Bernardo nº 20, 5ª, Madrid (28015)”.

más significativo que tiende a potenciar la institución ampliando su régimen de competencias. Los bloques temáticos suelen abordar cinco grandes atribuciones: funciones de gestión de asuntos regulados en el convenio, funciones adaptativas de los contenidos convencionales para amoldarlos a la realidad donde van a aplicarse, funciones reguladoras de aspectos no abordados por la comisión negociadora, funciones de vigilancia y seguimiento, y sobre todo funciones interpretativas y de solución de conflictos. Un claro exponente del redimensionamiento de la institución paritaria estriba, precisamente, en la previsión de fórmulas convencionales que amplifican ese marco referencial de atribuciones. En ese espacio potencial, muchos problemas de nuestro objeto analítico devienen del distingo entre competencias de administración y gestión frente a las competencias estrictamente negociadoras. Se trata de un asunto casuístico y complejo, y que ha merecido una gran atención doctrinal y en la jurisprudencia de los tribunales de justicia¹¹, empero ello subrayamos el establecimiento de fórmulas convencionales que enhebran mandatos atributivos con el rol negociador¹².

7. Mediación del CP en el nombramiento de los árbitros.

Según se adelantó, una de las atribuciones básicas de los CP estriba en sus funciones autocompositivas y para-jurisdiccionales. Tan importante bloque competencial encuentra un doble fundamento. Por una parte, la institución paritaria resulta ser un apéndice funcional de la comisión negociadora. Recibe un acto de delegación de origen diverso (convenio, reglamento de funcionamiento, subcomisiones, etc) e interviene en niveles ulteriores, o de ulterior grado, desde un doble plano operativo y representativo. La segunda fundamentación estriba en encontrarnos ante una competencia ampliada de las facultades generales de interpretación y aplicación jurídica, sin embargo los márgenes de intervención de los CP varían aquí en cada

¹¹ En los Anexos de presente trabajo hay suficiente material jurisprudencial y doctrinal de dicha problemática (Puntos II y V), cuyos extremos ya tuvimos ocasión de subrayar en mi estudio “Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996”, en la obra-resumen de las Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje”, Secretaría Confederada de Acción Sindical de UGT, Ed. Labour, Madrid, 2000, pp. 29 a 32.

¹² Cabe colacionar el cuadro de atribuciones del CP previsto en el convenio de la industria química, de cuyo contenido subrayaré especialmente la cláusula 5 del referido acuerdo: “2.- “Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo de conformidad con los procedimientos regulados en los artículos 95 y siguientes del mismo. En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autónomo existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro. 3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. 4.- Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo. 5.- *Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora.* 6.- Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los establecidos de forma específica en el artículo 35 del presente Convenio colectivo”.

exteriorización material del conflicto respecto del marco regulador habilitado al efecto. La grandeza, y de consuno el gran déficit de las medidas extrajudiciales, estriba en ser instituciones dependientes del nivel de credibilidad de cada categoría y de su efectividad en términos compositivos, o dicho de otro modo, cuentan con un escenario para la acción de naturaleza de-constructiva. Ya se dijo antes que uno de los ejes neurálgicos de la extrajudicialidad, sistémicamente considerada, estriba en la manera como se construya la estructura de dicho edificio, y en particular, en lo que aquí nos ocupa, en la imbricación de las CP como un pilar más estructural.

En el sentido expuesto, atañe a las normas convencionales la clarificación del rol exacto de las CP en el ejercicio de sus funciones extrajudiciales. La institución mixta siempre cuenta con el imponderable de la paridad en su composición orgánica, con el consiguiente impedimento de ver extrapolado el equilibrio de fuerzas desde la comisión negociadora a la paritaria. Por consiguiente, los convenios y los reglamentos de funcionamiento deben prever fórmulas de “desbloqueo interno paritario”. Entre las posibles pautas de trabajo destacan las de naturaleza orgánica pues, como vimos, son asuntos muy vinculados con la composición del comité y su imbricación estructural en el edificio de la extrajudicialidad. Del mismo modo, los bloqueos pueden resolverse mediante una mayor explicitación de los pasos a seguir en caso de desacuerdo. Se trata, en suma, de enhebrar la actividad del órgano paritario con la mediación de terceros o el arbitraje, sea ello de forma yuxtapuesta o sucesivamente al hilo de su funcionamiento¹³.

8. Designación del árbitro y desbloqueo del nombramiento.

Según se ha visto, el “modelo paritario puro” coexiste con un amplio margen de posibilidades que faciliten la operatividad de las CP en el ejercicio de sus funciones interpretativas, aplicativas y extrajudiciales. Para soslayar el inconveniente de la paridad y el bloqueo de las deliberaciones a nivel interno, los comités pueden desenvolver una “mediación arbitral” que filtre los temas controvertidos elevándolos a otras instancias. Con todo, el gran problema de las medidas extrajudiciales estriba en la elección material de los sujetos encargados de realizar nominalmente la mediación y el arbitraje. La

¹³ A modo de ejemplo, recabamos la siguiente fórmula (Convenio Colectivo de la liga de Fútbol Profesional, 2014): “4.1... “De cada reunión se levantará el Acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple, vinculante para ambas partes, cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un árbitro ajeno a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes. 4.2 Una vez designado el árbitro, su procedimiento de actuación se sustanciará en un plazo no superior a diez días hábiles desde la aceptación de su designación, incluyéndose en este plazo la emisión del correspondiente laudo. 4.3 El procedimiento arbitral será el siguiente: a) Se iniciará mediante la apertura de un plazo de tres días donde, tanto la AFE como la LNFP, podrán presentar un escrito de alegaciones y aportar la documentación que estimen necesaria; b) Una vez recibidos los escritos por el árbitro, éste trasladará los mismos a cada una de las partes, a fin de que puedan alegar sobre éstos en el plazo de dos (2) días naturales, presentando la AFE y la LNFP en este mismo trámite las conclusiones del procedimiento; c) En el caso que fueran varias las cuestiones planteadas de manera independiente y sin relación, cada cuestión de las planteadas al árbitro será objeto de una resolución individual y separada; d) Las resoluciones que pongan fin a la controversia serán notificadas por el árbitro a las partes a más tardar dentro de plazo según lo dispuesto anteriormente”.

imparcialidad y la neutralidad son cánones idiosincrásicos de las medidas extrajudiciales y aunque las estructuras autocompositivas públicas garanticen tales valores siempre está en el candelero el grado de objetividad y no contaminación de los sujetos mediadores y de los árbitros. Algunas prácticas y procedimientos internos recurren al descarte de personas pero esta fórmula no evita del todo los bloqueos en el nombramiento definitivo, de ahí el relieve por establecer cauces alternativos para la designación final de los árbitros cuando se bloqueen los asuntos en el seno de las comisiones¹⁴.

9. Recursos.

Como es sabido, las medidas extrajudiciales cuentan con unos motivos tasados de recurso. Se trata de un aspecto medular del principio de seguridad jurídica y del canon de tutela judicial efectiva (arts. 9 y 24 CE) y que obviamente se redimensiona por mor del antiformalismo caracterizador de dichas medidas, y que se resume en la teoría garantista del procedimiento arbitral. El legislador aborda dicho asunto mediante su tratamiento en textos de naturaleza sustantiva y adjetiva. Por una parte, y respectivamente, el art. 91 ET señala que los acuerdos y laudos arbitrales son susceptibles de impugnación “por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos” (párrafo 2.2). Junto a esta cláusula general, dicho texto añade una fórmula más específica que puntualiza dos motivos de recurso, a saber: el hecho de no observarse “en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión”. Paralelamente, la Ley 36/2011 sustancia bajo la cobertura del proceso de conflicto colectivo la impugnación de los convenios y de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos cuando conculquen la legalidad vigente o lesionen gravemente el interés de terceros (art. 2.h, ex art. 153.2 y art. 163.1 LJS).

Desde nuestro punto de vista, no es baladí la recepción expresa de los motivos de recurso en el contenido de los convenios colectivos. Con independencia de que las causas de impugnación aparezcan en textos legislativos, la explicitación de las mismas en los convenios puede contribuir, si quiera indirectamente, al desarrollo institucional de las medidas extrajudiciales. Al concretarse los motivos de recurso en los preceptos del convenio se confiere un importante soporte clarificador y de transparencia a las actuaciones del CP, y por extensión al conjunto de las medidas extrajudiciales. De ahí que propugnemos la integración de tales fundamentaciones mediante cláusulas que

¹⁴ V.gr. “La designación del árbitro se realizará de mutuo acuerdo entre uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros seleccionada por la Comisión o entre el listado que puedan proporcionar los Tribunales Arbitrales/ SIMA. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativamente y sucesivamente uno de los nombres. El descarte podrá seguir hasta formar un grupo más reducido, llegar a una terna o hasta quedar uno solo. También podrá recurrirse al sorteo en alguna fase del procedimiento de descarte. En el cumplimiento de sus funciones, el árbitro se reunirá con las partes, quienes prestarán su colaboración en el desempeño de sus cometidos compositivos, y también podrá recabar el apoyo de expertos externos. El arbitraje garantizará en todo momento los principios de audiencia, imparcialidad, transparencia y contradicción”.

especifiquen los motivos de recurso contra las decisiones arbitrales y autocompositivas¹⁵.

10. Difusión de las actuaciones y dictámenes elaborados por las CP.

El último punto del decálogo tiene un fundamento actuarial y propone la publicación de las resoluciones emitidas por las CP en el ejercicio de sus funciones parajurisdiccionales. Como sabemos, el art. 2.1 del RD. 713/2010, de 28 de mayo, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, prevé en su párrafo c) que serán objeto de inscripción “los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo”, mientras que el párrafo h) extiende la cobertura material del registro a “cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo”. El escenario en ciernes lleva a hipostasiar, con bastante verosimilitud, una activación incremental de las actuaciones de las comisiones mixtas, lo que además se retroalimenta con una mayor amplitud funcional de los comités a través de subcomisiones especializadas y multiformes ponencias de trabajo.

Según lo expuesto, son muchas las ventajas que proporciona la disposición de los dictámenes de las CP. Para empezar facilita una comprensión integral de los problemas planteados en el seno de los comités, no solo comparativamente y en perspectiva histórica sino también en clave proyectiva y de futuro. Aparte de ello, las reglas generales sobre interpretación de los contratos recaban la atención de los actos coetáneos y posteriores en el tiempo para inferir así la intención volitiva de las partes contratantes (art. 1282 CC). De avanzarse en esta propuesta, proporcionamos a los miembros del comité un importante material exegético y de apoyo, y por extensión de ello a cuantas personas puedan intervenir externamente en el encauzamiento de sus cometidos y/o sustanciación de sus funciones para-jurisdiccionales. En definitiva, la difusión de dicha “jurisprudencia contractual” (SAN 13/3/2001) repercutiría muy positivamente en el rol institucional de los CP y en un mayor afianzamiento de las medidas extrajudiciales en nuestro sistema de relaciones laborales.

¹⁵ Como posibles fórmulas, cabe barajar las siguientes: “El laudo/ resoluciones del CP podrá ser impugnado por adolecer de vicios formales o procedimentales, por vulneración de normas de derecho necesario o por ilegalidad o lesividad de terceros”; “El laudo/ resoluciones del CP podrá impugnarse por vulneración de los principios reguladores del procedimiento arbitral, por resolver cuestiones ajenas al mismo, por contradecir las normas legales o constitucionales, o por sobrepasarse el plazo establecido para su realización”; “El arbitraje de consultas podrá impugnarse por resolver aspectos no sometidos a arbitraje o que no puedan ser objeto del mismo, por vicio esencial de procedimiento o por infracción de normas imperativas”; “El laudo/ resoluciones del CP podrá ser impugnado por vulneración de derechos fundamentales, por infracción de normas de derecho necesario o por lesión de derechos o intereses de terceros ajenos al procedimiento”. Vid Anexos.

II.- JURISPRUDENCIA (EXTRACTO DE RESOLUCIONES JUDICIALES)

1.- DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

1.1) STCO 73/1984, de 27 de junio Negociación y administración del convenio colectivo; funciones del comité paritario:

“La distinción que pretenden establecer los demandados tiene sentido cuando se quiere diferenciar entre negociación y administración del convenio: en este último caso, si lo perseguido fuese la interpretación o aplicación de algunas de las cláusulas del convenio, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto, o la adaptación de sus contenidos según datos objetivos y prefijados, sólo estarían legitimadas las partes firmantes –o la comisión paritaria a que obliga el art. 85/2/d ET-, pues se trataría de una actuación interna al convenio destinada a actualizar la voluntad expresada en él. Cuando por el contrario se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas –normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio, se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé, para la que deben aplicarse las reglas generales de legitimación... Aceptar otra cosa (no participación en el comité de sindicatos legitimados para ello) sería otorgar a las partes firmantes de un convenio colectivo libertad para condicionar definitivamente la negociación colectiva estableciendo un período de vigencia dilatado y permitiendo la revisión de su contenido en períodos inferiores, privando a quienes reúnen los requisitos legales de su derecho de negociación para el futuro”.

1.2) STCO 184/1991, de 30 de septiembre: Tipología de comisiones (comisiones de estudio, comisiones de salud laboral). Diferencias y ámbitos competenciales. Exclusión legítima de sindicatos no firmantes del acuerdo en los supuestos de administración convencional.

“Esta indisponibilidad de las reglas legales (art. 87 ET) resulta aplicable también a la revisión posterior de parte del contenido del convenio colectivo durante el tiempo de su vigencia, puesto que, según la STCO 73/1984, se trata de modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas para regir las relaciones de trabajo en el ámbito del convenio, y es por ello una nueva negociación *cualquiera que sea el nombre que se le dé...* De esta doctrina deriva, con toda claridad, que lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de “comisiones cerradas” reservadas a las partes del convenio colectivo, es la legitimación para negociar legalmente reconocida al sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite, las partes del convenio colectivo pueden crear,

en uso de la autonomía colectiva, una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones “ad hoc”, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, como parece entender el sindicato accionante, a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio. *Un primer examen global de esas comisiones permite excluir que las mismas constituyan un ejemplo del llamado método “institucional” o “dinámico” de negociación colectiva en la que la conclusión directa de acuerdos reguladores “cerrados” que establecen directamente reglas laborales completas -que es el tradicional entre nosotros y el que refleja el título III del Estatuto-... las partes se limitan a establecer las normas constitutivas y las reglas de procedimiento de órganos cuya función consiste precisamente en regular salarios o condiciones de trabajo a través de resoluciones puntuales, en una contratación que puede calificarse como de “abierta” y no creadora de normas susceptibles de aplicación directa e inmediata/ En un examen más diferenciado de esas comisiones, hay que excluir de antemano que puedan calificarse como reguladoras las dos comisiones paritarias creadas para el estudio del sistema de primas o para el estudio sobre clasificaciones profesionales pues expresamente a las mismas se las califica de comisiones de “estudio”, sin facultades decisorias vinculantes, que se remiten a la comisión negociadora del convenio colectivo o de su revisión, a la que legal y constitucionalmente tiene derecho de acceso el sindicato accionante/ (Respecto de la comisión de seguridad e higiene)... por la naturaleza de sus cometidos y funciones en relación con una materia que afecta directamente a las condiciones de trabajo, como es la salud laboral, objeto que afecta al cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias, no puede ser calificada, desde luego, ni como comisión de administración y ejecución y seguimiento, sino que en cuanto destinada a la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo dentro de la empresa afecta de forma inmediata a la regulación de esas condiciones, de la que no puede ser excluída el sindicato accionante”*

1.3) STCO. 213/1991, de 11 de noviembre. Tipología de comisiones y competencias (comisión de vigilancia y cumplimiento del convenio, y comisión de adaptación profesional a los cambios de puesto). Libertad sindical: exclusión legítima de sindicatos en la composición interna de los comités.

“Ha de excluirse de antemano que pueda considerarse como reguladora la comisión prevista..de vigilancia y cumplimiento del propio acuerdo, cuya finalidad se reduce a la aplicación, interpretación y cumplimiento del pacto, siendo innegable su relación directa con éste último y su finalidad de ejecución de lo pactado/... En cuanto a la comisión establecida... su carácter meramente informativo es evidente. Según dicho artículo (del convenio colectivo), “La empresa informará cada dos meses a una comisión de tres personas nombradas por las centrales sindicales firmantes de las horas trabajadas y el motivo de las mismas”. Esta comisión, si es que así puede ser calificada, es un mero instrumento de apoyo al cumplimiento del régimen convencional de horas extraordinarias previsto en dicho artículo, y puede considerarse que ha nacido del acuerdo cuyo cumplimiento asegura “con su mera constitución y como simple ejecución del mismo”, por lo que no es contrario a la libertad sindical exigir que para componer dicho órgano el sindicato esté de acuerdo con el pacto en que se originó “como

conjunto de derechos y obligaciones” (STCO. 39/1986), y, consecuentemente, no prever la participación de sindicatos ajenos al pacto/... A la misma conclusión ha de llegarse en lo referente a la comisión prevista para entender de los problemas derivados de la adaptación del trabajador en caso de cambios de puesto de trabajo... La cláusula convencional asigna a la comisión “entender de los problemas”, pero del contexto del artículo no parecen derivarse facultades decisorias vinculantes, sino más bien el estudio conjunto de los problemas que puede suscitar el proceso de *adaptación del trabajador al cambio de puesto*. También ha de entenderse que *la finalidad* que se persigue con la creación de ésta comisión es *interpretar y aplicar esa cláusula, adaptándola a los problemas que puedan surgir, sin alcanzar finalidad alguna que rebase esa estricta labor de desarrollo de la materia incorporada al pacto. Esta comisión mantiene una relación directa con el acuerdo y su finalidad es la de facilitar la ejecución de lo pactado, por lo que su composición puede estar reservada exclusivamente a las partes que lo firmaron*”.

1.4) STCO. 217/1991, de 14 de noviembre. Significación del trámite y de la institución paritaria. Adecuación constitucional con el derecho a la tutela judicial efectiva.

“Ha de señalarse, en primer lugar, que el derecho a plantear conflictos colectivos se ha de ejercer “en los términos previstos en las normas correspondientes (), normas que corresponde en principio interpretar exclusivamente a los tribunales ordinarios (art. 117 CE); y si éstos en el ejercicio de su potestad jurisdiccional, han interpretado que es preceptiva la previa intervención de la CP..a ello habrá de atenderse... Por lo que si, como aquí ha ocurrido, un sindicato plantea el conflicto directamente ante los tribunales, omitiendo el anterior requisito, dicho sindicato no habría actuado conforme a lo establecido en las normas aplicables, las cuales exigen la intervención de la CP...En tal caso, no puede entenderse, vulnerado el reconocimiento del derecho de libertad sindical, porque éste sólo habría resultado si, al plantear el conflicto, el sindicato hubiera amoldado su conducta a lo previsto en las normas correspondientes, tal y como éstas son interpretadas por los órganos judiciales/...*La exigencia de plantear la cuestión controvertida ante la CP. tampoco lesiona el derecho del sindicato accionante de formular su programa de acción. Programa que dicho sindicato ha podido y sigue pudiendo formular como tenga por conveniente y que en nada resulta afectado porque haya de someter previamente la controversia a la consideración de la CP. El derecho a formular el programa de acción no significa ni puede asegurar el necesario reconocimiento y consagración de lo en él perseguido, esto es, el completo éxito y materialización de dicho programa, al margen de lo previsto en las normas aplicables, ni tampoco que haya de permitirse el incumplimiento de lo establecido, con adecuada cobertura constitucional y legal, en el correspondiente convenio colectivo...* Este tribunal ha declarado reiteradamente la compatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva la exigencia de trámites previos al proceso, como son los de conciliación o de reclamación administrativa (STCO. 60/1989, o 162/1989). De un lado, porque *en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la tutela controvertida, ya que únicamente suponen un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales; y de otro, porque son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprosal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que se ve aliviada su carga de trabajo...*La necesidad de plantear la cuestión

previamente ante la CP del convenio *no excluye ni cierra el posterior paso a las vías jurisdiccionales*. El interesado, si no queda satisfecho con la intervención de la comisión, puede acudir posteriormente en todo caso a los tribunales. Pero es que, además, es un trámite que...encuentra una plena justificación, toda vez que tiene por objeto no sólo los fines generales expuestos de la conciliación o reclamación previa, sino también *procurar una solución de la controversia por medios autónomos, propios de la autonomía colectiva* y no jurisdiccionales, que, *por estar insertos en el ámbito del convenio, conocen de primera mano las características y las necesidades del medio en el que operan y se desenvuelven*, lo que se refuerza y acrecienta cuando el conflicto en el que interviene la CP se plantea en torno a la interpretación del convenio colectivo, pues dicha comisión es designada por las partes negociadoras del mismo (art. 85/2/d ET). *La intervención de la CP es, pues, una manifestación del principio de autonomía colectiva y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva (art. 37CE) y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37/2 CE), entre las que se encuentran no sólo el planteamiento del conflicto (STCO 74/1983), sino también las de crear medios propios y autónomos para solventarlo*”

1.5) STCO. 174/1995, de 23 de noviembre. Conceptuación institucional del arbitraje y correspondencia del mismo con el derecho a la tutela judicial efectiva.

“El precepto cuestionado (art. 38 LOTT) infringe el art. 24 CE. porque aunque es cierto que no impide el acceso a la vía judicial, lo condiciona a un pacto expreso, y el derecho a la tutela judicial efectiva no puede quedar condicionado a la obtención del acuerdo o consentimiento de la otra parte/... Esta efectividad prestacional (art. 24) permite al legislador... la determinación de los requisitos para acceder a ella, pero...no puede incidir en el contenido esencial de ese derecho imponiendo para su ejercicio obstáculos o trabas arbitrarios o caprichosos (con cita de la STCO. 185/1987)...*Del precepto cuestionado no puede decirse que imponga un obstáculo arbitrario o caprichoso para acceder a la tutela judicial efectiva, pues responde a la plausible finalidad de fomentar el arbitraje como medio idóneo para, descargando a los órganos judiciales de trabajo que sobre ellos pesa, obtener una mayor agilidad a la solución de las controversias/...* Es por tanto el arbitraje un medio para la solución de conflictos basado en la autonomía de la voluntad de las partes (con cita STCO. 43/1988), y supone una renuncia a la jurisdicción estatal por la del árbitro o árbitros...*La autonomía de la voluntad de las partes –de todas las partes- constituye la esencia y el fundamento de la institución arbitral, por cuanto que el arbitraje conlleva la exclusión de la vía judicial*”.

2.- DEL TRIBUNAL SUPREMO

2.1) STS. 3/6/91 (Ar. 5127). Consideración y ámbito de actuación de los CP. Criterios exegético-convencionales. Diferencias entre facultades interpretativas y negociadoras, al excederse de las facultades primeramente citadas

“La actividad hermenéutica de *los intérpretes institucionalizados del derecho* (y las CP lo son, en su caso, en virtud de lo establecido en los arts. 85.2.d y 91 ET) se desarrolla habitualmente con apreciables márgenes de elección entre opciones interpretativas diversas. Pero no es menos verdad que la interpretación jurídica es una actividad vinculada a ciertas reglas establecidas en nuestro ordenamiento en diversos cuerpos legales (CE. LOPJ. LPL). Sólo la interpretación que respeta estos cánones, bastante flexibles por otra parte, puede considerarse interpretación jurídica propiamente dicha/

Para la comprobación de lo que se acaba de decir resulta necesario detenerse en el *tenor literal del precepto* que establece los complementos salariales controvertidos, y en la valoración de las consecuencias de las dos distintas opciones interpretativas –la inclusión o la exclusión de los titulados superiores, a efectos de percibir los complementos salariales de especial dedicación y especial cualificación-. La CP del convenio deniega el derecho a los complementos, entendiendo que el convenio exige el desempeño al mismo tiempo de dos tipos de prestación docente –clases teóricas y clases prácticas- (lo que requeriría la simultaneidad) de ambas actividades didácticas. *Esta versión, rebuscadamente restrictiva, excede de los límites legales de la hermenéutica, suponiendo en realidad no una interpretación sino una modificación de lo pactado en el convenio, que resulta incompatible con el tipo de negociación que ha escogido el legislador español. La versión de la CP equivale no a la especificación de su verdadero sentido, sino a la imposición de un nuevo requisito de acceso a los citados complementos”*

2.2) STS. 30/5/91 (Ar. 5233). Distinción entre administración y negociación, a tenor de la afectación generalizada de los acuerdos paritarios y al hilo de un sistema de análisis y control de rendimientos.

“Para enjuiciar esta denuncia, más que atender al carácter de las funciones – administración no negociación- *se ha de analizar si con las mismas se busca una afectación generalizada para los acuerdos que logre dicha comisión...*” (la revisión) no constituye acto de administración sino nueva negociación en la que tienen que participar todas aquellas organizaciones sindicales que, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, posean el nivel de representatividad requerido... El sistema de análisis y control de rendimientos, y la previsión de discrepancias habidas en sus resultados... obliga a deducir la *proyección general* que sus estipulaciones persiguen”.

2.3) STS. 27/11/91 (Ar. 8420). Distinción entre administración y negociación, al hilo de actividades de recopilación normativa.

“En el sistema de negociación colectiva vigente, la comisión paritaria prevista en el art. 85/2/d del Estatuto de los Trabajadores puede asumir importantes atribuciones de administración del convenio suscrito. Una de ellas, a la que se refiere el art. 91 ET, es su “aplicación e interpretación con carácter general”; *atribución que, si realizada con un propósito sistemático, puede llegar incluso a la redacción de recopilaciones normativas*, como la que aquí nos ocupa (lo cual, además).. no ha de someterse a la tramitación prevista en el art. 89 ET ni debe ser objeto de publicación oficial/ *Ahora bien, ni la facultad de dictaminar sobre la interpretación de preceptos singulares del convenio, ni la facultad interpretativa de mayor empeño que implica la recopilación de normas pueden considerarse equivalentes al establecimiento con valor normativo de condiciones de trabajo y productividad.* Esta tarea está reservada en el art. 88 ET a la comisión negociadora del convenio, cuya composición y funcionamiento son claramente distintos de la CP (comisión de vigilancia e interpretación, en la terminología del convenio de telefónica). Coherentemente con este planteamiento, el resultado de la actividad de recopilación normativa que a veces se encarga a estas comisiones paritarias no ha de someterse a la tramitación prevista en el art. 89 ET ni debe ser objeto de la publicación oficial a que se refiere el mismo artículo”

2.4) STS 10/2/92. Distinción entre administración y negociación. Subcomisión de Grupos Laborales con función de acometer la revisión de la estructura funcional y retributiva de los grupos laborales. Renegociación revisora del convenio.

“..en desarrollo de la cláusula 15 del CC, -“elaborar un proyecto de revisión de la estructura funcional y retributiva de los grupos laborales para adaptarlos a los nuevos sistemas tecnológicos”- *implica una verdadera renegociación del convenio colectivo en cuanto, más allá de la aplicación de unas normas previas delimitadoras, se está en presencia de una modificación de las condiciones de trabajo con el consecuente establecimiento de nuevas reglas o normas/* La distinción entre administración del convenio y negociación del mismo se debe sin duda a *evitar el anquilosamiento de las situaciones que las partes convinieron en un momento determinado y a la necesidad de disponer de una comisión especial que, desde dentro del convenio, y una vez terminada la tarea de la comisión negociadora, pueda resolver adecuadamente.. problemas más singulares y complejos,* siempre que ello no implique competencias de renegociación, en cuyo caso habrá de estarse a las normas del Título III del Estatuto de los Trabajadores, o sea una modificación de las condiciones de trabajo pactadas mediante *el establecimiento de nuevas reglas o normas para regir las relaciones de trabajo”.*

2.5) STS. 25/2/92 (Ar. 1874).- Extralimitación de la CP en sus facultades interpretativas, bajo sanción de nulidad. Caracterización institucional del comité.

“La comisión paritaria –que constituye uno de los contenidos mínimos del convenio- es un órgano de administración, que actúa por delegación de la comisión deliberadora y con sujeción a los límites que la misma señale. En todo caso...existe una limitación en su función de aplicación e interpretación del convenio (art. 91 ET), cual es la sumisión a la norma paccionada, de forma que el órgano paritario no puede, en ejercicio de sus facultades, resolver contra las previsiones del convenio que la instaure, debiéndose, en caso contrario, sancionar como nula la resolución adoptada. Así ha de señalarse en el supuesto litigioso (en cuanto) la comisión se extralimitó en el desarrollo de su función, fijándose en perjuicio de los trabajadores una revisión salarial para el año 1989 inferior a la que resultaría de aplicar, conforme a lo pactado, el art. 32 del convenio de autos”.

2.6) STS 24/6/92 (Ar. 4669) Eficacia de la normativa de refundición elaborada por la CP.

Niega valor de norma jurídica a la normativa laboral aprobada por un órgano cuyas atribuciones se limitan a la administración del convenio e integrado en un texto no acordado por el procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores y que no ha sido objeto de publicación oficial. Se entiende que dicha “normativa laboral no ha sido confeccionada mediante el procedimiento y con los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, *no tiene la naturaleza de fuentes objetiva del ordenamiento laboral, careciendo de eficacia normativa (ex arts. 37 CE, 3.1 y 82.2. ET) que el ordenamiento concede a los convenios estatutarios, sin que sea posible asimilar las relaciones entre ley y convenio a las que se instauran entre norma delegante y delegada”.*

2.7) STS 13/12/92 (RJ 1993,1448). Tipología de comités. Comisiones de cooperación y colaboración.

“lo decisivo a efectos del límite de la autonomía colectiva y de la consiguiente proyección de la libertad sindical en el establecimiento de “comisiones cerradas”, reservadas a las partes del convenio, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al sindicato.. por lo que *las partes no pueden establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo, si bien sin traspasar ese límite las partes, en uso de la autonomía colectiva, pueden crear no sólo comisiones de interpretación, sino también órganos de cooperación y colaboración.* Para ello, hay que partir entre reglas de carácter general y actos de administración del convenio u otras formas de cooperación sin trascendencia normativa”

2.8) STS. 28/11/93 (Ar. 375). Alcance del plus de turnicidad. Abono en cuantía inferior a la prevista convencionalmente. Exceso de las atribuciones del CP.

La CP de interpretación y vigilancia acordó por mayoría, con oposición de la representación CC.OO, que el complemento de turno rotativo sólo correspondía en la cuantía prevista del 20% del trabajo en turnos de centros de actividad continua o ininterrumpida durante las 24 horas del día, en los que estuviesen organizados por tanto tres o más turnos de trabajadores. Por tanto, para los centros donde se prestara el trabajo en dos turnos el referido complemento sería el 10% del salario base. Para la sentencia, tal acuerdo “*excedía de sus atribuciones y suponía una modificación y no mera interpretación de lo pactado*”

2.9) TS 6-4-1993, rec. 2154/1991. Composición del CP y criterios de representatividad (proporcionalidad).

2.10) STS. 15/12/94 (Ar. 10097). Ambito de actuación del comité a tenor de las facultades contempladas en el convenio colectivo. Administración y negociación. Distinción de los respectivos ámbitos competenciales.

“En primer lugar, y en cuanto a las funciones que contempla el pacto (control y seguimiento de la aplicación del convenio y de su desarrollo normativo; conciliación; arbitraje) es claro que *no confieren a la comisión competencias de regulación, sino únicamente de supervisión del cumplimiento de lo pactado y de solución de conflictos.*/- No sucede lo mismo con las competencias relativas a la actualización de las normas del convenio y con las reglas sobre definición, valoración, modificación y supresión de puestos de trabajo, que *tienen alcance normativo. La actualización de las normas del convenio suponen modificación de estas normas, aunque sea para adaptarlas a un cambio en las circunstancias por el transcurso del tiempo.*/-Las competencias en orden a los puestos de trabajo tienen una mayor complejidad. Se atribuye a la comisión paritaria la definición y valoración de puestos de trabajo de nueva creación, así como (la) modificación, fusión y supresión de los ya existentes. En principio, la competencia atribuida parece mantenerse en una función ejecutiva. Pero cuando se relaciona con el Anexo (categorías y puestos de trabajo) *se advierte que puede tener una auténtica proyección normativa.. (pues) no se limita a calificar un puesto de trabajo real y concreto, de acuerdo con el sistema de clasificación del convenio (sino que) puede innovar o alterar ese sistema asumiendo así la indicada proyección normativa.* /-Las habilitaciones –determinación de la alta productividad, estudio para la revisión de puestos de trabajo, concreción de las reglas del convenio para la concesión de los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, y elaboración del mapa de riesgos), *constituyen*

funciones típicas de la denominada administración del convenio, interpretando y fijando el alcance de conceptos indeterminados, aplicando sus reglas generales o realizando determinados estudios en una actividad que no invade competencias propias de la regulación./ -Pero hay otras habilitaciones que tienen un alcance normativo y que en algunos casos autorizan incluso la derogación o modificación de las reglas del convenio (ampliar las denominadas suplencias de titulación; primas de productividad que autoriza su revisión por la comisión con el único condicionamiento de que la venta del cupón experimenta retroceso o congelación; revisión de las cifras fijadas en el convenio sin limitación alguna; creación de nuevos complementos de destino; establecimiento de complementos de cantidad y calidad; regulación de las materias de acción social, préstamos y concesión de prótesis; revisión de la evaluación de los puestos de trabajo y evaluación “ex novo” del los puestos informáticos)”

2.11) STS. 14/3/94 (Ar. 2347). Obligación de someter la controversia al trámite previo paritario si fue previsto en el convenio colectivo. Criterios de interpretación del convenio. Virtualidad de la actividad del órgano paritario.

“La comisión paritaria actúa, según tantas veces se ha dicho, como administrador ordinario del convenio que interpreta su contenido; y también, si le viene asignado, en el ejercicio de funciones de mediación y hasta en el arbitraje para la resolución de los conflictos derivados de la aplicación del convenio. Si se le asignan esas funciones, es consecuente sostener que no cabe plantear un conflicto colectivo sin que el debate se haya agotado previamente ante la CP. Porque si se incumpliera el agotamiento de ese trámite obligado, se habrían infringido los arts. 3/b/ y 85/2/d del Estatuto de los Trabajadores, 1256 del Código Civil y 37 de la Constitución. Desde otro enfoque, se incumpliría una exigencia preprocesal y se obstaculizaría así el libre ejercicio de la acción, pues se está ante un requisito de necesaria observancia para la válida sustanciación del proceso”/...dar cumplimiento al trámite de actuación previa de la CP, además de estar así establecido en el propio convenio (art. 37 CE), lejos de constituir un obstáculo a la tutela judicial efectiva, potencia los cauces de actuación de los órganos del convenio, y no impide, en definitiva, el ejercicio de la acción ante los órganos judiciales; y garantiza la más ajustada actuación de éstos una vez agotada la de la comisión, pues contarán con un informe paritario que enriquecerá los elementos del debate en conflicto”.

2.12) STS. 8/11/94 (Ar. 8600). Facultades de la CP. Virtualidad del trámite paritario. Alcance de sus atribuciones.

“La doctrina y la jurisprudencia conciben la comisión como un órgano de administración y gestión del convenio colectivo para que sus componentes –que actúan a modo de delegados de la comisión negociadora- solucionen las discrepancias surgidas entre las partes sobre la interpretación y aplicación del mismo. Es decir, se trata de una estructura orgánica que potencialmente asume muy diversas funciones –las que las partes negociadoras le atribuyan- y que pueden ser las genéricas de desarrollo y ejecución del convenio, o de otros alcance, como puede ser la de órgano preceptivo de composición de conflictos, debiendo establecerse, en este caso, de forma expresa, que antes del planteamiento de cualquier controversia judicial se ha de acudir previamente ante la CP”.

2.13) STS. 15/12/94 (Ar. 10097) Competencias del CP. Análisis caso por caso de las cláusulas del CC y de las funciones del comité.

En primer lugar y en cuanto a las funciones referidas al 1) **control y seguimiento de la aplicación del convenio y de su desarrollo normativo** y 2) **conciliación y 3) arbitraje**, “es claro que no confieren a la comisión competencias de regulación sino únicamente de supervisión del cumplimiento de lo pactado y de solución de conflictos”. No sucede lo mismo con las competencias relativas a: 4) la **actualización de las normas del convenio**, 5) **las reglas sobre definición, valoración, modificación y supresión de puestos de trabajo**, “que tienen alcance normativo. La actualización de las normas del convenio supone modificación de estas normas, aunque sea para adaptarlas a un cambio en las circunstancias por el transcurso del tiempo. Las competencias en orden a los puestos tienen una mayor complejidad. Se atribuye a la CP la “definición y valoración de puestos de trabajo de nueva creación, así como la modificación, fusión y supresión de los ya existentes”. En principio la competencia parece mantenerse en una **función ejecutiva** pero cuando se relaciona con el anexo (categorías y puestos de trabajo) se advierte que puede tener una auténtica proyección normativa (pues) el anexo no sólo define categorías sino puestos de trabajo, que en realidad son especificaciones de éstas. Así, la competencia atribuida a la CP “en la medida en que no se limita a calificar un puesto de trabajo real y concreto, de acuerdo con el sistema de clasificación del convenio puede innovar o alterar este sistema asumiendo así la indicada proyección normativa. El art 4.2 del CC que considera incorporados al convenio los acuerdos que se adopten por la CP autorizando que estos acuerdos puedan modificar parcialmente lo pactado en el convenio, es también contrario a la regulación legal de la legitimación negocial”.

El resto de habilitaciones concretas a la CP, y en primer lugar, las **habilitaciones** de los arts... del CC referidas a la “**determinación de la alta productividad**”, “**estudio para la revisión de puestos de trabajo**”, “**la concreción de reglas del convenio para la concesión de pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad**” y “**elaboración del mapa de riesgos**” constituyen funciones típicas de la denominada administración del convenio colectivo, interpretando y fijando el alcance de conceptos indeterminados, aplicando sus reglas generales o realizando determinados estudios en una actividad que no invade esferas propias de la regulación. Empero, hay otras habilitaciones que tienen un alcance normativo y que en algunos casos autorizan incluso la derogación o modificación de las reglas del convenio. Esto sucede con las funciones... que permite a la CP, sin ningún criterio material de orientación, a) **ampliar las denominadas suplencias de titulación**; b) **las primas de productividad, que autoriza su revisión por la CP** con el único condicionamiento de que la venta del cupón experimente retroceso o congelación; c) con el art.. que habilita a la CP para **crear nuevos complementos de destino**; d) con la encomienda a la CP del **establecimiento de complementos de cantidad y calidad del trabajo**; e) con la encomienda a la CP de la **regulación de las materias de acción social, préstamos y concesión de prótesis**; f) y la disp.. transitoria que **atribuye a la CP, sin ningún criterio general, la revisión de la evaluación de los puestos de trabajo y la evaluación ex novo de los puestos informáticos**”

2.14) STS. 8/2/95 (Ar. 785). Funciones de revisión salarial.

El art. 21 del convenio preveía una cláusula de revisión sujeta al IPC más 2/2.5 puntos, pero la CP lo estableció en un 4% de subida. Los incrementos se fijan sin margen de negociación de forma que el cálculo de las cuantías revisadas se realice automáticamente a la vista de datos que están determinados en el momento de concluirse el convenio. Ello *“obliga a deslindar las importantes pero limitadas atribuciones de la CP encargada de la aplicación del convenio, de las atribuciones de innovación normativa reservadas a la comisión deliberadora del mismo”*

2.15) STS. 4/6/96 (Ar. 164). Interpretación y aplicación del convenio colectivo. Distinción entre administración y negociación. Reclasificación profesional. La CP no puede alterar lo pactado en convenio ni variar la fecha prevista de los efectos económicos.

“..de acuerdo con lo previsto en los arts. 85/2/d y 91 ET, la CP para la aplicación del convenio tiene la misión de solventar las discrepancias o conflictos que puedan surgir en la aplicación e interpretación con carácter general del convenio colectivo correspondiente, pero entre las atribuciones no figura la modificación de lo pactado en convenio.. Es cierto que (éste último) puede atribuir..otras facultades relacionadas con lo que la doctrina ha llamado “administración de convenios”; así se desprende del art. 85/2/d ET y así lo ha reconocido reiteradamente la propia jurisprudencia de esta sala (STS. 13/11/91, 24/12/93, 8/11/94). Pero como también ha dicho la sala repetidas veces, la determinación de las funciones respectivas de la comisión negociadora del convenio y de la comisión de aplicación del mismo en el marco de la negociación colectiva de eficacia general corresponde en exclusiva al legislador, y excede por tanto de las atribuciones de los sujetos con capacidad convencional representados en la comisión negociadora asignar valor normativo a los acuerdos de la comisión de aplicación

2.16) STS. 19/12/96 (Ar. 9736). Facultades negociadoras de la CP. Comisión encargada de realizar una nueva catalogación de puestos. Interpretación del convenio. Cálculo del “dies a quo” para el cálculo de la remuneración (ora desde el acuerdo paritario, ora desde su institucionalización convencional).

“Entre las atribuciones, no figura la modificación de lo pactado en convenio colectivo (colacionando a su vez las SSTs. 3/6/91 –Ar. 5127) y 15/12/94 –Ar. 10027-)/ Es cierto que el propio convenio puede atribuir a la CP facultades relacionadas con lo que la doctrina ha denominado como “administración del convenio”. Así se desprende del art. 85/2 ET y así lo ha reconocido reiteradamente la jurisprudencia de esta misma Sala (SSTs. 13/11/91, 24/12/93 –Ar. 10010- o 8/11/94 –Ar. 8600-). Pero... la determinación de las funciones respectivas (comisión negociadora/ comisión paritaria aplicativa), en el marco de la negociación colectiva de eficacia general, corresponde en exclusiva al legislador, y excede por tanto de las atribuciones de los sujetos con capacidad convencional representados en la propia comisión negociadora asignar valor normativo a los acuerdos de la comisión de aplicación (SSTs. 27/11/91 –Ar. 8420-, 24/6/92 –Ar. 4669-, 25/5/93 –Ar 5533-)/ El “dies a quo” para el cálculo de la remuneración no es la fecha prevista en ese acuerdo paritario (pues) .. no es posible reconocer que el pacto de efectos económicos –art. 91 ET- pueda prevalecer sobre la cláusula de efectos económicos –art. 2 del Convenio Colectivo-”

2.17) STS 28-10-1997, rec. Nº 269/1997. Naturaleza institucional de las CP. Trámite previo

“La cláusula de sometimiento previo a la CP viene siendo considerado por la doctrina científica como integrada en la mera administración del convenio (a modo de) normas de configuración o garantía (art. 85.2 ET) o “estipulaciones de garantía” de manera que se convierte en un producto normativo del convenio. Todo ello con independencia de cuál sea la real eficacia que tiene la cláusula referida y que es materia a examinar a continuación. Pero es una cláusula de naturaleza normativa, sujeta a su vigencia prorrogada por mandato del art. 86.3 ET” ... Falta de agotamiento de la vía previa por no haberse reclamado a la comisión paritaria del convenio. El Tribunal no da lugar al recurso pues la denuncia de la falta de agotamiento de un trámite preprocesal de la CP no tiene amparo en ninguno de los motivos previstos en el art. 205 LPL, ya que tal denuncia no afecta ninguna norma sustantiva, ni a ninguna infracción procesal relevante.

2.18) STS. 11/7/2000 (RJ. 2000/7208). Participación o exclusión de sindicatos en comisiones negociadoras y administradoras. Doctrina general.

“1) La exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o, al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva; 2) Esta limitación inconstitucional del derecho de un sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiéndose por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo; 3) Cuando no concurren los anteriores datos, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo; 4) Se distinguen, por tanto, comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquellas tienen derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas pueden restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 CE y la LOLS”.

2.19) TS 12-2-2002, rec. 878/2001. Interpretación. Doctrina general.

La interpretación de cualquier norma tiene como presupuesto esencial su validez, y que el control de la legalidad de la potestad reglamentaria que el art. 106 CE atribuye a los Tribunales, alcanza también a la legalidad del carácter normativo que tienen las disposiciones de un convenio colectivo, por ello, aunque no procede declarar en este procedimiento la nulidad del mencionado precepto en su actual redacción, si es obligado, a juicio del Tribunal, estimar su inaplicación al caso concreto.

2.20) TS. 4-11-2006, rec. 347/2005. Diferenciación entre negociación y administración y derechos adyacentes.

Comisiones de convenio y del comité de empresa. Se trata de situaciones distintas necesitadas de separación para alcanzar una doctrina de unificación, ya que, aun cuando es cierto que en todos los casos juega el derecho a la libertad sindical y en concreto a la actividad sindical de los sindicatos legalmente constituidos. *La exigencia de participación de los mismos no es, ni tiene por qué ser la misma en unos casos y otros, pues es preciso tener en cuenta matizaciones que no permiten una doctrina aplicable a todos los casos que derivan del hecho de que toda la problemática relacionada con la participación de los sindicatos en comisiones conectadas con el derecho a la negociación colectiva tienen un entronque directo con aquel derecho fundamental, mientras que no tiene ese mismo origen directo la participación en comisiones conectadas con los órganos de representación unitaria cuya conexión más clara la tienen con el ET.*

2.21) TS. 10-10-2007, rec. 147/2006. Interpretación del Convenio Colectivo. Cánones generales.

Criterios teleológicos de interpretación. El *espíritu del convenio* es liberar del trabajo a empleados que pertenezcan a alguna de las organizaciones sindicales más representativas dentro del ámbito de aplicación del Convenio y no a los más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma ya que la dispensa de asistencia al trabajo es para los trabajadores en función de los resultados de las elecciones sindicales.

2.22) TS. 26-2-2008, rec. 1811/2007. Criterios de interpretación. Convenio único del personal laboral de la administración general del Estado. RPT, complemento de puesto y ordenación del mismo en subcomisiones mixtas. Respeto de los complementos salariales de los Convenios de origen versus voluntad de los negociadores de remitir el proceso de adaptación a las negociaciones a desarrollar en el seno de la CIVEA, órgano paritario cuya actividad puede ser excitada a través de la representación de los trabajadores.

En fecha 1-2-98 se publicó en el BOE el Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración del Estado, que en su artículo 75-3 regula los complementos de puesto de trabajo, el cual ha sido objeto de desarrollo en el "Acuerdo sobre racionalización de los complementos de puesto de trabajo del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado" publicado en el BOE de 29-12-03. La Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral fue aprobada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión de la Reunión Interministerial de Retribuciones del 31-3-05, publicándose en el BOE de 2-6-05 resolución por la que se hacía pública la relación inicial de puestos de trabajo de personal laboral del Ministerio de Defensa y el informe de ocupación de puestos de trabajo; y ello a efectos de que los interesados en el plazo de quince días pudieran hacer las alegaciones oportunas. **Resulta totalmente lógico que el mencionado Acuerdo remitiera a la negociación en la CIVEA la fijación de los puestos de trabajo acreedores a las nuevas modalidades del complemento singular del puesto, por cuanto que una cosa es la descripción genérica de las notas que caracterizan las modalidades de nueva creación, en este caso, la concurrencia de responsabilidad y complejidad en las labores desarrolladas y el ejercicio de funciones de mando o jefatura de equipo, el manejo continuado de otros idiomas y**

la atención al público como principal actividad, conceptos indeterminados que exigen una ulterior labor de definición y concreción, y otra bien dispar su individualización en función de las circunstancias específicas que en cada supuesto concurren. Es cierto, que la concurrencia del proceso negociador se está retrasando mas allá de lo deseable, más no lo es menos que no se trata de una cuestión sencilla teniendo en cuenta el amplio número de trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio Único y, sobre todo la diversidad de puestos de trabajo y, por ende, de cometidos profesionales desempeñados, sin que, como es obvio, puedan los órganos judiciales tomar decisiones que, en la práctica, vengan a sustituir la autonomía colectiva". Por otra parte, tampoco podemos ignorar el punto 7º del citado Acuerdo modificador del Convenio Colectivo Único, que dice: "*La asignación inicial de estos nuevos complementos a los puestos de trabajo se hará en las relaciones iniciales de puestos de trabajo, según lo establecido en este Acuerdo y lo que, a estos efectos, acuerde la CIVEA respecto de los complementos salariales de los Convenios de origen hasta ahora vigentes.*" De todo ello se deduce una voluntad de los negociadores de remitir el proceso de adaptación a las negociaciones a desarrollar en el seno de la CIVEA, órgano paritario cuya actividad puede ser excitada a través de la representación de los trabajadores. *Esta remisión a la actividad de la CIVEA no impide que, una vez culminado el proceso, los efectos económicos se apliquen desde el 1 de enero de 2003, como así establece el propio acuerdo.*

2.23) TS. 14-1-2009, rec. 1/2008. Criterios de interpretación.

Criterios de interpretación del art. 32,3 del Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros codemandada. En el citado artículo *se prevé el cobro de un plus de 300 € como compensación por la minoración que el mismo precepto establece del valor de los trienios, que se reducen del 5% al 4%.* Para la recurrente *la interpretación debe ser literal, acorde con la intención de las partes, lo que supondría que el cobro del plus se produciría siempre y en cualquier caso a partir del 01 enero 2006, independientemente de la fecha en que se cumplan los trienios.* Sin embargo, la Sala opta por una interpretación lógico-sistemática, pues si el plus persigue paliar los efectos negativos que tiene la reducción del importe del trienio, lo lógico es que se devengue cuando la pérdida de valor que se pretende mitigar se produzca, ya que lo contrario conduciría al absurdo de atenuar la pérdida de valor del mencionado trienio antes de que la misma tuviera lugar.

2.24) TS. 20-5-2009, rec. 131/2008. CP y competencias normativas. Alcance

Anulación del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral por el que se establecía que había de otorgarse la consideración de personal fijo al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo 2004-2007 que ostente la condición de indefinido por sentencia firme anterior a la fecha de entrada en vigor del Estatuto Básico. Según la Sala, *esta Comisión carece de competencias normativas y entre sus funciones no figura ni puede figurar la modificación de lo pactado en la propia norma convencional, y esto es lo que acontece en el caso de autos, donde la alteración consiste en que en el acuerdo de la Comisión la condición de fijo se otorga en función de la fecha de la sentencia de reconocimiento y en el convenio en función la fecha de efectos de ese reconocimiento.*

2.25) TS 10-6-2009, rec. 105/2008. Exclusión de sindicatos de comisiones técnicas de clasificación laboral. Tutela de derechos fundamentales. La exclusión del actor de la comisión técnica con el fin de renegociar el sistema de clasificación profesional y de estructura retributiva en el sector metalgráfico supone una violación del derecho fundamental a la libertad sindical,

El TS estima el recurso de casación formulado por el sindicato accionante contra sentencia que rechazó su demanda sobre tutela de derechos fundamentales. Explica la Sala que la conducta de los demandados, al excluir al actor de la comisión técnica con el fin de *renegociar el sistema de clasificación profesional* y de estructura retributiva en el sector metalgráfico, entraña una violación del derecho fundamental a la libertad sindical debiendo por ello cesar dicha conducta e indemnizar al demandante en retribución del daño causado.

2.26) TS 14-7-2009, rec. 124/2008. Composición del CP

Solamente cuando el sindicato actor alcanza el grado de representación suficiente podría tener derecho a ejercitar la actividad sindical de negociación, por tanto el derecho a la negociación colectiva no se ha vulnerado en este caso porque el sindicato demandante, cuando se negoció y se suscribió el V Convenio Colectivo y se constituyó la Comisión Paritaria prevista en el mismo, aún no ostentaba la condición de "más representativo" a nivel autonómico y, una vez obtenida tal representación, no consta que se hayan tomado acuerdos concretos sobre materias reservadas a la negociación colectiva estatutaria.

2.27) TS 9-12-2010, rec. 242/2009. Interpretación "ultra vires" y nulidad.

Nulidad del acuerdo de la comisión de soluciones de conflictos del acuerdo marco del grupo empresarial demandado basada en estar ejerciendo facultades que no le son propias, negociando materias para las cuales no tiene capacidad, intentando encubrir, a través de una interpretación o aplicación del convenio, una negociación. El interés que los sindicatos actores tenían en obtener la respuesta judicial a su petición de nulidad del acuerdo, no han desaparecido en absoluto, ni antes ni después de la interposición de la demanda, por el simple hecho de que un convenio colectivo posterior haya podido incorporar entre sus previsiones el acuerdo impugnado.

2.28) TS 13-4-2010, rec. 60/2009. Participación en comisiones de estudio y de formulación de propuestas a sindicato que no firmó el convenio colectivo.

El TS el recurso de casación formulado por el sindicato demandante contra sentencia que rechazó la nulidad de los acuerdos de la comisión negociadora de la empresa demandada y del comité intercentros, en cuanto se refieren a la constitución de comisiones negociadoras del convenio colectivo. *Si las comisiones cuya nulidad demanda la parte actora, que se negó a firmar el convenio colectivo, no tienen cualidad negociadora, sino que su finalidad es de simple estudio y formulación de propuestas al comité intercentros, que es quien las acepta o rechaza, y que de este comité sí forma parte, es claro, a juicio del Tribunal, que no puede apreciarse la limitación del derecho de libertad sindical por el que se acciona, ni puede, en consecuencia, accederse a la nulidad de las distintas comisiones creadas.*

2.29) TS S 20-5-2010, rec. 9/2009. Exclusión participativa en comisiones de estudio y violación de la libertad sindical.

Recurso de casación formulado por las federaciones de servicios codemandadas contra sentencia que declaró la existencia de vulneración del derecho de libertad sindical de la coalición demandante y el derecho a la constitución de una comisión paritaria en la que sea parte la misma. *El hecho de no dejar participar en una comisión de estudio a un sindicato que sí lo hizo en la negociación del convenio, aunque sea aplicativa o de seguimiento, constituye un atentado a su derecho a participar en proporción a su representatividad, en actitud contraria a su actividad sindical.*

2.30) TS 5-5-2011, rec. 30/2010. Participación de sindicato más representativo.

Desestima el TS el rec. de casación formulado por el sindicato codemandado contra sentencia que declaró la nulidad de los preceptos del V Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Xunta de Galicia, en lo referido a la atribución de derechos y a la limitación a la participación en los órganos que se establecen en los mismos únicamente a las organizaciones sindicales firmantes. *El sindicato accionante tiene la consideración de sindicato más representativo a nivel estatal, contando además con implantación en el ámbito de aplicación del convenio y que aunque este hecho cierto y notorio era conocido por las partes negociadoras, decidieron conceder a los representantes unitarios y sindicales de los firmantes el derecho de acumulación de su crédito horario en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia en función del hecho de su firma, lo que constituye frente al sindicato demandante una desigualdad de trato, al excluirlo de manera arbitraria e injustificada de unos beneficios de acción sindical en el seno de la Xunta de Galicia.*

2.31) TS 27-9-2011, rec. 134/2010. Comisiones de empleo

El TS desestima el recurso formulado por los sindicatos codemandados contra sentencia que acogió en parte la demanda del sindicato accionante sobre tutela de la libertad sindical e indemnización por daños y perjuicios. *Una comisión de empleo aprueba un plan de empleo que contempla varias medidas sobre jubilaciones parciales, prejubilaciones, bajas y recolocaciones, consolidación de empleo de fijos discontinuos y el compromiso de modificación de determinados preceptos del convenio colectivo, por lo que no cabe duda que los cometidos y decisiones de esta comisión exceden de la mera aplicación del convenio colectivo y queda incurso en la categoría de comisión negociadora, por lo que, tanto para su constitución, como para la adopción del mencionado acuerdo, no podía prescindirse de la incuestionable legitimación del sindicato demandante.*

2.32) TS 20-5-2010, rec. 9/2009. Participación de sindicatos en comisiones de negociación y de aplicación y seguimiento.

El hecho de no dejar participar en una comisión de estudio a un sindicato que sí lo hizo en la negociación del convenio, aunque sea aplicativa o de seguimiento, constituye un atentado a su derecho a participar en proporción a su representatividad, en actitud considerada contraria a su actividad sindical.

2.33) TS. 5-6-2011, rec. 158/2010. Comisión de seguimiento y actuación ultra vires

La negociación del acuerdo sobre desarrollo profesional se desplazó desde la comisión negociadora del convenio a la *comisión de seguimiento*, que por ello actuó como una *comisión deliberadora*, de forma que sus decisiones *rebasaron ampliamente el acuerdo*, afectando la composición restringida y cerrada de la comisión al legítimo derecho de sindicato convocante de la huelga a negociar en el seno de ella y justifica la legalidad de la misma.

2.34) TS. 8-4-2013 (Rec. N° 282/2011). La exclusión de una comisión de empleo al sindicato no firmante no viola la libertad sindical. La participación relevante en orden a la inclusión o exclusión en las comisiones de interpretación o aplicación no es la mera participación en el proceso negociador sino la participación cualificada que consiste en la firma del convenio colectivo.

Una síntesis de esta **doctrina** se contiene en las sentencias de 22 de enero de 2004 y 26 de diciembre de 2006 2006/358969, que cita el Ministerio Fiscal y que se resume en los siguientes puntos: 1.º- La exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva. 2.º- Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiéndose por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo. 3.º- Cuando no concurren las anteriores circunstancias, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que "no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, (...) a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo". 4.º- Se distinguen, por tanto, entre comisiones *negociadoras* y *comisiones aplicadoras*. *Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto*. En aquéllas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. De acuerdo con esta doctrina, no puede entenderse que la Comisión de Empleo creada en las disposiciones del convenio a que se ha hecho referencia sea una comisión con funciones de regulación general de las condiciones de trabajo que prive al sindicato recurrente de su derecho a participar en la negociación colectiva, pues las comisiones de la disposición adicional 4ª del Convenio se limitan a "la elaboración de propuestas", que solo de alcanzarse "acuerdos suficientes" "se formalizarán como modificaciones del Convenio con plena eficacia normativa". Las comisiones no negocian, ni aprueban acuerdos colectivos de modificación o de nueva regulación, sino que su papel se reduce, en su caso, a formular proposiciones para cuya aprobación habrán de seguirse las reglas de legitimación generales del ET, pues un convenio colectivo no puede ser modificado por el acuerdo de una comisión de administración, ni puede ésta aprobar una nueva regulación convencional. En el caso del acuerdo que se impugna los términos del mismo son inequívocos en orden al cumplimiento de las limitaciones expuestas. Lo que

se acordó -dice el hecho probado 5º- es "reducir las plantillas no sometidas a la autorización de la DG de la Marina Mercante de forma inmediata en los Buques Sorolla, Fortuny y Juan J. Sister, que afecta a un encargado de bar en los dos primeros buques y un cocinero, un camarero y un encargado de bar en el último, lo que supone que los servicios afectados por el cierre serán la discoteca de los 3 buques y el restaurante del Juan J. Sister". No hay aquí ninguna regulación de carácter general, sino medidas concretas de reducción de empleo que afectan a puestos de trabajo también determinados, con lo que estamos ante un acuerdo de gestión empresarial y no ante una norma. Lo que cabría plantear -fuera ya del objeto de este pleito- es si esa reducción respeta la garantía de empleo asumida en el convenio, cuestión que además aclara la sentencia recurrida cuando afirma con valor fáctico que se trata de "una reducción temporal de plantillas". Es cierto que el acuerdo añade una precisión sobre la determinación de la temporada alta, pero sobre el eventual contenido normativo de tal precisión o su repercusión sobre la regulación del convenio nada se ha alegado de forma concreta en el recurso y tal precisión no es necesariamente normativa en sí misma, pues es obvio que puede tener un contenido interpretativo. *Por otra parte, no es necesario insistir en que un acuerdo en el seno de una comisión de composición paritaria es normalmente un producto de la negociación, pero esto no convierte a la comisión paritaria en una comisión negociadora en el sentido de establecer una regulación general de condiciones de trabajo (comisión negociadora en sentido estricto). La negociación puede surgir en relación con decisiones de administración del convenio.*

Alega la parte, en segundo lugar, que en todo caso le correspondía formar parte de la Comisión de Empleo, porque participó en la negociación del Convenio colectivo de la empresa, aunque no firmó el mismo. Pero, como ya se ha anticipado, *la participación relevante en orden a la inclusión o exclusión en las comisiones de interpretación o aplicación no es la mera participación en el proceso negociador, sino la participación cualificada que consiste en la firma del convenio colectivo. Y es así, ya que, como señalan las SSTC 184 (1991/12418) y 213/1991 (1991/10667), la exclusión se justifica precisamente porque quienes no están obligados a una "lógica cooperativa subyacente en este tipo de organismos" por no ser partes del convenio, "tampoco tienen derecho a acceder a las correspondientes comisiones", pues no han aceptado "los compromisos y objetivos" que han presidido su creación y de ahí que "no sea contrario a libertad sindical exigir que para componer dicho órgano el sindicato esté de acuerdo con el pacto en que se originó". En resumen, no es razonable encomendar la administración de un convenio colectivo a quien, al negarse a firmarlo, pese a haber participado en su negociación, está mostrando claramente su disconformidad con lo que tendría que interpretar y aplicar.*

2.35) TS 16-4-2013, rec. 7/2012. Interpretación y aplicación de cláusulas pactadas en un acuerdo colectivo no publicado oficialmente. Revalorización de un fondo de ayudas por desplazamiento.

La interpretación y aplicación de la cláusula de un Acuerdo colectivo es competencia de la jurisdicción social. Una representación sindical alcanza con una Comunidad Autónoma un Acuerdo sobre condiciones laborales, prestaciones sociales y régimen de licencias y permisos para determinado personal docente no sujeto ni a Convenio Colectivo ni a Acuerdo Sectorial, estableciendo entre otras cuestiones, un régimen de ayudas por gastos de desplazamiento. El Acuerdo colectivo no fue publicado oficialmente, y no puede tener por tanto carácter normativo, sin embargo la

revalorización del fondo para gastos de locomoción está referida a una cantidad determinada y el cumplimiento de esta obligación por parte de la Administración autonómica es incondicional, no pudiendo estar supeditado a una eventual negociación de unos términos ya conocidos de antemano. La impugnación deviene de una resolución relativa a la puesta en práctica de un acuerdo colectivo, “siendo éste la verdadera fuente de la obligación cuestionada, que es una obligación inequívocamente jurídico-laboral”.

2.36) TS 10-12-2013 (rec 82/2013). Aplicación del convenio colectivo respecto de cláusulas de mantenimiento del empleo. CP encargada del seguimiento de la evolución del sector para la posible puesta en marcha de medidas a favor del empleo estable en la empresa y de flexibilidad a las respuestas del mercado.

2.37) TS 9-12-2013 (rec. 85/2013) Alcance del intento de conciliación o mediación ex art. 156.1 LJS y reglas especial respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ex art. 64 LJS, que excluye el referido requisito de conciliación previa. Por ello, si la conciliación previa no es preceptiva, no hay suspensión posible del pazo de caducidad, que opera en sus propios términos y alcance temporal.

“...si bien es cierto que el artículo 63 LRJS establece una regla general como requisito previo al proceso de exigir la conciliación previa, sin embargo en el artículo siguiente, el 64.1 LRJS y con absoluta claridad se establecen una serie de excepciones a esa exigencia preprocesal, entre las que se encuentra la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, trámite que, por otra parte, parecería redundante en una materia en la que la impugnación en vía judicial la de la decisión del empresario se ha de llevar a cabo después de agotado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Además, como se razona en la sentencia recurrida QSJ 2012/251438 , en las reclamaciones referidas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo la idea de celeridad impulsa evidentemente la ordenación procesal que se hace del cauce para impugnarla en un breve plazo de tiempo, lo que además redunda en beneficio de la seguridad jurídica, razones de la regulación del proceso y de la decisión que adoptó la sentencia recurrida que excluyen cualquier planteamiento de vulneración del artículo 24 CE 1978/3879 . Por esa razón, aun cuando es cierto que con carácter general el artículo 156.1 LRJS dispone como requisito necesario para la tramitación del proceso de conflicto colectivo el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63 antes citado, sin embargo en estas reclamaciones de modificación sustancial de las condiciones de trabajo entra en juego la regla especial citada, la del artículo 64 LRJS que excluye ese requisito de conciliación previa, como antes se ha visto. Por ello, si la conciliación previa no es preceptiva, no hay suspensión posible del pazo de caducidad, que opera en sus propios términos y alcance temporal, a pesar de que se interpusiera tal demanda, como antes se dijo. En consecuencia, si la decisión empresarial de modificación sustancial se comunicó el 20 de junio de 2.012 y la demanda tuvo entrada en el Registro de la Audiencia Nacional del 20 de julio, los 20 días hábiles habían concluido a las 24.00 horas del día 18 de julio, obviamente más allá de los 20 días hábiles legalmente previstos, por lo que la decisión de la sentencia recurrida 2012/251438 fue plenamente ajustada a derecho.

2.38) STS 18/12/2014 (rec 123/2013) Criterios de interpretación del convenio colectivo.

“a)...el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato

con eficacia normativa- determina que su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC; b) la interpretación de un Convenio Colectivo ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico... junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes... c) las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical; o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes... / "Es doctrina constante de esta Sala la de que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual"... "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos (su) esclarecimiento combina las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos (lo cual atribuye) un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes".

2.39) STS 25-2-2014 (REC. 72/2012) Descuelgue e intervención de la CP.

2.40) TS. 11-3-2014 (rec. 77/2013). Nulidad del Plan de Igualdad de una empresa por conculcar el derecho a la negociación colectiva de una central sindical. Diferencias entre negociación y administración del convenio colectivo. Articulación del referido plan en convenios de empresa y de ámbito superior, y así: cuando es un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, como es este caso, en que es aplicable un convenio de ámbito estatal la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora.

Un sindicato (CGT) interpone demanda de impugnación del convenio colectivo de la empresa ATENTO TELESERVICIOS, incluida en el ámbito aplicativo del convenio Estatal de sector de CONTACT CENTER, para declarar la nulidad del plan de igualdad de la referida empresa por considerar vulnerada su libertad sindical, en su manifestación de derecho a la negociación colectiva, por no haber sido llamado a formar parte de la comisión negociadora del mismo. La demanda fue estimada en instancia y confirmada por el Tribunal Supremo, primero porque los cometidos y decisiones de la citada comisión exceden de la mera aplicación del convenio colectivo aplicable -de ámbito estatal- y quedan incursos en la categoría de una comisión negociadora; en estos términos, tanto para su constitución tras las elecciones sindicales, donde el sindicato demandante había obtenido el 14% de los representantes, como para la adopción del plan de igualdad impugnado no puede prescindirse de su legitimación para participar en la misma. Paralelamente, la negociación colectiva debe abordar medidas dirigidas a

promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, entre ellas, a la elaboración de planes de igualdad ([ET art.85.1](#)). En empresas de más de 250 empleados, la ley distingue entre convenios colectivos de empresa y convenios colectivos de ámbito superior ([ET art.85.2](#)), de manera que si en los primeros el deber de negociar los planes se formaliza al negociarse el convenio de empresa, en los segundos, empero, se formaliza a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, para cumplimentar dicho deber a través de las reglas de complementariedad. *Por lo tanto, se impone la necesidad de negociar en la empresa las reglas que complementen las disposiciones generales sobre igualdad en el convenio de ámbito superior aplicable.*

*“La sentencia recurrida entiende que como la Comisión ha elaborado un Plan de Igualdad que contempla diversas medidas y acciones de mejora sobre, revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección, fomento de una política de selección potenciadora de la diversificación profesional, promoción y desarrollo, sensibilización en igualdad de oportunidades, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, implantación del protocolo de acoso y de seguimiento y evaluación mediante la constitución de la Comisión de seguimiento regulándose su composición, funciones, y funcionamiento, **no cabe duda, que los cometidos y decisiones de esta Comisión exceden de la "mera aplicación" del Convenio Colectivo y queda incurso en la categoría de "Comisión negociadora"** por lo que tanto para su constitución-tras las elecciones sindicales en las que CGT obtuvo el 14% de los representantes-como para la adopción del plan de igualdad de 10 enero 2011 no podía prescindirse de la incuestionable legitimación de la demandante CGT. Esa argumentación es combatida por la empresa que entiende que el Plan se limita a adoptar medidas y acciones de mejora con las que se limita a desarrollar y complementar lo dispuesto en los artículos 21, 32-5, 63-2 y 88 del Convenio Colectivo, su Adicional 2ª, los artículos 5, 8, 11, 41, 42 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Por ello, como el Plan no establece medidas nuevas, sino de implantación y desarrollo de las establecidas en el Convenio, concluye que la Comisión que lo aprobó no era negociadora. Pero el motivo no puede prosperar porque el artículo 85-1 del Estatuto de los Trabajadores impone la necesidad de que la negociación colectiva comprenda medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la elaboración de planes de igualdad. El deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 empleados, lo articula el nº 2 del citado artículo distinguiendo entre convenios colectivos de empresa y convenios colectivos de ámbito superior. En los primeros, el deber de negociar los planes se formaliza al negociarse el convenio de empresa, mientras que en los segundos se formaliza a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, "para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad". Este precepto impone pues la necesidad de negociar en la empresa las reglas que complementen las disposiciones generales sobre igualdad en el convenio de ámbito superior aplicable. Puede concluirse en vista de estas disposiciones que cuando es un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración, cual entendió esta Sala en sus sentencias de 25-6-2010 (R. 78/2009) y 24-1-2012, mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora” (F.J 3º).*

3.- DE LA AUDIENCIA NACIONAL

3.1) SAN 15/10/93 (AL nº7, 1994). Exclusión de los sindicatos no firmantes del pacto colectivo de tres comisiones (comité de relación de funciones y carreras profesionales, comité de información de préstamos, y comisión de empleo y de contrataciones).

“El derecho a la negociación colectiva es indispensable para las partes, extendiéndose a la revisión posterior de parte del contenido del CC durante su vigencia en tanto suponga una nueva negociación, pero no haciéndolo al ámbito de CP creadas por el propio CC que no pueden calificarse de negociadoras por tener sólo funciones de interpretación y aplicación de algunas de sus cláusulas/... a ninguna de las comisiones creadas por el CC puede conferírsele la naturaleza negociadora pretendida por el sindicato, de tal manera que la limitación de participación que los mismos establecen para las partes firmantes ha de declararse conforme a derecho, sin que concurra causa de nulidad alegada por la transgresión de los derechos reconocidos por el art. 28 CE”

3.2) SAN 10/12/93 (AL nº13, 1994). Ambito material de actuación de las CP. Facultades negociadoras. Sindicatos no firmantes del convenio. Doctrina General.

“...cuando se lleven a cabo la interpretación y aplicación del CC tienen capacidad y competencia para esa función las partes que lo suscribieron, y aquellos que no creyeron conveniente firmarlo carecen de dicha capacidad/ (pero si se atribuyen) facultades más amplias, y en concreto se le autorice a la modificación, ampliación, o suspensión de sus propias cláusulas, ya no juega la aplicación de aquel criterio, porque estas facultades exceden de la administración de la propia negociación, por lo que de acuerdo con lo previsto en el art. 87 CE se requiere que intervengan en tal cometido todos los interesados que se encuentren debidamente legitimados a este fin, sin que la voluntad de los firmantes pueda excluir a ninguno de ellos”.

3.3) SAN de 28 de noviembre (nº94/2005, AS. 1095). Tipología de comités. Diferencias entre administración y negociación: Criterios orgánicos (Comisión técnica de clasificación profesional y subcomisión técnica de clasificación profesional por línea de negocio) y criterios funcionales (exégesis de los términos convencionales “revisión”, “innovación” etc”).

“A fin de despejar la cuestión de fondo preferencial en lo que se refiere a ese primer eje antedicho –naturaleza jurídica de las *comisiones de clasificación profesional*- procede en primer término recordar.. qué son y cuándo estamos a presencia de comisiones meramente *aplicadoras*, *adaptadoras* o de desarrollo de un convenio colectivo – integrables solo por los firmantes del mismo si así se pacta- y qué son y cuándo estamos a presencia de comisiones *negociadoras*, *normativas* o de regulación –integrables por cuantas representaciones sindicales tienen derecho a participar en ellas, hayan o no firmado el convenio que las instituye o sostiene-./ En el art. 76 del CC, relativo a la comisión negociadora de materias concretas, se establece, en cuanto a su composición, que ella es la recogida en los acuerdos de.. y en la modificación de éstos últimos, añadiéndose que en cuanto a los doce puestos que consta el banco social (su distribución) proporcional en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los sindicatos con derecho a participar en la misma, *lo que denota que el CC ya califica a tal comisión de negociadora*./ Otro aspecto acontece con las *comisiones técnicas de*

*líneas de negocio..a pesar de que las competencias pueden calificarse de “débiles”, en tanto estriban sustancialmente en un hacer “propuestas de regulación..de materias y condiciones de trabajo” (sin embargo, su composición) queda presidida por el criterio de la acreditación de una representatividad igual o superior al 10% en cada uno de sus ámbitos, lo que de alguna manera hace pensar que es el propio convenio el que ubica a tales comisiones dentro de las negociadoras”/ * No todas las funciones (que detalla el convenio) son negociadoras, también puede verse que algunas de ellas lo son sin duda, lo que ya les confiere a tales comisiones de clasificación un perfil no exclusivamente aplicador, sino necesariamente negociador: a) La contenida en la letra.-“revisión del catálogo de puestos de trabajo por grupo profesional, área de actividad y especialidad propuestas por las subcomisiones”- supone, sin la menor duda, incidir directa e inmediatamente en el amplio y largo (enunciado material), pues por “revisar” ha de entenderse verificar modificaciones, máxime en el presente supuesto en que tales revisiones se prevé hacerlas a propuestas de las subcomisiones, determinando ello que, de aceptarse las propuestas, dicho catálogo finalizaría teniendo un contenido distinto, y esto es innovar, y, por tanto, negociar para hacerlo”; b) La contenida en la ..-“elaborar y desarrollar los criterios teóricos, normativos, de procedimiento y funcionamiento por los que las subcomisiones van a desarrollar sus funciones”- implica también innovar o modificar lo existente y pactado.. suponiendo ello no solo una labor de reunificación y refundición de normas anteriores, sino también de innovación de otras, de cobertura de vacíos, de eliminación de las discrepancias normativas que pudieran darse y, en fin, de creación de una regulación más o menos novedosa, quedando ello integrado mucho más en una labor de neto carácter negociador que en otra de mero desarrollo de la normativa convencional existente”/ c) Igual acontece con la tarea –“establecer el sistema a aplicar en los procesos de clasificación profesional que deban producirse en el futuro”- determinando ello una proyección de futuro que, evidentemente, y por comprometer decididamente a éste.. tiene una carga nítida de carácter negociador, ya que ni siquiera se prevé en la descripción de esta tarea el que la misma se lleva a cabo con arreglo a unas líneas directivas básicas”.*

3.4) SAN nº69/2006, de 12 de julio (AS. 2031). Tipología de subcomisiones y naturaleza de las mismas: comité de seguridad y salud, comisión paritaria de promociones, comisión de créditos para viviendas, y comisión de control de plan de pensiones. Distinción entre administración y negociación. Criterios de composición de los comités según su encuadre en uno u otro supuesto

“...recuerda la doctrina anterior..la naturaleza no negociadora del comité de seguridad y salud, coincidiendo con el presupuesto de ejecución de un reglamento interno en orden a la constitución correspondiente, y la no vulneración del principio de libertad sindical ni del principio de proporcionalidad/ ..Esta configuración concreta de las comisiones permite afirmar su naturaleza de administración o aplicación y no de negociación, aunque figure la referencia a “negociación previa” de los asuntos de su competencia...pues en definitiva se exige aceptación y confirmación por parte del comité de empresa, y en este sentido los acuerdos que aquellas toman plasman la fórmula de mero informe o de aplicación. Más concretamente, en relación a la comisión paritaria de promociones... se utiliza expresamente la actuación aplicativa./ por su parte, la comisión de créditos para viviendas tampoco posee facultades negociadores en su origen ni por mor de las previsiones del convenio”.

3.5) SAN 31-1-2014 (Rec N° 440/2013). Convenio de ETTs y ultraactividad. Doctrina General. Convocatoria de los sindicatos para la intervención de la CP y negativa patronal.

El art. 5.4 del V Convenio, que reprodujo el mismo artículo del IV Convenio, dice textualmente lo siguiente: " *En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutivo antes de lo expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional*". Los demandantes defienden que se mantenga vigente el contenido normativo del convenio, conforme a lo pactado, oponiéndose los demandados, quienes defienden que el convenio perdió vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3 ET, en relación con la D.T. 4ª de la Ley 3/2012. La cuestión suscitada ha sido resuelta en múltiples sentencias por esta Sala, por todas SAN 19-11-2013, proced. 369/2013, donde mantuvimos lo siguiente: "Como las partes conocen esta Sala ya se ha pronunciado sobre la cuestión en su SAN de 23 de julio de 2013 (Rec. 205/2013). En dicha sentencia razonamos: "*Pocas interrogantes se presentan, en cuanto a la validez del pacto en contrario, en los convenios nacidos tras la entrada en vigor de la reforma, puesto que las partes tienen a su disposición la posibilidad de establecer el régimen de ultraactividad que estimen pertinente. Y pocas dudas tendríamos respecto de los convenios nacidos antes de la reforma, si el legislador hubiera expresado en el art. 86.3 una regla de carácter imperativo, dado el juego del principio de jerarquía normativa, según el cual, una vez entrada en vigor la norma los convenios colectivos han de ajustarse a la misma, con independencia de que existieran con anterioridad o no. Así lo dijimos en SAN de 10 de septiembre de 2012 (Rec. 132/2012), a cuya argumentación jurídica nos remitimos, y así lo ha dicho también el Tribunal Supremo, por ejemplo en su STS de 20 de diciembre de 2007 que proclamó "la primacía de la Ley en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible" y que "en aras del principio de legalidad consagrado en el art. 9 CE, las normas promulgadas por el Estado, con carácter de derecho necesario, penetran, por imperio de la ley, en la norma paccionada ya creada". Igualmente, el Tribunal Constitucional mantuvo en su STC 58/1085, que "La negociación colectiva no puede entenderse excluyente e inmodificable, pues ello supondría frenar la evolución y el progreso del derecho del trabajo y convertir lo negocial en derecho necesario absoluto y en tantos necesarios como convenios hubiera. No puede aceptarse un debilitamiento de la imperatividad de la ley en favor de lo dispositivo, a menos que la propia ley así lo autorice, flexibilizando sus mandados". Pero el art. 86.3 ET no establece una disposición de carácter imperativo -con independencia del valor de orden público de su contenido-, sino que expresamente otorga primacía a la autonomía colectiva, lo que plantea dudas respecto de la validez de las cláusulas de ultraactividad contenidas en los convenios preexistentes, acuñadas cuando el régimen que operaba por defecto era distinto del ahora aplicable. La Sala considera que la respuesta a este problema exige un apego al caso concreto, puesto que no parece razonable ni jurídicamente realista mantener que todos los convenios denunciados antes de la reforma han finalizado su vigencia el 8 de julio de 2013, sin matiz alguno (puesto que no es eso lo que dice el legislador), ni tampoco que todos perviven como si nada hubiera cambiado en la regulación legal. Veamos, pues, los elementos interpretativos en presencia: La pauta fundamental ya fue avanzada: la regla de la ultraactividad limitada no es absoluta ni imperativa. El Preámbulo de la Ley 3/2012 la justifica en una voluntad de "evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio", y semejante tarea es abordada otorgando preeminencia a la autonomía colectiva, tal como expresamente indica el art. 86.3 ET al remitir a "los*

términos que se hubiesen establecido en el propio convenio" en cuanto a su vigencia "una vez denunciado y concluida la duración pactada", y al mencionar el "pacto en contrario" que impide que entre en juego la regla legal subsidiaria. *Pacto, pues, que no se adjetiva de ninguna manera, tampoco en función del momento de su conclusión, y que, derivado del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido, no puede ser interpretado con mayor restricción que la que el propio legislador proponga expresamente.* Tampoco cabe deducir la pérdida de vigencia de los acuerdos previos en virtud de la DT 4ª de la Ley 3/2012, puesto que no es más que *una norma de derecho transitorio* que se limita a fijar el dies a quo del plazo de un año contemplado en el art. 86.3 ET. Esta primera línea argumental, basada en la literalidad de las normas legales, es la que permite a buena parte de la doctrina laboralista (entre otros, profs. Cruz Villalón, Casas Baamonde, Sala Franco, Aparicio Tovar, Baylos Grau, Alfonso Mellado, Fernández López, Goñi Sein, López Gandía, Molina Navarrete, Merino Segovia, Olarte Encabo), defender que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la reforma son válidas en sus propios términos, sin ningún cuestionamiento ni afectación de la nueva ley, que no impone su nulidad sobrevenida. Ahora bien, atendiendo a las alegaciones de la empresa (coincidentes con la posición que mantienen los profesores Sempere Navarro, Goerlich Peset, Durán López, entre otros), cabría entender que el pacto que nos ocupa, que acogía la ultraactividad ilimitada, no se estableció con voluntad de exceptuar el régimen legal actual, sino de incorporar al convenio, sin más, el vigente al tiempo de su suscripción, de modo que no sería el "pacto en contrario" que exige el nuevo art. 86.3 ET. Nuevamente debemos llamar la atención sobre la necesidad de analizar, siempre, la concreta fórmula utilizada por los negociadores en su cláusula de ultraactividad, en orden a apreciar cuál fue, realmente, su voluntad. No obstante, con carácter general y sin perjuicio del examen casuístico, consideramos que, fuera para plasmar una específica y consciente regulación o para incorporar sin más el régimen legal -pero no limitándose a remitirse al art. 86.3 ET, que ha de integrarse con la ley en cada momento vigente-, en ambos *casos las partes estarían manifestando su expresa voluntad respecto de la vigencia del convenio tras su denuncia, algo que viene siendo dispositivo desde que así lo estableció la Ley 11/1994.* No se habrían limitado a dejar que operara la regla legal subsidiaria, sino que, estando en sus manos exceptuarla, habrían explicitado que optaban por hacerla suya y asumirla como propia. El que la técnica utilizada a estos efectos pudiera haber pasado por reproducir parcialmente la redacción entonces vigente del art. 86.3 ET no podría enervar esta conclusión, puesto que no estaríamos, ni podríamos estar, ante la mera transcripción de un precepto que siempre ha albergado en su texto una referencia expresa al pacto en cuyo defecto opera la regla legal". La doctrina citada ha sido mantenida por la Sala en SAN 20-01-2014, proced. 395/2013, así como por la doctrina judicial, por todas sentencias de las Salas de lo Social de Galicia de 31/10/2013 Procd. 27/2013, del País Vasco de 26- 11-2013, procd.37/2013, Murcia de 28-10-2013, Procd. 14/2013. Centrándonos en el supuesto debatido comprobamos, que las partes pactaron, aunque nada les impedía, entonces como ahora, haber pactado otro régimen de ultraactividad o, incluso, ningún tipo de ultraactividad, que una vez denunciado el convenio, perdería vigencia su contenido obligacional, manteniendo vigente, por consiguiente, su contenido normativo. - Así pues, si las partes pactaron que el convenio mantendría vigente su contenido normativo, la emergencia de la nueva regulación de la ultraactividad, contenida en el art. 86.3 ET , así como la DT 4ª de la Ley 3/2012, que se limita a establecer el plazo de aplicación de la nueva regulación de la ultraactividad, no permite suponer que el consentimiento, otorgado en el art. 5.4 del V Convenio, haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera

sólo por defecto, porque la posibilidad de *limitar la ultraactividad a un año siempre ha estado disponible para las partes, y escogieron no establecerla, por lo que mal puede decirse que no su voluntad desplazar el régimen de ultraactividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario.* Conviene destacar finalmente, que la finalidad de las reformas, impulsadas por la Ley 3/2012, en materia de negociación colectiva responden al objetivo de procurar *que la negociación colectiva sea un instrumento y no un obstáculo para la adaptación de las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa, habiéndose entendido que el bien jurídico, perseguido por la adaptabilidad, es la competitividad de las empresas,* como recuerda Blasco Pellicer. En la búsqueda de ese objetivo, evitar la petrificación de los convenios colectivos se constituye en un instrumento más para alcanzar dicha finalidad, que se satisface esencialmente mediante la nueva regulación del art. 82.3 ET que, a diferencia de la regulación precedente, ha encontrado un cauce adecuado para gestionar los desacuerdos en los procedimientos de inaplicación de convenios, cuyos resultados son absolutamente positivos, como anticipamos más arriba. *La nueva regulación de la ultraactividad tiene por finalidad que se negocien más y mejores convenios en plazos más breves que ahora, entendiéndose por mejores convenios aquellos que permitan una mejor adaptación de la empresa a los requerimientos de la demanda, descartándose que dicha regulación pretenda bloquear la negociación colectiva, o provocar vacíos regulatorios* (Casas; Rodríguez Piñero y Valdés Dal-Re). Ciertamente, *la norma pone en valor evitar la "petrificación" de los convenios colectivos, pero dicha medida no constituye un fin en si mismo, como lo es la adaptabilidad de las empresas a los requerimientos del mercado, puesto que el propio art. 86.3 ET contempla el pacto en contrario, lo que supone ni más ni menos, al igual que la prórroga anual, si no se produce denuncia por ninguna de las partes (art. 86.2 ET), que las partes han considerado, en estos supuestos, que la continuidad del convenio es positiva para la empresa y los trabajadores.* Consiguientemente, las soluciones, promovidas por la nueva regulación de la ultraactividad, *procuran incentivar una negociación colectiva más rápida y más adaptada a los requerimientos de la demanda, lo que no estará necesariamente reñido con la prórroga o con una mayor ultraactividad del convenio.*

4.- DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

4.1) TSJ Andalucía (Málaga) 15-12-2000 (nº 2148/2000, rec. 1647/2000). Criterios y cánones de interpretación. Doctrina general

Los Convenios Colectivos crean derechos y deberes entre las partes que lo conciertan y tienen eficacia normativa -artículos 37.1 de la Constitución Española y 82 y 3.1 b) del Estatuto de los Trabajadores , con atribución de incluso una extraordinaria eficacia "erga omnes", y con un contenido dual como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y los empresarios y de un carácter de fuente de la relación laboral, de cuya naturaleza jurídica especial -"**híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato**"- *con el doble efecto normativo y obligacional, en cuanto que funde en un todo unitario la fuente del derecho y la fuente de la obligación, han de obtenerse las lógicas consecuencias de la necesidad de velar por la observancia de sus mandatos e interpretados de análoga manera a como se hace con las leyes por un lado (art. 3 Código Civil) y, por otro, las reglas propias de la interpretación de los contratos, que primordialmente se recogen en los artículos 1281 y siguientes del Código Civil.* Las reglas básicas de interpretación literal y sistemática son similares para

la ley y para el contrato. Aquella ha de ser interpretada "según el sentido literal de sus palabras" (art. 3 del Código Civil), y en el contrato ha de estarse "al sentido literal de sus cláusulas" si este es claro en cuanto al precepto legal como las cláusulas contractuales deben interpretarse "en relación con el contexto" el primero, y "las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulta del cómputo de todos" las segundas (art. 1285 Código Civil). *Por su parte, la doctrina científica distingue dos tipos de interpretación de los contratos: la subjetiva, que pretende averiguar la voluntad real o intención interna común de los contratantes, y la objetiva, que atribuye a las declaraciones de intención externa de las partes un sentido y alcance objetivo, incluso con independencia de la intención subjetiva o voluntad interna de los contratantes.* El Código Civil mantiene en los artículos 1281 a 1283 una interpretación subjetiva, mientras que en los artículos 1284 a 1289 se inclina por una interpretación objetiva, de donde se deduce que la subjetiva tiene carácter prioritario, y que la objetiva se aplicará cuando no sea posible averiguar la intención común, o ésta no se haya producido verdaderamente.

En materia de interpretación de contratos -y el Convenio Colectivo lo es, al margen del carácter de la representación de quienes actúan y de la eficacia "erga omnes" de los de naturaleza estatutaria- constituye Jurisprudencia constante (Sentencias 7-10-1992, 20-3-1997 y 20-5-1997 entre otras): A) *Que la interpretación de los convenios y acuerdos colectivos ha de llevarse a cabo como se ha dicho mediante la combinación de los criterios de interpretación de las normas legales, especificados principalmente en los artículos 3 y 4 del Código Civil, y los criterios de interpretación de los contratos, contenidos en los artículos 1281 y siguientes del Código Civil. La utilización de estos últimos cánones hermenéuticos introduce en el proceso interpretativo datos o elementos históricos singulares (la intención de las partes contratantes, la conducta de éstas coetánea o posterior al contrato) que plantean cuestiones que han de ser calificadas como de hecho -derivándose de ello un margen de apreciación para los órganos jurisdiccionales de instancia- y no de derecho a los efectos de su consideración procesal en el recurso. B) Que el intérprete -en aplicación del art. 1281 del Código Civil ha de atenerse al sentido liberal de lo manifestado, siempre que el texto se ofrezca con la claridad que la norma exige, y no aparezca como contrario a la intención de los contratantes. C) Que tal facultad hermenéutica es privativa de los Tribunales de instancia que son los únicos que han podido percibir de manera inmediata en la actividad probatoria de cuál ha sido la voluntad de las partes. De ahí que deba prevalecer su criterio a menos que se demuestre que el órgano jurisdiccional realizó la actividad interpretativa de manera ilógica o absurda.*

4.2) STSJ Cataluña 15/4/2002. Obligación de entregar las Actas de las Comisiones a todos los Delegados Sindicales

“Entender o aplicar este derecho a las actas que deben levantarse de las reuniones realizadas por los comités, *parece encontrar un natural y racional cobijo en el derecho de los sindicatos al libre ejercicio de la actividad que le es propia y que se sanciona en el art. 28 CE*”.

4.3) TSJ Madrid, de 11/4/2005 (Sent. N° 303/2005, AS. 895). Distinción entre negociación y administración. Tipología de comisiones (comisión de formación, de beneficios sociales, y de seguridad y salud). Tareas negociadoras debido a la

amplitud como son formuladas convencionalmente y ante la dificultad de eludir aspectos de innovación implícitos a las mentadas facultades.

“..no cabe duda que la *comisión de formación* prevista en.. del CC, por el contenido material que caracteriza su objeto, esto es, la evaluación de las necesidades de cada una de las universidades públicas de la comunidad de Madrid.. y, en su consecuencia, la proposición de diferentes planes de formación para su personal laboral, *con el alcance tan amplio que dicho precepto atribuye a estos instrumentos de planificación.. no puede calificarse como un órgano interno de administración del convenio, ya que las competencias que tiene conferidas exceden con creces esta específica función aplicativa*, abarcando aspectos ciertamente innovadores de la situación pactada/ *Tan amplios cometidos –de la comisión de acción social-* (fomento del empleo, ayudas a disminuidos, indemnizaciones por invalidez y muerte, préstamos y anticipos, prestaciones asistenciales, ayudas para gastos de transporte) *no pueden considerarse propios de la gestión y ejecución del convenio ya que, sin duda, innovan –al menos en su alcance y efectos prácticos- lo convenido con carácter general*, lo que nos lleva a aplicar idéntica solución que se alcanzó con el motivo que precede/ (En cuanto al comité de seguridad y salud) ..no se trata de ninguna comisión específica creada en el seno del convenio colectivo que nos ocupa, *siendo sus facultades las que legalmente tienen atribuidos los comités de seguridad y salud”*.

4.4) TSJ Castilla León, de 22 de abril (Sent nº662/2005, AS. 628). Facultades de negociación por la CP (“negociación colectiva secundaria o de desarrollo”). Acto de delegación. Doctrina General

“Aunque tales comisiones tienen como finalidad la interpretación y aplicación del convenio colectivo que las crea, nada impide que se les dote de funciones de desarrollo normativo del propio convenio colectivo, puesto que no en vano son comisiones de naturaleza representativa y paritaria, en cuyo seno se produce una auténtica negociación colectiva, aunque sea subordinada a la negociación del convenio colectivo del que derivan/...no puede confundirse esta facultad (negociación) con una obligación de aplicación mecánica de las normas. Como ocurre cuando se trata del desarrollo reglamentario de las leyes, la norma subordinada no es una proyección mecánica de la norma que se aplica y desarrolla, sino que *quien la dicta dispone de un margen de apreciación y una libertad de criterios a la hora de establecer su contenido* y optar entre distintas opciones.. /el convenio único no actúa como una máquina que ofrezca una solución única a cada supuesto fáctico, sino como una frontera que delimita el terreno de juego en el que se desarrolla esa negociación colectiva subordinada”

4.5) TSJ Madrid, de 19 de mayo (Sent nº669/2005, AS. 2435). Cánones de interpretación.

4.6) Exégesis del término “media de vacaciones” sometido a la interpretación del CP (abono por días efectivamente trabajados o por promedios mensuales).

4.7) TSJ. Castilla León, de 30 de junio 2005 (Sent nº478/2005 AS. 2576). Cánones interpretativos.

Exégesis al hilo del “establecimiento y fijación de dos puentes festivos al año” como mejora al calendario pactado “... a esta interpretación también *se llega aplicando los*

arts. 1281 CC sobre valoración judicial de los términos de un contrato. La regla general es la interpretación literal, salvo que la voluntad de las partes fuera otra. Y siendo la voluntad un elemento interno, se ha de valorar la misma a través de actos coetáneos, anteriores o posteriores”

4.8), TSJ. Castilla León de 20 de julio del 2006 (Sent nº791/2006). Composición proporcional

*“La integración de la libertad sindical en una esfera de actuación concreta y específica, implica el juicio valorativo de la misma, en orden a determinar la posible conculcación de este derecho por los agentes que lo reclaman...En cuanto a ello, diremos que *el criterio de admisión de sistemas proporcionales en la capacidad de negociación de las representaciones de los trabajadores parece fuera de toda duda que es un ámbito típico de la acción sindical”*.*

4.9) TSJ Comunidad Valenciana 20-10-1998 (Sent. nº 3297/1998, rec. 3157/1998. Criterios de interpretación.

*El problema litigioso se centra en determinar si la base de cálculo para aplicar los porcentajes que para cada categoría profesional señala el convenio colectivo la deben constituir la totalidad de trabajadores fijos y eventuales, o tan solo debe ser computado el personal fijo (tesis de la recurrente). La Sala entiende que, conforme al art. 23 de dicho convenio, debe constituirse por la totalidad de trabajadores, fijos y eventuales, pues este precepto enuncia como primer apartado el principio de que la plantilla se integra o compone de personal fijo y eventual, por lo que, por no volverse a repetir esta distinción al establecerse en él la composición porcentual de la plantilla, no cabe duda que la *interpretación más coherente debe ser la de que dentro de tal expresión "plantilla", se encuadren tanto los trabajadores fijos como los eventuales.**

4.10) TSJ Cataluña 4-10-1999, nº 6720/1999, rec. 5073/1999. Composición de CP

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el Ministerio Fiscal contra la sentencia que estimó la demanda de tutela del derecho de libertad sindical presentada por el sindicato actor. Se entiende que *el principio de proporcionalidad debe impregnar la composición de los órganos que traigan causa del comité de empresa, lo cual es especialmente exigible en el caso de autos, en que no hay una exclusión aislada o de una comisión instrumental sin importancia, sino la absoluta erradicación de toda presencia de los representantes del sindicato minoritario en el comité de empresa y en todas sus comisiones.*

4.11) TSJ Cataluña Sala de lo Social, S 5-11-2001, nº 8493/2001. Alcance del art. 83 ET.

Un Laudo arbitral estableció el año 1994 una vinculación de las primas de producción en la Empresa a las del Convenio Colectivo Provincial pero esto no puede impedir que las partes haciendo uso del derecho a la negociación colectiva pacten otra cosa en Convenio Colectivo.

4.12) TSJ Andalucía (Sevilla) 16-10-2001, nº 4093/2001, rec. 1095/2001. Cánones de interpretación

El convenio colectivo constituye un todo orgánico de aplicación global no siendo lícito pretender el amparo de una cláusula específica más beneficiosa y eludir otras, más perjudiciales, existentes en otras fuentes de derecho, cuando el cómputo del convenio es más favorable al trabajador.

4.13) TSJ Andalucía (Granada) S 1-7-2002, nº 2084/2002, rec. 622/2002. Recursos contra resoluciones de comités de selección.

Contra sentencia que reconoció al actor el derecho a ocupar la plaza que fue adjudicada a la codemandada, se alza ésta en suplicación. La sala estima el recurso explicando que en el supuesto enjuiciado el Convenio de *la empresa pública preveía los baremos específicos objetivables para cubrir las plazas a concurso* y, después de enumerar tres de ellos, donde existía empate, disponía que se atendería a las circunstancias personales en el marco de la política social prioritaria de la Junta de Andalucía, y éste fue el criterio del comité de selección, sin que el juzgador pueda, al no haberse conculcado la legalidad vigente, sustituir el mismo por el erróneo que parte de una aplicación analógica que no es factible.

4.14) STSJ Canarias (Las Palmas) 17-12-2004 (nº 1353/2004, rec. 1291/2004). Cánones interpretativos. Doctrina general

La interpretación de un contrato tiene por objeto descubrir el verdadero sentido de sus cláusulas para precisar el exacto contenido del mismo. A la hora de determinar cómo se llega a averiguar ese verdadero sentido *existen dos teorías diferentes: la primera es la denominada "clásica" o de la autonomía de la voluntad, que considera que la interpretación consiste en investigar la común intención de las partes; y la segunda, denominada moderna u objetiva, que entiende que lo que se debe buscar no es la común intención de las partes, que generalmente no existe, sino el significado normal y usual de las declaraciones de voluntad, tal como entiende la generalidad de las gentes una determinada conducta.*

4.15) TSJ Canarias (Las Palmas) S 19-1-2005 (nº 22/2005, rec. 1768/2003). Cánones interpretativos. Doctrina general

Cobertura de un plaza conforme a una lista de sustituciones. Nuestro Código Civil en sus artículos 1.281 a 1.289, a semejanza del Código Civil francés de 1889, *sigue la teoría subjetiva estableciendo una serie de reglas muy precisas con las que intenta agotar todos los problemas que suscita la interpretación de los contratos.*

4.16) TSJ Galicia 19-1-2010 (nº 90/2010, rec. 3076/2006). Participación en comisiones de administración del convenio.

Estas comisiones, creadas al amparo del convenio e integradas por representantes de las partes firmantes, *no vulneran el derecho a la negociación colectiva, ni lesionan la libertad sindical de quienes no participaron en el proceso de negociación ni firmaron el convenio.*

4.17) TSJ Galicia 28-3-2011 (nº 1678/2011, rec. 5100/2010). Concurrencia de convenios. Consideración de los laudos arbitrales (acuerdo sobre homogeneización de condiciones laborales) y de los sistemas de autocomposición.

*“...lo decisivo para la identificación del ámbito funcional de un convenio colectivo no es la extensión a todo el territorio geográfico, o en su caso al de una comunidad del Convenio Colectivo, ni tampoco la pluralidad de centros de trabajo teniendo en cuenta la existencia de organizaciones de estructura compleja en las que la unidad de dirección económica o administrativa se proyecta sobre varias unidades productivas o de gestión, siéndolo por el contrario **el criterio de la unidad de dirección económica o administrativa que da lugar a una especial cohesión de intereses en juego**, que es el que debe utilizarse para trazar la línea divisoria entre Convenios Colectivos de empresa y de sector”.*

“Como presupuesto previo de lo que se indicará más adelante debe precisarse, en primer lugar, que (tal y como afirma el recurrente) el Acuerdo sobre homogeneización de las condiciones laborales de trabajadores afectados por el proyecto Service Business Evolución de la empresa Ericsson Network Services, S.L. pertenecientes a las plantillas de Newtelco O&M, Newtelco Networks, Newtelco Services, Enditel y a los de Ericsson España (Resolución de 1 de diciembre de 2006 de la DGT), publicado en el BOE de fecha 20 de diciembre de 2006, posee eficacia jurídica (como convenio de grupo de empresas); eficacia ésta que resulta ser la que le otorga el art. 91 del ET en el que se afirma que” el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley”. Así, conforme a lo establecido en el art. 91 ET, aquellos acuerdos (como el que aquí nos ocupa) logrados a través de la mediación que cumplan con los requisitos de legitimación (que aquí nadie pone en duda, y que en esta ocasión, a la vista del acuerdo publicado, no parece contravenir las reglas de legitimación del art. 87 ET, ostentan la cualidad de convenios colectivos "estatutarios", poseyendo así la eficacia erga omnes que es propia de esta clase de normas colectivas, debiendo ser objeto de registro, depósito y publicación. En este sentido, debe tenerse en cuenta que el art. 83.3 ET legitima a las organizaciones de trabajadores y empresarios para" elaborar acuerdos sobre materias concretas"; y en virtud de esa habilitación legal los interlocutores sociales llevan desde hace años negociando acuerdos interprofesionales para la solución extrajudicial de conflictos de trabajo, siendo el tercero de esos acuerdos (el denominado ASEC III) el que aquí interesa. En él, se prevé la solución de los conflictos colectivos económicos de empresa (y este lo es) mediante la mediación y el arbitraje cuando se trate, entre otros supuestos, de homogeneizar condiciones laborales cuando el conflicto afecte a varios trabajadores de centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas; procedimientos éstos que deberán sustanciarse (art. 5) ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). *En el presente conflicto, las partes (la empresa Ericsson y los representantes de los trabajadores) adoptaron un acuerdo ratificado ante el SIMA al objeto de homogenizar las condiciones laborales de los colectivos de trabajadores afectados* por el proyecto Service Business Evolución de la empresa Ericsson Network Services, S.L. pertenecientes a las plantillas de Newtelco O&M, Newtelco Networks, Newtelco Services, Enditel y a los de Ericsson España, con lo cual dicho acuerdo ha adquirido la eficacia que le otorga el art. 82.3 ET y el art. 16 del ASEC III "El acuerdo conseguido en mediación tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, así como a los efectos previstos en el artículo 68 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. En tal caso, será

objeto de depósito, registro y publicación"), ya que" el párrafo tercero del art. 91 del ET QSL 1995/13475 aplica a las decisiones adoptadas en estos procedimientos de solución de los conflictos laborales el régimen jurídico previsto para los convenios colectivos de eficacia general («El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y la tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley»). El párrafo cuarto del propio art. 91 del ET extiende la equiparación al régimen de los convenios colectivos a los aspectos estrictamente procesales («Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos»)...., *el legislador considera las soluciones alcanzadas en estas vías extrajudiciales como equivalente funcional del convenio o acuerdo colectivo, tanto en el supuesto de avenencia en el procedimiento de mediación, que es en realidad como ha destacado la doctrina científica una negociación colectiva «asistida» por el mediador, como en el supuesto de laudo arbitral, en el que ciertamente la decisión que dirime la controversia se adopta no por los negociadores sino por un tercero (individuo o colegio arbitral), pero sobre la base de un convenio o compromiso de arbitraje suscrito por sujetos colectivos actuantes en el ámbito del conflicto*" (sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 2003 (rec. núm. 3/2003)

4.18) TSJ Madrid 3-6-2013 (rec. 1152/2013). Consideración del trámite previo ante la CP.

Aduce en esencia la recurrente que se ha incumplido un requisito pre-procesal, cual es el no haber instado la convocatoria de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, lo que, y a su juicio, resulta de obligado cumplimiento en los conflictos colectivos. La sentencia de instancia, y en contra de lo afirmado en el recurso, ha analizado, para desestimarla, la presente excepción, en su F. de D. 3º, argumentando al respecto que no se establece en el convenio colectivo de manera expresa y preceptiva la intervención obligatoria de la Comisión Paritaria del convenio en los conflictos colectivos. Y tal interpretación no puede tildarse de no razonable ni contraria a la letra y espíritu de la norma, habida cuenta de que el texto en cuestión literalmente dispone, en relación con las funciones específicas de la comisión, lo siguiente: "Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo", pero sin añadir mención alguna sobre su pretendido carácter obligatorio, cuando se trate de conflictos colectivos que versen sobre la aplicación de los preceptos derivados del presente convenio, como pudiera ser, en el presente caso, de su art. 18. Es cierto, como se razona en la STS de fecha 27-3-96, que "la obligación asumida en el convenio de intervención previa y obligatoria de la Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento para la resolución de aquellas discrepancias que su interpretación y aplicación pudiera originar, constituye una más de las obligaciones que libremente y con ocasión de la negociación colectiva pueden adoptar las representaciones de trabajadores y empresarios en fomento de la paz laboral, siempre, naturalmente, que no se vea afectada la competencia de los órganos jurisdiccionales como recuerda el mencionado apartado primero del artículo 91 del Estatuto (...)". Pero, y conforme sigue argumentando la citada STS, ha de tratarse de una intervención obligatoria, acordada en el propio convenio como trámite extraprocesal anterior al planteamiento del conflicto ante la jurisdicción, lo que ni se dice en el texto antes mencionado, ni tampoco se recoge en el resto del articulado. Por ello el presente motivo del recurso debe ser

desestimado.

4.19) TSJ Madrid 5-6-2013 (rec 1263/2013). Laudo arbitral, previa intervención de la comisión mixta del convenio. Impugnación del laudo ante el TSJ y desestimación por incompetencia de jurisdicción

4.20) TSJ Madrid 25-9-2013 (REC N° 1408/2013). Descuelgue. Doctrina general

“El legislador ha querido dar viabilidad a la inaplicación salarial estableciendo una flexibilidad que permite descuelgues preventivos para evitar un mal mayor como es la extinción de contratos de trabajo. Son los negociadores los que deben valorar, atendidas las concretas y específicas circunstancias de cada empresa, en que medida una concreta coyuntura económica puede producir efectos actuales o futuros en el mantenimiento del empleo, y en que medida es necesaria una intervención correctora sobre los salarios establecidos por los convenios colectivos de ámbito sectorial. El artículo 82.3 del ET se refiere a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, estando legitimados para su negociación el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales (art. 87.1 del ET). El régimen salarial que se quiere inaplicar es el vigente para el periodo que se pacta, pues el término " previsto " hay que interpretarlo en el sentido de establecido o dispuesto en el convenio colectivo aplicable en el periodo que se quiere inaplicar. El Acuerdo alcanzado esta amparado en lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET que permite la no aplicación, bajo determinadas circunstancias, de parte del convenio colectivo que ya no se considera como algo intocable. El Acuerdo obtenido, previo período de consultas, alcanza una presunción de que la justificación existe y es suficiente, y la única posibilidad de impugnar el mismo es por mediar fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, y en el relato fáctico no existen hechos indiciarios de su existencia. El objeto del Acuerdo es cierto, la causa válida y determinada; los negociadores del mismo habían valorado por anticipado, durante el periodo de consultas, las consecuencias que la aplicación de cualquier incremento salarial podría tener para el mantenimiento del empleo, y los términos del descuelgue no vulneran la normativa vigente, por lo que los motivos y el recurso se desestiman”.

5.- DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO¹⁶.

5.1) STCT 21/9/82 (Ar. 5102). Funciones y alcance de los acuerdos adoptados por las CP.

“... es obvio que *los acuerdos adoptados por la comisión paritaria interpretadora (son) meras decisiones interpretadoras de las normas del convenio, lo que equivale a decir que su fuerza y vigor jurídico se extinguen o desaparecen al extinguirse la vigencia del convenio que interpretan...* Estimar otra cosa equivaldría otorgar a una CP interpretadora... *facultades claramente legislativas o de creación de normas*, pues de tal modo se les reconocería la posibilidad de dictar preceptos de carácter permanente obligatorios para todos los afectados, lo cual es *totalmente contrario a la esencia, fines y caracteres de las citadas comisiones*”.

¹⁶Recabamos el contenido de algunas resoluciones del extinto Tribunal Central por contenerse en dicha doctrina gran parte de la construcción institucional de las comisiones paritarias.

5.2) STCT. 5/12/83 (Ar. 1299). Consideración del trámite paritario. Exclusión de sindicatos que no firmaron el convenio a la hora de revisar las retribuciones.

“...las CP... tienen como misión primordial, aparte de otras que se les confieran en el convenio, resolver las discrepancias surgidas entre los afectados por el convenio colectivo, pero no puede entender que haya de someterse a este órgano una entidad que no está incluida en su ámbito de aplicación y que pretender incorporarse a la *comisión deliberadora, que es el órgano de quien reciben competencia, puede crearlas, suprimirlas y darles más o menos contenido funcional*, aparte que esto es algo que trasciende de las posibles atribuciones de la comisión, pues se trata de decidir la composición del ente negociador del convenio/...quien no fuera firmante del convenio no tenía derecho a tomar parte en la revisión de las retribuciones...*al no participar (el sindicato) en la negociación inicial, no tiene facultad para negociar la revisión*”.

5.3) STCT. 14/6/84 (Ar. 5930). Facultades de la CP. Funciones de negociar el incremento de salarios y de alterar la fecha de aplicación de las revisiones semestrales.

“*(la CP) debe entenderse como un órgano de administración del convenio que actúa por delegación de la comisión deliberadora y ésta es la que, al constituirla, fija su marco de actuación dentro del que puede ejercer las facultades que le han sido conferidas, de tal manera que mientras la deliberadora actúa con plena soberanía, sólo sometida al límite del respeto a la ley, la CP ha de sujetarse a los límites que los negociadores le señalen/ (Las funciones –negociar el incremento de salarios y alterar la fecha de aplicación de la revisión semestral del ANE)... exceden en mucho de las de mera interpretación y aplicación del convenio (ya que) en realidad se le han trasladado facultades de auténtica negociación que normalmente son propias de la comisión deliberadora y por tanto debe entenderse que lo que fuera lícito para ésta también lo es para la CP. y que las restricciones que se impongan a sus facultades en determinada cuestión pueden suponer una limitación de la plena capacidad negociadora que se le ha conferido sobre otras materias... por eso se debe entender que no puede desligarse la revisión semestral del convenio de la negociación del incremento del segundo año de vigencia, ya que no son cuestiones aisladas sino que tienen carácter acumulativo*”.

5.4) TCT. 4/7/84 (Ar. 6701). Negociación y administración: doctrina general y ámbito material. Funciones de revisión salarial.

“... y debe entenderse que esta comisión es un órgano de vigilancia y administración del convenio que recibe por delegación todas las facultades que las partes negociadoras le asignan y en este caso se le ha reconocido la potestad no sólo de interpretación y vigilancia del convenio y solución de conflictos colectivos sino la misión de negociar el incremento salarial para el segundo año de vigencia, lo que unido a la facultad de alterar la fecha de aplicación de la cláusula de revisión salarial hace entender que este órgano se constituye como *delegación* de la comisión deliberadora para ejercer funciones que exceden en mucho de las que habitualmente se les reconocen y pasa a ostentar poder de decisión en la materia de negociación de las condiciones salariales, lo que es lícito según el art. 85/2 d ET. ya que no pone límites a las facultades que se les pueda asignar...”

5.5) TCT. 12/9/84 (Ar. 7253) Consideración del trámite previo paritario. Funcionalidad operativa en aras del mantenimiento de la paz laboral.

Ante una cláusula convencional que vetaba las acciones de fuerza sin previo sometimiento a la CP, por considerarlo como un trámite obligado ante cualquier cuestión surgida al hilo del “cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del convenio”, el TCT señala que *“debe estimarse obligada la intervención previa de la misma para la resolución de las discrepancias interpretativas que pudieran surgir con motivo de la aplicación de dicho convenio, por constituir esta obligación una de las varias que libremente, y en virtud de la negociación colectiva puede establecer las respectivas representaciones de trabajadores y empresarios para mantener y fomentar la paz laboral/ (El no planteamiento) supone un evidente incumplimiento además del art. 37 CE, de los arts. 6/b, 85/2/d, ET. y 1250 CC. (anulándose las actuaciones) por el incumplimiento de un requisito preprocesal”*

5.6) TCT. 17/9/84 (Ar. 7260) Facultades, extensión y límites del CP. Interpretación “ultra vires” y revisión salarial

“y como la CP. lejos de aplicar la cláusula de revisión negociada por las partes modificó lo pactado y estableció un índice inferior de revisión salarial, *excediéndose de las funciones que tenía asignadas* (arts. 85 y 91 ET), no puede sostenerse... que existen argumentos que justifiquen cuantitativamente una adecuación económica del acuerdo negociado en el convenio”

5.7) TCT. 18/10/84 (Ar. 8294). Facultades del CP (estudios y negociación). Requisitos para la adopción de acuerdos.

“...debe entenderse que es un órgano de administración del convenio que actúa por delegación de la comisión deliberadora y ésta es la que al constituirlo fija el ámbito de actuación dentro del que se puede ejercer las facultades que le han sido conferidas/ (Las) funciones de negociación del incremento salarial del segundo año de vigencia del convenio... no puede tener otro significado la frase “estudiar el incremento de la tabla salarial” cuando los salarios sólo están fijados por la comisión deliberadora del convenio para el año para el año 1983, y sería absurdo encomendar a la paritaria una función de estudio de los crecimientos económicos sin facultad alguna”.

5.8) TCT. 19/12/84 (Ar. 10023) Trámite paritario. Subcomité mixto arbitral.

“se constituye una PC mixta de aplicación y vigilancia con el cometido normal inherente a tales temas, pero en el art. 8 (del C.C) se establece además otra CP. mixta con distinta composición que la anterior con finalidad específica de entender con facultades mediadoras y resolutorias de las mismas... por lo tanto *hay que estimar inexcusablemente la intervención previa de la citada comisión especial paritaria por constituir esta obligación una de las varias que libremente y en virtud de la negociación colectiva... pueden establecer las respectivas representaciones”.*

5.9) TCT. 9/9/86 (Ar. 8710) Trámite paritario. Consideración como presupuesto de procedibilidad.

“...debe estimarse inexcusable la intervención previa de la (CP)..constituyendo esta obligación una de las varias que libremente y en virtud de la negociación colectiva (ex art. 37 CE)...pueden pactar las partes para mantener la paz laboral, concretando y precisando en su texto lo prevenido en el art. 85/2/d ET; y en consecuencia, *el planteamiento del presente conflicto colectivo sin haber cumplido aquel trámite procesal supone un evidente incumplimiento del citado art. 37/1 CE y de los arts. 3/b, 82 y 85/2/d ET*”¹⁷.

5.10) TCT. 17/12/86 (Ar. 14648). Trámite paritario. Consideración como presupuesto de procedibilidad.

“... demuestra que *las CP se instituyen como instrumento de interpretación, mediación y conciliación del convenio, y no en el seno de la comisión negociadora, que agota su cometido con la firma del pacto y se disuelve una vez logrado ese objetivo*, y siendo así, el sometimiento previo de la cuestión al conocimiento de la CP es trámite de obligada observancia asumida libremente por quienes negociaron el convenio”.

5.11) TCT. 9/4/87 (Ar. 9062). Trámite paritario. Necesidad de instituirlo expresamente para considerarlo como un presupuesto preprocesal

“...no es exigible, como trámite preprocesal, *salvo que de manera imperativa y terminante se diga otra cosa en el convenio colectivo*”.

5.12) TCT. 8/4/87 (Ar. 9058). No preceptividad del trámite paritario ante cuestiones ajenas al convenio (acuerdo de empresa no estatutario).

“...sus funciones específicas se ciñen a la interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio, la vigilancia del cumplimiento del mismo, así como el arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se derivan de la aplicación del pacto colectivo, y lo que aquí se cuestiona no es algún tema que tenga su origen o fundamento en el articulado del convenio, único campo en el que puede moverse la comisión mixta, sino que se trata de fijar el alcance y la efectividad de un supuesto *acuerdo de empresa*, no estatutario, acerca del sistema de trabajo y tablas de productividad, en total desconexión con el convenio colectivo”.

5.13) TCT. 5/4/89 (Ar. 171). Consideración del trámite paritario. Doctrina general. No viola el art. 24 CE la absolución en la instancia que deje imprejuizado el fondo del asunto por no solventar dicho requisito.

“El contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva no disminuye por el hecho de asignar a la exigencia de este trámite la naturaleza y función peculiares de un requisito previo al ejercicio del derecho fundamental de acceso a la jurisdicción, pues no se trata de una creación entorpecedora o arbitraria que, ignorando el explícito reconocimiento del art. 24 CE restrinja sus perspectivas protectoras más allá de lo razonable. *Hay, en cambio, una legítima expresión de la autonomía colectiva que conjunta el significado general de la libertad sindical...con otras manifestaciones no menos directas del derecho a la negociación. Una de las lecturas aceptables del art. 37/2 (CE) autoriza a que...los negociadores instrumenten modos de composición o*

¹⁷ En igual sentido, considerando la no sustanciación del trámite como un incumplimiento del art. 37 CE, SSTCT. 19/6/87 (Ar. 14714), 25/9/88 (Ar. 432), 18/10/88 (Ar. 476). Extendiéndolo a los procedimientos internos de reclamaciones, vid SAN. 18/10/88 (Ar. 478).

sustitutivos procesales dirigidos a superar (lo que) debe alternar con el ensayo de otras opciones pacificadoras (para) aliviar las tensiones exacerbadas del conflicto industrial”

III. LA INSTITUCIÓN MIXTA PARITARIA. CLÁUSULAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FÓRMULAS-TIPO.

1.- ASPECTOS ORGÁNICOS. ORDENACIÓN, CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y REGLAS DE FUNCIONAMIENTO.

1.1. Inclusión de Asesores Técnicos, externos a las partes, en la configuración del comité:

“La CP contará con un Asesor, o equipo de asesores, para orientar a las partes en cuestiones técnicas, jurídicas o económicas relacionadas con las materias del convenio colectivo o de las encomendadas monográficamente al comité. Sus perfiles técnicos y profesionales podrán presentarse por cualquiera de las partes, exigiéndose sin embargo la unanimidad del comité en su nombramiento definitivo”.

1.2. Nombramiento de sustitutos en los casos de cese o pérdida de condición de representante. Régimen posible de garantías complementarias (créditos horarios):

“La CP estará formada por representantes del comité de empresa, los cuales mantendrán dicho carácter mientras ostenten tal condición representativa. En caso dimisión como delegado de personal o vocal del comité, baja, o cualquier otra causa de cese, la parte a la que pertenezca dicho vocal procederá a su sustitución según acuerden los representantes laborales o la empresa, respectivamente”

“Las empresas que soliciten la actuación de la CP pagarán las horas invertidas por los representantes del personal que hayan actuado en dicho comité. Tales horas no se computarán a cuenta de las horas sindicales concedidas a los delegados de personal y miembros del comité de empresa”¹⁸.

1.3. Procedimiento de Actuación de la CP.

“Las cuestiones que en el marco de sus competencias sean promovidas ante la CP tendrán que formularse por escrito, debiendo abarcar, como contenido mínimo, los extremos siguientes: 1) Exposición clara, sucinta y concreta del asunto; 2) Razones y fundamentos argumentados por la parte proponente; 3) Petición o propuesta formulada al comité. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos sean necesarios en aras de una mejor comprensión y resolución expeditiva del asunto elevado a la comisión. Esta última, a su vez, podrá recabar informaciones o documentos adicionales cuando así lo estime pertinente para una información más completa del asunto, concediendo un

¹⁸ Algunos convenios optan por limitar numéricamente las reuniones que devengan dichos gastos (p.ej. 4 al año: art. 5 CC Industria del Calzado), eximiendo a la federación de abonar el resto.

plazo no superior de (... ..) días hábiles al proponente. Una vez recibida dicha información o documentos complementarios, la CP dispondrá de un plazo no superior a (... ..) días hábiles para resolver la cuestión planteada o emitir, en su caso, el correspondiente dictamen”.

“La CP se reunirá a petición de cualquiera de las partes para abordar los asuntos de su competencia dentro de los (... ..) días hábiles siguientes de su convocatoria escrita, y en cualquier caso, y de forma periódica, cada (2, 3.....) meses desde su constitución. Para ello será convocada por el secretario previa especificación del orden del día y los temas a tratar. Se entenderá válidamente constituida la CP cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de cada parte”.

1.4. Estructuración Territorial de Comisiones

“La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía, así como en aquellos ámbitos territoriales donde exista suficiente estructura sindical y empresarial para desarrollar las funciones de mediación y aplicación en dichos ámbitos. No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central (art. 89 CC. Químicas, BOE 9/4/2013).

1.5. Régimen de adopción de acuerdos.

“Los acuerdos y resoluciones de la CP se adoptarán mediante voto ponderado según la representatividad de cada de cada una de las representaciones en la mesa negociadora” (art. 6 CC Estatal para el sector de la enseñanza y formación no reglada)

“Los acuerdos se adoptarán mediante voto cualificado a tenor de la representatividad oficial de las organizaciones”¹⁹.

1.6. Actas

“El secretario deberá elevar acta de los asuntos tratados en cada reunión (ordinaria o extraordinaria) cuyo contenido especificará el resultado de las deliberaciones o conclusiones. Las partes podrán apostillar votos particulares y anexar al acta cuantos documentos estimen oportunos”.

1.7. Sede

“A efectos de notificaciones y convocatorias, la sede de la CP será en el domicilio..... C/..... No obstante, en los expedientes

¹⁹ Un ejemplo de fórmula anómica, por disfuncional, sería la siguiente: “La comisión regulará sus normas de actuación y la forma de tomar los acuerdos, que serán tomados por consenso entre los firmantes del convenio” (CC. Industrias de Alimentación, BOE 22/1/09)

de mediación/ arbitraje, las partes de común acuerdo podrán reunirse en las oficinas del Tribunal Arbitral sito en la C/...../ en las oficinas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), Calle San Bernardo nº 20, 5ª, Madrid (28015)”.

2.- ASPECTOS FUNCIONALES. TIPOLOGÍA GENERAL.

“Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes: 1.- Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas: 1.1 Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria. 1.2 La resolución de la Comisión Mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Mixta, o la delegación por ésta nombrada, realice in situ. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada. 1.3 Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 ET. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses. 2.- Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo de conformidad con los procedimientos regulados en los artículos 95 y siguientes del mismo. En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro. 3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. 4.- Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo. 5.- Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora. 6.- Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los establecidos de forma específica en el artículo 35 del presente Convenio colectivo. 7.- Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos

procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA. Ambas partes se comprometen a no designar como mediadores a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Mixta o Negociadora del presente Convenio colectivo. 8.- Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente: 8.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores de la Industria Química, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual. 8.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y FEIQUE con periodicidad anual. 8.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. 8.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados. 8.5 Examen y seguimiento de los reglamentos y directivas europeas que incidan en el desarrollo industrial de las empresas y sectores de la Industria Química. 9.- Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Química. 10.- Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos. 11.- Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en la Industria Química de acuerdo con el procedimiento previsto en el ASAC (CC. Industria Química, BOE 9/4/2013).

3.- REVISIÓN CONVENCIONAL Y DESCUELGUES SALARIALES.

3.1. Delegación general

“Se faculta a la CP para solucionar de forma negociada las diferentes cuestiones que puedan derivarse con motivo de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo”

3.2. Acto de delegación y valor del acuerdo alcanzado por la CP.

“Las partes negociadoras acuerdan trasladar a la CP el desarrollo de los trabajos necesarios para facilitar la actualización del Capítulo__del presente convenio__con el objeto de adecuar los contenidos a las necesidades funcionales (de la realidad material, empresarial, del sector..). Finalizadas las deliberaciones, y una vez aprobadas por la CP, tales acuerdos se incorporarán al contenido material del convenio colectivo”.

3.3. Revisión salarial y parámetros referenciales.

“Los salarios bases y demás conceptos retributivos para el período comprendido ente el 1 de enero y el 31 de diciembre del resultarán de la aplicación del incremento del IPC real más el ----- % sobre las cuantías vigentes en , con las tablas provisionales del ----- % desde el 1 de enero del”

3.4. Descuelgue e intervención de la CP:

"Podrán solicitar la inaplicación del régimen retributivo previsto en este Convenio, las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el mismo, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, o aquellas que se encuentren en una de las situaciones siguientes: 1º.- Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso. 2º.- Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes: a) Por pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social. b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación. 3º.- Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos. 4º.- Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad. Podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por.... para el IPC real del Estado. Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el presente artículo, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente. Sólo en el caso de que la CP estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa de tal situación, podrán éstas dejar de aplicarlas. Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio y a la representación de los/as trabajadores/as, acompañando al escrito, la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado, y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación requerida, la CP no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio. La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda. A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución. Los miembros de la CP recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio. El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año. En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en

la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo. Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, o en su caso estos o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional" (art 67 Convenio colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas)

4.- VIGILANCIA Y CONTROL APLICATIVO DEL CONVENIO

4.1. Fórmula general

"Para garantizar el cumplimiento de vigilancia y control de lo pactado en el presente convenio, la comisión designará y autorizará a (1, 2, etc) representante de los empresarios y a (1, 2, etc) representante de los sindicatos para personarse en las empresas y ejercitar las competencias fiscalizadoras otorgadas al CP".

4.2. Refuerzo del rol institucional del comité en sus funciones de vigilancia:

"Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio están obligadas a facilitar las labores encomendadas al CP, pudiendo ser sancionadas en caso contrario conforme a la legislación vigente"

4.3. Fórmula mixta (estudio y acuerdo):

"Se crea una comisión de seguimiento del convenio de carácter paritario y compuesta de dos representantes de la parte patronal y dos de la parte sindical, que será la encargada de estudiar y acordar, en su caso, las posibles modificaciones que pudieran producirse en el texto del convenio durante su vigencia, derivadas de los acuerdos que pudieran producirse en las diferentes comisiones técnicas" (Disp. Transit. 2ª Convenio del Metal de la provincia de Madrid)

5. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

5.1. Cláusula de sumisión expresa al arbitraje paritario:

"Las controversias que surjan entre el empresario y sus trabajadores relacionadas con la remuneración, cuantía y distribución, serán sometidas por ambas partes, y en única instancia, al arbitraje de la comisión de vigilancia y seguimiento. Su resolución será vinculante para ambas partes"

"La comisión paritaria emitirá dictámenes, resoluciones e informes sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, a petición de cualquiera de las partes o de cualquier interesado. Para que tales acuerdos sean vinculantes, será necesario el sometimiento expreso y previo de las partes a dicho órgano"

5.2. Mediación y Arbitraje paritario. Actuación del comité en conflictos individuales:

“Conflictos individuales de trabajo.- A) La CP asume las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito, evaluando exclusivamente las materias contempladas en el Acuerdo. El conflicto quedará resuelto por mayoría de cada una de las partes integrantes de la comisión, siendo notificado a los interesados. De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos __días hábiles desde la formación del conflicto sin que se hubiera adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitará copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga el árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas. B) Arbitro: Cuando en el seno de la CP no se resolviese el conflicto individual, éste se someterá al arbitraje de un árbitro cuya designación corresponderá a la comisión paritaria del convenio colectivo. Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria. En el procedimiento se garantizará la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción. El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de __días hábiles desde el inicio de su actuación, el cual tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento”

Procedimiento de solución de conflictos..... *“Se seguirá igualmente este procedimiento en aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores. Para ello, y por medio del presente convenio colectivo, las partes se adhieren expresamente y en su totalidad al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC) con las siguientes particularidades.....*

5.3. Designación del Arbitro. Actuaciones y desbloqueo del nombramiento.

“La designación del árbitro se realizará de mutuo acuerdo entre uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros seleccionada por la Comisión o entre el listado que puedan proporcionar los Tribunales Arbitrales/ SIMA. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativamente y sucesivamente uno de los nombres. El descarte podrá seguir hasta formar un grupo más reducido, llegar a una terna o hasta quedar uno solo. También podrá recurrirse al sorteo en alguna fase del procedimiento de descarte. En el cumplimiento de sus funciones, el árbitro se reunirá con las partes, quienes prestarán su colaboración en el desempeño de sus cometidos compositivos, y también podrá recabar el apoyo de expertos externos. El arbitraje garantizará en todo momento los principios de audiencia, imparcialidad, transparencia y contradicción”.

5.4. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales en la comisión de seguimiento.

“El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco, en plenario o a través de una subcomisión delegada al efecto, será

paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los apartados siguientes. Los acuerdos logrados en el ejercicio de esta función previa tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales del presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas y en el supuesto de discrepancias durante el período de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, que será de siete días. Si transcurridos los plazos establecidos, respectivamente, para cada uno de los supuestos contemplados desde la interposición del conflicto ante la comisión de seguimiento del acuerdo marco, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite” (art. 85 CC. Grupo Repsol).

5.5. Mediación arbitral del CP. Conexión de su actividad con métodos autocompositivos.

“El CP podrá convocar a la comisión negociadora para que solucione la discrepancia cuando no se llegue a un acuerdo dentro de dicho órgano, designándose un mediador, o varios, en caso de no alcanzarse dicho acuerdo”.

“El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la CP. Por acuerdo en el seno de la misma, podrá solicitarse la actuación mediadora de la inspección de trabajo. El comité resolverá el conflicto mediante decisión (cualificar mayorías...) y producirá los efectos de un convenio colectivo. El desacuerdo se presumirá tácitamente si transcurren 7 días hábiles desde la formalización del conflicto sin haberse adoptado una resolución. En todo caso, se levantará acta de las deliberaciones y se entregará una copia a todos los miembros del comité. El comité procederá a nombrar un árbitro bien de forma consensuada o con la colaboración de los servicios de intermediación de ámbito provincial, autonómico o nacional. El árbitro recabará toda la información que estime necesaria garantizando la audiencia de las partes y actuando conforme a los principios de igualdad, sigilo y contradicción. El laudo arbitral será motivado y su contenido se notificará a las partes en un plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de sus actuaciones. Tal laudo tendrá carácter vinculante y será de obligado cumplimiento”.

5.6. Mediación Arbitral del Comité Paritario

- 1.- “Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en Madrid, en las sedes de AFE o la LNFP, indistintamente, según a quien corresponda en ese momento la Presidencia de esta Comisión, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.*
- 2.- Estará Compuesta por seis representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del presente Convenio, ejerciendo como Presidente, alternativamente, un representante de cada una de las partes designado para cada reunión, y de Secretario*

el que sea designado por la parte que no ostente la Presidencia. En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte. Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine, y que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones. 3.- La Comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancias de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio. Salvo los procedimientos que específicamente tengan establecidos otros plazos, la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en el plazo de 10 días hábiles. Solo en casos extraordinarios podrán pactarse plazos distintos cuando sea acordado y razonado por la propia CP en función de las circunstancias concurrentes y la dificultad del caso. 4.1 De cada reunión se levantará el Acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple, vinculante para ambas partes, cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un árbitro ajeno a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes. 4.2 Una vez designado el árbitro, su procedimiento de actuación se sustanciará en un plazo no superior a diez días hábiles desde la aceptación de su designación, incluyéndose en este plazo la emisión del correspondiente laudo. 4.3 El procedimiento arbitral será el siguiente: a) Se iniciará mediante la apertura de un plazo de tres días donde, tanto la AFE como la LNFP, podrán presentar un escrito de alegaciones y aportar la documentación que estimen necesaria; b) Una vez recibidos los escritos por el árbitro, éste trasladará los mismos a cada una de las partes, a fin de que puedan alegar sobre éstos en el plazo de dos (2) días naturales, presentando la AFE y la LNFP en este mismo trámite las conclusiones del procedimiento; c) En el caso que fueran varias las cuestiones planteadas de manera independiente y sin relación, cada cuestión de las planteadas al árbitro será objeto de una resolución individual y separada; d) Las resoluciones que pongan fin a la controversia serán notificadas por el árbitro a las partes a más tardar dentro de plazo según lo dispuesto anteriormente. 5. Las funciones de la CP serán las siguientes: a) Las que se atribuyen expresamente en el presente Convenio, y específicamente las previstas en relación con el procedimiento abreviado de resolución contractual anticipada establecida en el Anexo VII del presente Convenio Colectivo. b) La interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio; c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado; d) El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes; e) Analizar la situación económica de los Clubes/SADs, así como el establecimiento y seguimiento de diferentes métodos de control económico de los Clubes/SADs en relación con las obligaciones establecidas con los jugadores profesionales en el presente Convenio; f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio” (Convenio de la Liga Profesional de Fútbol, 2014)

5.7. Conflictos de interpretación y aplicación del Convenio colectivo en la empresa.

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del Convenio colectivo el procedimiento será voluntario. Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del Convenio revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional. En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio, tales como los contemplados en los artículos 28.5 y 35 del presente Convenio colectivo. En ambos casos anteriores (conflicto individual/conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión Mixta central o descentralizada tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto. En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta Central o descentralizada se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas. La Comisión Mixta descentralizada del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir ésta, la Comisión Mixta central, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora. En caso de entender la Comisión Mixta central o descentralizada que procede su actuación mediadora ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial. Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASAC y en su Reglamento de desarrollo. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo. Salvo que la propia Comisión Mixta decidiera excepcionalmente citar a las partes en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA. La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 4. 2. c) del ASAC, el cual se tiene aquí por reproducido. b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto. Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario

laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto (art. 96

5.8. Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio colectivo.

“a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, central o descentralizada, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado a nivel de empresa y el convenio sectorial. Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos. Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones sí resueltas por el Convenio colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de éste, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo 96 anterior. Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de éstos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales. b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos. Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación”.

5.9. Conflictos sobre cuestiones no reguladas en el Convenio colectivo o en los pactos de aplicación del mismo.

“En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial

de conflictos regulados en el ASAC u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto” (art. 98 CC Química).

5.10. Recursos

“El laudo/ resoluciones del CP podrá ser impugnado por adolecer de vicios formales o procedimentales, por vulneración de normas de derecho necesario o por ilegalidad o lesividad de terceros”

“El laudo/ resoluciones del CP podrá impugnarse por vulneración de los principios reguladores del procedimiento arbitral, por resolver cuestiones ajenas al mismo, por contradecir las normas legales o constitucionales, o por sobrepasarse el plazo establecido para su realización”

“El arbitraje de consultas podrá impugnarse por resolver aspectos no sometidos a arbitraje o que no puedan ser objeto del mismo, por vicio esencial de procedimiento o por infracción de normas imperativas”

“El laudo/ resoluciones del CP podrá ser impugnado por vulneración de derechos fundamentales, por infracción de normas de derecho necesario o por lesión de derechos o intereses de terceros ajenos al procedimiento”.

6.- COMISION MIXTA. PERFIL-TIPO GENERAL

1.- *“Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación del convenio y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio con competencia para desarrollar las siguientes funciones: a) Interpretación del presente Convenio; b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa; c) Mediación y, en su caso, arbitraje en los conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa antedicha. 2.- Serán vocales de la Comisión ... miembros de la representación empresarial y otros ... por parte de la representación de los trabajadores. Estos serán designados por las respectivas asociaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, con la proporción derivada de su representatividad en el momento de su firma. Con idénticos criterios, existirá un número igual de suplentes. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones. Al comienzo de cada reunión se designarán dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo, se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación. 3.- Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Mixta aprobará los correspondientes modelos de solicitud para promover sus actuaciones que serán objeto de la oportuna difusión. Asimismo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de*

sumisión a efectos de arbitraje.4.- La solicitud de intervención de la Comisión Mixta-Paritaria se formalizará por escrito, donde deberá dejarse constancia de lo siguiente: a) Tipo de actuación requerida entre las enumeradas en el n° 1 anterior; b) Sujetos que solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); c) carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece o empresario) y domicilio; d) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto. En él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes. Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Mixta, no serán repercutidos ni a los afiliados a los sindicatos presentes en la negociación ni a las entidades asociadas a las representaciones empresariales igualmente intervinientes. d) A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la calle-----.

5.- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Una vez alcanzando el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado. En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que a su entender puedan ayudar a solucionar los aspectos controvertidos. De subsistir el desacuerdo, se acudirá por la Comisión al procedimiento de mediación o, en su caso, arbitraje más adecuado para la solución de la controversia. La Comisión también podrá designar a una o varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un período de tiempo determinado.

6.- Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de.....a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse a (...) días cuando por la complejidad del tema o por la necesidad de realizar determinadas pruebas o comprobaciones sea acordado por la propia Comisión.

7.- La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar los cauces procedimentales procedentes. Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido a el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a las vías jurisdiccionales ni plantear medidas de presión o declarar conflictos colectivos hasta que el comité no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean aplicables al caso planteado, y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje.

8.- Los miembros titulares de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta dispondrán de un crédito de (.....) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión. El crédito será de (.....) horas para los miembros suplentes de la Comisión Mixta.

9.- En el seno de la Comisión Mixta se constituirá un

grupo de trabajo específico en materia de al que se encomendará Estará constituido por (.....) miembros de la representación empresarial, y (... ..) miembros por parte de la representación de los trabajadores, designados con iguales criterios de composición de la Comisión Mixta, por las respectivas asociaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio. Asimismo, los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de un crédito de (... ..) horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus tareas”.

IV. SUBCOMISIONES Y PONENCIAS DE TRABAJO²⁰.

1. SUBCOMITÉS Y PONENCIAS DE TRABAJO. RÉGIMEN-TIPO CONVENCIONAL.

1.1. Comité de movilidad geográfica. Marco competencial y ámbitos posibles de actuación

1/ “La CM entenderá de cuantas cuestiones se susciten en la empresa/sector con motivo de la movilización geográfica de los trabajadores. 2/ Se constituye una CM con la misión de aplicar los cambios geográficos que se susciten dentro de la empresa/sector, la cual resolverá asimismo las controversias _____y conflictos (colectivos) que puedan ser generados con motivo de la aplicación de dichas medidas organizativas. 3/ La CM gestionará los cambios geográficos de los trabajadores, ponderando tales decisiones con arreglo al siguiente orden de preferencias: antigüedad en la empresa, responsabilidades familiares, capacidad profesional disminuida (.....). 4/ La CM emitirá, en cualquier caso, un informe previo ante las modificaciones geográficas que puedan entrañar un cambio de la residencia de los trabajadores. 5/ Se encomienda a la CMG la elaboración de un estudio sobre la problemática y las políticas de movilidad en beneficio de la empresa/sector. 6/ La CM resolverá, con carácter previo, cuantas discrepancias y conflictos sean suscitados con motivo de la movilización de los trabajadores. En caso de discrepancia en el seno del comité, o de bloqueo interno de sus posibles actuaciones, se recurrirá a la mediación o al arbitraje de profesionales o instituciones externas al ámbito del conflicto, cuyo nombramiento requerirá la postura unánime de los miembros del comité. 7/ La CM establecerá las indemnizaciones que puedan recibir los trabajadores en los cambios geográficos sin modificación de residencia que sin embargo supongan un perjuicio notorio en su desplazamiento habitual al centro de trabajo. 8/ Las partes negociadoras delegan en la CM la concreción de los cambios geográficos que, empero su distancia locativa, no lleven aparejados una modificación de la residencia habitual. 9/ La CM resolverá las controversias generadas en las modificaciones del lugar de trabajo operadas en el seno de las áreas metropolitanas”

1.2. CP. Adecuación del encuadramiento profesional.

²⁰ Para cotejar el régimen convencional de este plantel de comités, vid el análisis de Alemán Páez F. y Rodríguez Crespo MJ. “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y posibles líneas de reforma”, RL, nº4, 2005.

“Todas las empresas afectadas por este convenio están obligadas a calificar y clasificar las categorías que empleen y no estén previstas expresamente en su contenido. A tal efecto, y previa evaluación de las correspondientes peticiones, la comisión de vigilancia e interpretación adecuará las posibles discordancias que puedan detectarse entre el encuadramiento formal y material de los trabajadores”.

“La CP procederá a revisar semestralmente las valoraciones de todos aquellos puestos de trabajo de nueva creación o que hayan sufrido una variación significativa de funciones durante dicho período”.

1.3.- Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

“Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la prevención de Riesgos laborales, que asumirá funciones de estudio y adecuación de la normativa prevencionista a las especialidades del sector/empresa”.

1.4.- Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

“La CPIOND estará integrada por (...) componentes de la representación empresarial y (...) de los sindicatos firmantes. Se reunirá trimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la CP se dotará de un reglamento de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la comisión que no sean delegados de personal disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que convoque el comité. Serán funciones de esta comisión las siguientes: 1.- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo. 2.- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos sus aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución; 3.- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4.- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas; 5.- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido; 6.- Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; 7.- Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudiera originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades; 8.- Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector; 9.- La

comisión velará por el cumplimiento de la Ley de igualdad comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la ley; 10.- La comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura” (CC. Industrias de Alimentación, BOE 22/1/09).

2.- TIPOLOGÍA DE SUBCOMISIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Comités de formación profesional
- Comisiones “técnicas” (“lato sensu”)
- Comités de movilidad funcional y movilidad geográfica
- Comités de ascensos y de promoción profesional.
- Comités de productividad
- Comités de clasificación profesional
- Comités de categorías a extinguir
- Comités de valoración y definición de puestos de puestos de trabajo.
- Comisiones de retribución
- Comités de acción social
- Comisión de estudio e informes.
- Comités paritarios mediadores/ arbitrales
- Comisión de préstamos y créditos.
- Comisión de retribuciones variables.
- Comisión de destajo e incentivos.
- Comisión de recursos disciplinarios.
- Comisión de jornada y horarios.
- Comisión de plantillas.
- Comisión de productividad.
- Comisión de relevos y equipos de trabajo.
- Comisión de métodos y tiempo.
- Comisión de adaptación del sistema de trabajo a tres turnos rotativos
- Comisión de absentismo.

- Comisión de tecnología.
- Comisión de equiparación.
- Comisión de normativa laboral.
- Comisión de adecuación normativa.
- Comisión de organización y relaciones internas.
- Comisión de evacuación de consultas.
- Comisión de prejubilaciones
- Comisión de jubilación parcial
- Comisión de planes de pensiones
- Comisión de jornadas flexibles
- Comisión de polivalencia.
- Comisión de acoplamiento
- Comisión de traslados.
- Comisión de viviendas.
- Comisión de derechos pasivos.
- Comisión de empleo.
- Comité de contratación.
- Comisión de seguimiento de las bolsas de trabajo.
- Comisión de selección de vacantes.
- Comisión de ingreso.
- Comisión de vestuario.
- Comisión de anticipos.
- Comisión de comedor.
- Comisión de beneficios sociales
- Comisión de igualdad

V. BIBLIOGRAFÍA INDICATIVA

-Alemán Páez F. “Las comisiones paritarias”, Cívitas, Madrid, 1996; “Ideas para un arbitraje paritario”, REDT (Cívitas), nº75, 1996; “Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996”, TL nº58, 2001; “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos colectivos en la negociación colectiva más reciente”, RL 1993-III (p. 1237 y ss); “La administración del convenio colectivo”, en la obra “Manual jurídico de negociación colectiva”, Dir. Valdés dal Ré, La Ley, Madrid, 2008, p 555 y ss.

-Alemán Páez F (Documentos, intervenciones en jornadas, mesas redondas, y líneas de trabajo desarrolladas a nivel sindical): “El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos”, en la obra col. “Jornadas Interconfederales sobre mediación y arbitraje”, Secretaría Confederal de Acción Sindical de la UGT y Ed. Labour”, Madrid, 1999 (pp. 23 y ss); “Posibles líneas de actuación para un mayor desarrollo institucional de las comisiones paritarias”, en la obra “Mediación y arbitraje en España”, Comisión Ejecutiva Interconfederal de la UGT, Madrid, 2001 (pp. 23 y ss); “Comisiones mixtas y comisiones paritarias. Balance y perspectivas funcionales”, en la obra colectiva “Mediación y arbitraje en España. El papel de la negociación colectiva” Comisión Ejecutiva Interconfederal UGT/Fundación SIMA”, Madrid, 2004 (p. 39 y ss).

-Alemán Páez F. y Rodríguez Crespo MJ. “Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y posibles líneas de reforma”, RL, nº4, 2005.

-Ballester Pastor MA “El arbitraje laboral”, MTSS, Madrid, 1993.

-Ballester Pastor MA y Altés Tárrega JA. “Las comisiones paritarias en la negociación colectiva”, RL nº19, 1996.

-Cruz Villalón J. “La intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos en la resolución de conflictos”, RPS nº146, 1985.

-Lantarón Barquín D. “Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales”, Ed. Lex Nova, 2003.

-Del Rey Guanter S. “La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales”, CARL, Sevilla, 1992; “Arbitraje, comisiones paritarias y proceso”, TL. Nº6, 1996.

-Feria Basilio I. “Las comisiones paritarias y las facultades negociadoras convencionales tras el trienio reformador”, en XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”, Coord, Prados de Reyes, Carl, Sevilla, 2012, p. 375 y ss

-Goerlich Pesset JM “Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria del convenio” AL nº36 y 37, 1998 (pp. 2109 y ss).

-Igartua Miró MT “El renovado papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”, Coord, Prados de Reyes, Carl, Sevilla, 2012, p. 389 y ss

- Martínez Girón JM. “Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva”, IELSS, Madrid, 1985
- Miñarro Yanini M. “La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta”, en la obra “Reformas estructurales y negociación colectiva”, XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”, Coord, Prados de Reyes, Carl, Sevilla, 2012, p. 135 y ss
- Morales Ortega JM. “La administración del convenio colectivo”, Cívitas, Madrid, 1998; “La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación de convenios”, CES-Andalucía, 2006.
- Ojeda Avilés A. “La doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo”, REDT nº31, 1987; “Tramitación, aplicación e interpretación de los convenios colectivos”, en “Estudios de Jurisprudencia”, num. 11, mayo-junio 1994, Ed. Colex.
- Palomeque López MC. “Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales”, en el vol. “La administración del convenio colectivo y su valor normativo”, III Jornadas de Estudio de la negociación colectiva”, MTSS, 1991.
- Quesada Segura R. “Las comisiones creadas en los convenios colectivos y la resolución de los conflictos individuales de trabajo”, RL nº3, 1992.
- Rivero Lamas J. “La aplicación del derecho del trabajo: tutela jurídica de los derechos y protección jurisdiccional”, REDT nº42, 1990.
- Rodríguez Crespo MJ. “La administración del convenio colectivo”, Publicaciones del CES de Andalucía, Sevilla, 2006.
- Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer “La contractualización del convenio colectivo”, RL I, 1998.
- Rodríguez Fernández ML. “Negociación colectiva y solución de conflictos laborales”, Ed. Bomarzo, Albacete, 2004.
- Valdés dal Ré F. “Las comisiones paritarias de los convenios colectivos”, RPS nº109, 1976”; “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos”, RL. 2003, T.I. p. 8 y ss; “Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos” (I y II), RL 1992-I, pp. 31 y ss.