

# LAS COMISIONES PARITARIAS

Alfredo Montoya Melgar

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo  
Universidad Complutense de Madrid

## I. NATURALEZA DE LAS COMISIONES PARITARIAS

La figura de la comisión paritaria, cuya finalidad es la de facilitar la interpretación y aplicación del convenio colectivo, obedece a una inspiración armonizadora de los intereses de trabajadores y empresarios, en la línea de los viejos jurados mixtos y los comités paritarios, aunque éstos eran organismos públicos y la comisión es un órgano privado.

Como paritaria o mixta, la comisión se integra por representantes de ambas partes, y su objeto fundamental consiste tanto en la gestión o “administración del convenio”<sup>1</sup>, con el fin de garantizar la viabilidad de éste, como en la resolución de conflictos sobre la interpretación y aplicación de dicho convenio. La institución es, en nuestro sistema laboral, tan antigua como el convenio colectivo mismo, estando ya presente en pactos como el de la hilatura de lana de Sabadell y Tarrasa de 21 de abril de 1855<sup>2</sup>, aunque hay que esperar, para encontrar un antecedente normativo claro, a la Ley de Convenios Colectivos de 1973.

La principal virtud de la comisión paritaria –ser un instrumento consensuado de paz laboral– es también su principal debilidad, sobre todo en cuanto vía de solución de conflictos, y ello tanto por la dificultad de alcanzar acuerdos *inter partes* como por el protagonismo que en materia de interpretación y aplicación del convenio desempeña desde antiguo la jurisdicción social, y por el escaso interés de los propios convenios hacia la institución<sup>3</sup>.

La comisión paritaria es una muestra más del reconocimiento y apoyo de la autonomía colectiva por la ley. Como ocurre, por lo demás, en todo nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo, se da aquí un juego combinado entre autonomía y heteronomía: la ley (directamente el ET, en sus arts. 85 y 91 en especial, pero también en el 82.3; e

---

<sup>1</sup> Una valoración crítica de la fórmula “administración del convenio colectivo”, en L. GIL SUÁREZ: “Aplicación, administración e interpretación de los convenios colectivos”, en *La negociación colectiva, Cuadernos de Derecho Judicial*, CGPJ, 1992, págs. 190 y ss.

<sup>2</sup> P. BURRIEL RODRIGUEZ: *La evolución del convenio colectivo en España*, Thomson Reuters/Aranzadi, 2011, pág. 46.

<sup>3</sup> Refiriéndose a la tradicional indiferencia de los convenios colectivos hacia la institución dice F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO: “La aplicación del convenio colectivo”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2010, nº 88, pág. 51, n. 16: “de la lectura de los convenios se tiene a veces la impresión de que la regulación de la comisión paritaria obedece a un mero trámite de sometimiento formal a lo ordenado por la ley, más que a la firme y consciente voluntad de establecer un órgano y un procedimiento eficaces...”. Análogamente, F. ALEMÁN PÁEZ: *Las comisiones paritarias*, Civitas, Madrid, 1996, págs. 146 y 147, enumera las “ventajas” de la institución y los “obstáculos” que dificultan su desarrollo, resaltando que “la rémora principal se encuentra en la regulación del instituto paritario contenida en los convenios colectivos”.

indirectamente la LJS en sus arts. 63 y 156; sin olvidar la similar función que desempeña en su ámbito la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, arts. 38.5 y 45) reconoce la institución y traza su diseño básico, mientras que las partes negociadoras del convenio colectivo proceden a su concreta creación en cada caso y a la determinación de su composición y funcionamiento, cuya concreción encomiendan a veces a la propia comisión. Ello explica la gran diversidad de fórmulas que presenta la práctica de la negociación colectiva, que en unos casos agota la regulación de la figura en el propio convenio, en otros prefiere remitirse a lo que autónomamente disponga la comisión paritaria, y en otros comparte funciones reguladoras con la comisión.

El juego de la autonomía y la heteronomía se completa en el caso de las comisiones paritarias con la incidencia que los acuerdos interprofesionales tienen sobre ellas; por una parte, tales acuerdos (de modo emblemático, el vigente ASAC V) contribuyen a la ordenación de dichas comisiones, en el sentido que más adelante veremos, y por otra, las comisiones pueden acudir, en los términos que fije el convenio colectivo, a los procedimientos de solución de conflictos establecidos en esos acuerdos (art. 85.3.e ET).

En cuanto a su naturaleza, el vigente art. 85.3.e) ET habla, manteniendo en este punto la fórmula del texto originario del ET, de “una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras”, fórmula que describe el cordón umbilical existente entre comisión negociadora y comisión paritaria. Aunque los convenios colectivos pueden acordar que sea la propia comisión negociadora la que asuma también el papel de comisión paritaria, tal opción no suele darse en la práctica, que se decanta por configurar comisiones paritarias más reducidas que las negociadoras, que pueden estar integradas tanto por miembros de la comisión negociadora como por personas ajenas a ella, o como por unos y otras. La tesis de que la interpretación del convenio llevada a cabo por la comisión paritaria es una interpretación auténtica sólo puede aceptarse respecto de la llevada a cabo por la comisión negociadora del convenio en ese excepcional supuesto de que se erigiera al tiempo en comisión paritaria (STS 14 febrero 2008, con cita de otras muchas).

La comisión paritaria constituye un órgano estable (que permanece en tanto tiene vigencia el convenio), cuya creación corresponde a las partes negociadoras de los convenios colectivos, de acuerdo con las previsiones legales, todo ello en el marco del art. 37 de la CE. La importancia que la ley concede a este órgano se pone de relieve en el hecho de que su creación forma parte del “contenido mínimo” obligatorio de todo convenio colectivo (art. 85.3 ET), lo que significa que su omisión en dicho contenido justifica la impugnación del convenio. Aunque el ET sólo regula la comisión paritaria del convenio colectivo en sentido propio (el normado en el Título III del ET), es posible que acuerdos y pactos colectivos que no alcancen la categoría de convenios colectivos incluyan figuras similares, como se encarga de recordar el art. 10.1 del ASAC V.

El carácter paritario de la comisión implica que su composición debe ser mixta y, lógicamente, integrada por igual número de vocales (y suplentes) por ambas partes, la empresarial y la de los trabajadores, de acuerdo con el principio de proporcionalidad<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> La falta de regulación legal sobre la proporcionalidad en la composición de la comisión “deja al arbitrio de los agentes negociadores esta cuestión”, limitándose los convenios a “fijar el número de miembros de la comisión, pero sin fijar el criterio a seguir a la hora de distribuirlos entre las distintas organizaciones firmantes” (F. CAVAS MARTÍNEZ: “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”, RMTAS, nº 68, 2007, pág. 123). El autor se inclina, con buen juicio, por extrapolar la proporcionalidad de la comisión negociadora a la paritaria (op. y loc. cit.).

Mientras que algunos convenios se limitan a disponer que la comisión paritaria estará formada por un número igual de representantes de cada una de las partes pactantes del convenio, otros precisan más y determinan qué número de representantes o vocales tendrá cada una de esas partes. En concreto, los miembros de la comisión paritaria pueden ser designados por la comisión negociadora del convenio, o, si ésta lo prefiere, por la propia comisión paritaria o por el comité intercentros, siempre que éste tuviera esa función. La jurisprudencia se pronuncia en el sentido de que todos los sindicatos con presencia en el comité de empresa tienen derecho a participar, a través de quienes designen, en la comisión paritaria, de acuerdo con su respectiva representatividad (SSTS de 14 noviembre 2006, y 20 mayo y 5 octubre 2010).

El estatuto jurídico del miembro de la comisión paritaria queda a la decisión de los convenios colectivos, que ofrecen un amplio abanico de soluciones: desde silenciar toda garantía en su favor hasta reconocerles las mismas garantías (protección frente al despido, permisos, etc.) que a los representantes legales de los trabajadores, pasando, como tercera vía, por la genérica atribución de funciones de participación o de formulación de propuestas.

En fin, el convenio o la comisión paritaria, según las previsiones de aquél, pueden disponer que ésta tenga un presidente y un secretario, cuyas funciones pueden asimismo puntualizar, y pueden también designar los asesores que consideren precisos.

Junto a la comisión paritaria en sentido propio, no faltan los supuestos en los que, bien sea directamente por el convenio o por la comisión, se constituyen subcomisiones o ponencias especializadas (por ejemplo, para tratar de cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, o de clasificación profesional, o de estudio de determinadas materias).

Seguramente no está de más recordar que el ASAC V –ejemplo, entre otros posibles, del juego de la autonomía colectiva al que nos referíamos más arriba- incluye, además de dos artículos (el 10 y el 11) dedicados a las comisiones paritarias, un “Anexo de recomendaciones sobre las comisiones paritarias”, dirigidas a su funcionamiento “rápido y efectivo”. En tal sentido, ese Anexo dispone: 1º) que la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, 2º) que deben programarse reuniones periódicas frecuentes, 3º) que ha de facilitarse la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales a las reuniones, 4º) que los miembros de las comisiones han de tener siempre suplentes, 5º) que los plazos para la adopción de decisiones deben contar a partir del sometimiento del conflicto a la comisión, 6º) que el sometimiento del conflicto a la comisión ha de hacerse mediante los menores trámites formales posibles y con la mínima exigencia documental, 7º) que el trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos, 8º) que éstos han de ser lo más breves posibles, 9º) que la adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones, y 10º) que en los convenios colectivos sectoriales la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas y la especialización por materias de distintas comisiones paritarias.

## II. FUNCIONES DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Las funciones de las comisiones paritarias aparecen reconocidas en dos fuentes distintas: la ley y la negociación colectiva; ésta última, habilitada al efecto por la propia ley.

El diseño básico de la comisión paritaria y de sus funciones está contenido, lógicamente, en la ley y, en concreto, en el ET, que dedica en la actualidad tres preceptos -el art. 82.3, el 85.3.e) y el 91- a la materia. Las reglas del ET sobre las funciones de la comisión paritaria han cambiado en varias ocasiones, aunque manteniendo su contenido fundamental, acorde con la naturaleza armonizadora de la institución, destinada a procurar la aplicación pacífica del convenio e intentar resolver las discrepancias que surjan durante su vigencia.

Un sucinto recordatorio de la evolución de esos preceptos puede ser el siguiente:

El primero de dichos preceptos es el art. 85 ET, cuya versión originaria (texto de 1980) incluía un apartado 2.d) que atribuía a las comisiones paritarias, muy escuetamente y siguiendo la línea de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 (art. 11), la competencia “para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas”. Cuáles fueran estas cuestiones era algo que quedaba sin determinar, igual que no se precisaba quién o quiénes eran los facultados para atribuirles el conocimiento de dichas cuestiones. Pese a la parvedad de la regulación, la ubicación sistemática del precepto en la ley, la naturaleza mixta del órgano y los precedentes de su regulación permitían deducir que las funciones básicas de las comisiones habían de dirigirse a facilitar la aplicación del convenio correspondiente.

La Ley 11/1994, de 19 mayo, que llevó a cabo la primera gran reforma de nuestro mercado de trabajo, completó el primitivo art. 85 ET, cuyo apartado ahora 3.e) siguió disponiendo que la comisión paritaria es competente para “entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas”, pero inmediatamente añadía una competencia específica, de carácter interno, que se ha mantenido en sustancia: la “*determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión*”. Las comisiones paritarias recibían así, junto a la facultad de resolver ciertas cuestiones que quedaban indeterminadas, la potestad reguladora destinada a establecer procedimientos de solución de los conflictos surgidos en los debates surgidos en el seno de las propias comisiones.

El RDL 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, al redactar el nuevo apartado 3.h) del art. 85 ET se decidió a concretar las funciones de las comisiones paritarias, disponiendo por lo pronto que el contenido mínimo del convenio colectivo debía incluir la “designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas *en la ley* y de cuantas otras le sean atribuidas”. El precepto añadía, como puede verse, que las competencias de las comisiones paritarias eran ante todo las fijadas por el legislador.

Inmediatamente se advertía que esa ley era por lo pronto el propio art. 85.3.h) del ET, que procedía, a renglón seguido, a detallar, bien es cierto que a título de ejemplo, las que consideraba principales (“en particular”) competencias de dichas comisiones; a saber:

1.º) la fijación de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de **aplicación e interpretación de los convenios** colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91;

2.º) como gran novedad, se atribuía a las comisiones paritarias funciones de adaptación o, más intensamente, de **modificación del convenio** durante su vigencia<sup>5</sup>, en cuyo caso debía incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hubieran sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Esta inclusión expresa obedeció al propósito de elevar a rango de ley la doctrina formulada por el TC, a la que nos referimos más adelante;

3.º) la fijación de los términos y condiciones para el conocimiento y **resolución de las discrepancias** tras la finalización del periodo de consultas en materia de **modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios** colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 ET, respectivamente; y

4.º) la determinación de la intervención que se acordara en los supuestos de **modificación sustancial** de condiciones de trabajo o **inaplicación del régimen salarial** de los convenios colectivos, **cuando no existiera representación legal de los trabajadores** en la empresa.

En fin, el precepto se completaba con unas normas sobre el funcionamiento interno de la comisión, que disponían que “el convenio deberá establecer los **procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria** para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados” y que “en particular, deberá establecer los **procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión**, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83”.

El referido texto tuvo escasa vigencia, pues el art. 85.3.e) del actual texto refundido del ET, redactado por la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha regresado a la línea de los precedentes anteriores al RDL 7/2011, evitando pormenorizar, como hacía éste, las funciones de las comisiones paritarias, aunque ello no suponga una reducción efectiva de competencias.

Así, tras seguir disponiendo que dentro del “contenido mínimo” obligatorio del convenio colectivo debe figurar “la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras”, el ET [art. 85.3.e)] sigue encomendando a la comisión paritaria las dos funciones básicas que venía reconociendo el precepto desde su reforma en 2011: resolver las cuestiones fijadas por la ley (esto es, por el propio ET, y reflejamente por la LJS) y aquellas otras que se le asignen (se sobreentiende: por la negociación colectiva).

\* \* \*

El segundo precepto básico del ET que se ocupa de regular la figura de la comisión paritaria y que es trascendental en la materia, puesto que es el que fija las competencias fundamentales de la comisión, es el art. 91 ET.

El originario art. 91 ET (texto de 1980) se refería a las comisiones paritarias para decir

---

<sup>5</sup> En este sentido, afirma I.R. FERIA BASILIO: “Las comisiones paritarias y las facultades negociadoras convencionales tras el trienio reformador”, en *Reformas estructurales y negociación colectiva (XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales)*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2012, pág. 383, que “la reforma [de 2011] dio carta de naturaleza a las funciones de pura negociación en el seno de la comisión paritaria”.

que la “jurisdicción competente” (inexplicablemente, no concretaba que era la jurisdicción social; silencio que hoy se mantiene más inexplicablemente aún) era la encargada de resolver los **conflictos sobre la aplicación e interpretación de los convenios colectivos**, “con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias”. Igual que ocurría en el primitivo art. 85 ET, tales atribuciones quedaban en el limbo jurídico.

La defectuosa redacción del precepto (“Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá por la jurisdicción competente”) quería seguramente resaltar la preeminencia de los medios judiciales de solución de conflictos de trabajo, y el carácter accesorio y subordinado de la acción de las comisiones paritarias en orden a la solución de los conflictos laborales.

La coexistencia entre comisiones paritarias y órganos judiciales planteó tempranamente problemas a los que el Tribunal Constitucional (S. 217/1991) dio solución decidiendo que la atribución de competencias arbitrales a las citadas comisiones no es incompatible con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, pues las comisiones realizan una actuación pre-procesal, derivada del reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva, que no excluye sino que, en su caso, aplaza la intervención de los órganos judiciales.

El RDL 7/2011, de 10 junio, dio al art. 91 ET su actual redacción, que presenta algunas innovaciones con relación al texto de 1994, que había añadido por su parte, cuatro nuevos párrafos a dicho artículo, en materia de mediación y arbitraje, párrafos en los que, por cierto, no se aludía a las comisiones paritarias.

Por lo pronto, el vigente art. 91.1 ET (redactado, como decimos, por el RDL 7/2011) insiste en la relación entre función jurisdiccional y función de las comisiones paritarias, disponiendo que “[s]in perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos”.

Con esta fórmula, que invierte la posición precedente de las comisiones y la jurisdicción, se subraya la función esencial de la comisión: la cuasi judicial (pero extrajudicial) de resolver “cuestiones” (función distinta y superior a la mera de administrar o gestionar<sup>6</sup>) suscitadas sobre la interpretación y aplicación generales del convenio colectivo. Se trata ésta de una labor estrictamente jurídica, que la comisión paritaria puede ejercer tanto en conflictos colectivos como en aquellos individuales en los que las partes en litigio se sometan expresamente a la decisión de la comisión (según prevé el art. 91.5 ET). La actividad cuasijurisdiccional de la comisión se verterá en un procedimiento de mediación o de arbitraje, esto último en su seno<sup>7</sup> o mediante la designación de un árbitro o árbitros externos, fórmulas que pueden prever el convenio

---

<sup>6</sup> Sobre la práctica de la negociación colectiva al respecto, vid. en L. GIL SUÁREZ: “Aplicación, administración e interpretación de los convenios colectivos”, cit., págs. 209 y ss.

<sup>7</sup> Aunque se afirma que dichos procedimientos de mediación y arbitraje no constituyen una función negociadora de la comisión, sino que son “instrumentos de la gestión del desacuerdo, en los que la comisión paritaria es un tercero con respecto a los sujetos negociadores” (SAN 14 diciembre 2012), no puede negarse que tal gestión es fruto de la negociación, dada la composición paritaria de la comisión. Un sector doctrinal llega incluso a cuestionar que la comisión paritaria tenga la condición de tercero imparcial legitimado para arbitrar (J.M. MORALES ORTEGA: “La gestión del convenio colectivo: la potenciación de las comisiones paritarias”, RL, 2011, II, pág. 350).

o, en su defecto, la propia comisión.

El art. 91.4 ET dispone que “[l]as resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente ley”. Sin embargo, y aplicando analógicamente el art. 91.2 ET y el 156 LJS, tal eficacia jurídica –eficacia normativa general- ha de ser entendida con dos condiciones: a) sólo será predicable de las resoluciones adoptadas por aquellas comisiones paritarias cuyas partes estén legitimadas para negociar convenios colectivos, como puntualiza muy bien el art. 11 del ASAC V; y b) dichas resoluciones han de haber recaído sobre un conflicto colectivo, realizando una labor de interpretación o aplicación generales. Cumplidos estos requisitos, la decisión de la comisión paritaria debe ajustarse, de acuerdo con lo previsto en el art. 91.4 ET, a la misma tramitación que los convenios, debiendo por tanto ser objeto de depósito, registro y publicación oficial del mismo modo que ellos.

En consecuencia, las resoluciones (laudos incluidos) de la comisión paritaria cuyas partes carezcan de legitimación para negociar el convenio, y *a fortiori*, las resoluciones que diriman litigios individuales de acuerdo con lo previsto en el art. 91.5 ET, ni tienen la eficacia general del convenio ni son impugnables por la vía del proceso de impugnación de convenios colectivos, procediendo su impugnación de acuerdo con lo que se dice más adelante.

Estrechamente conectada con esa función de resolver conflictos colectivos que toda comisión paritaria tiene *ex lege* (y que, por tanto, el convenio colectivo no puede coartar), el vigente art. 91.3 ET establece una regla de derecho necesario, con la cual se concreta un aspecto de esa función aplicadora e interpretativa; regla que dice que “[e]n los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente”.

Está configurando el referido precepto una modalidad de **conciliación o mediación previas** (no una reclamación administrativa previa como se entendió en algún momento) a cargo de la comisión paritaria, como trámite necesario tanto en los procesos judiciales como en los procedimientos extrajudiciales relativos a conflictos colectivos jurídicos (conflictos colectivos de interpretación o aplicación no de cualquier norma laboral sino específicamente del convenio colectivo del que la comisión paritaria es pieza complementaria).

Con anterioridad a la reforma de 2011 podía sostenerse que la obligatoriedad de esta conciliación previa, cuyo carácter de requisito de admisibilidad de la acción se entendía que no vulneraba el derecho a la tutela judicial efectiva, pendía de que el convenio colectivo así lo estableciera (así lo hacía la STC 217/1991), ello sin perjuicio de que su omisión no constituyera motivo de recurso de casación (STS 28 octubre 1997). La contundente fórmula del vigente art. 91.3 impone hoy, en todo caso y sin necesidad de intervención del convenio, el obligado cumplimiento de ese trámite previo (así lo confirma, entre otras, la STS 8 noviembre 2011). Consecuentemente, el art. 10 del ASAC V (2012-2016) exige, siguiendo lo dispuesto en el mismo art. del ASEC IV (2009-2012), la “intervención previa” de las comisiones paritarias en los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios, intervención cuya omisión provocaría la inviabilidad del proceso.

En fin, el acuerdo de conciliación o mediación alcanzado por la comisión paritaria podrá tener eficacia de convenio colectivo cuando, como dijimos más arriba, las partes integrantes de dicha comisión estén legitimadas para negociar el convenio al que

corresponde la propia comisión (art. 156 en relación con el 63 LJS).

\* \* \*

El tercer precepto que el ET dedica a las comisiones paritarias es el art. 82.3, cuyo antecedente se encuentra en la operación llevada a cabo por la Ley 11/1994, que trasladó la figura de la modificación de condiciones sustanciales de trabajo establecidas en convenio colectivo, regulada hasta entonces en el art. 41.2 ET, al art. 82.3, atribuyendo a las comisiones paritarias la solución de las discrepancias que pudieran surgir en la negociación entre empresario y representantes de los trabajadores. La Ley 35/2010, de 17 septiembre (de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) amplió el contenido del citado art. 82.3, regulando el procedimiento de **inaplicación de convenio o “descuelgue”**, inicialmente circunscrito al régimen salarial. En la actualidad, dicho precepto, tras la reforma de 2012, mantiene expresamente la posibilidad de que las partes en consulta en los referidos procedimientos (hoy no sólo en materia salarial) planteen sus diferencias ante la comisión consultiva del convenio. En la medida en que la resolución de la comisión sobre el descuelgue supone la eliminación o modificación de una norma de convenio colectivo y su sustitución por otra, es innegable que esa resolución tiene alcance normativo; afirmación que plantea dos cuestiones: qué potestad normativa tienen las comisiones paritarias en general, y qué potestad normativa con relación específica a los procedimientos de descuelgue.

En cuanto a lo primero, en la línea de la doctrina del TCT (por todas, S. de 21 de septiembre de 1982), lo cierto es que la jurisdicción social<sup>8</sup> viene negando, con carácter general a las comisiones paritarias la posibilidad de dictar normas (STS 1 abril 2014 y 3 febrero 2015; SAN 24 septiembre 2014 y 5 febrero 2015,), con el argumento de que al no estar facultado el convenio colectivo para delegar funciones normativas en las comisiones, la asunción por éstas de tales funciones sería ilegal en cuanto no ajustada a las exigencias del Título III del ET (SSTS 27 noviembre 1991 y 15 diciembre 1994). Este razonamiento viene sirviendo para negar a las comisiones la posibilidad de modificar lo establecido en convenio, incluso si la modificación se realiza bajo la apariencia de una tarea meramente interpretativa. Ahora bien, esta doctrina conoce una excepción, aceptada por la STC 184/1991, precedida por las Ss. 73/1984 y 39/1986, y seguida por el TS en sus sentencias, entre otras, de 28 enero 2000, 9 mayo 2001 y 21 octubre 2013, doctrina que puntualizó que aunque, con carácter general, las comisiones paritarias no pueden ejercer “funciones normativas en sentido propio”, la prohibición de atribuirles funciones de modificación del convenio (evidentemente reguladoras) no rige respecto de aquéllas comisiones que estén “abiertas a un sindicato legitimado para negociar, aunque no hayan suscrito ni adherido el convenio”, esto es, aquellas comisiones legitimadas, en razón de su composición, para negociar el convenio que pretenden modificar; doctrina que, como vimos, el RDL 7/2011 incorporó de modo expreso. El vigente art. 86.2 ET, redactado por la Ley 3/2012, apoya esta posición al declarar que [d]urante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión”, negociación que, evidentemente, podrá llevar a cabo la comisión paritaria cuando su composición se ajuste a las exigencias de dichos preceptos.

---

<sup>8</sup> Cfr. A. DESDENTADO y B. VALDÉS: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Ed. Trotta, Madrid, 1998, págs. 79 y ss., y M<sup>a</sup> A. BALLESTER PASTOR: “Eficacia y funciones de los órganos de administración del convenio: viejas y nuevas lecturas jurisprudenciales”, en F. PÉREZ DE LOS COBOS y J.M. GOERLICH (coords.): *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, págs. 527 y ss.



Lo que la referida doctrina constitucional viene exigiendo para que la comisión paritaria pueda ejercer esas funciones reguladoras o normativas<sup>9</sup> (revisando o modificando el convenio) es que han de formar parte de ella (o de la comisión creada “ad hoc” con tal finalidad revisora o modificadora) los mismos sujetos colectivos legitimados para la negociación del convenio, teniendo derecho a integrarse en la comisión incluso los sujetos legitimados que se hubiera negado a negociar o a firmar el convenio. Fuera de este supuesto, la comisión paritaria carece de competencias normativas. Esta doctrina fue fielmente acogida por el art. 85.3.h) 2º ET en la redacción dada por el RDL 7/2011, y sigue siendo aplicada aunque hoy no se plasme expresamente en el vigente art. 85.3.e) (SAN 23 noviembre 2013). Por otra parte, se entiende que esos sujetos “disidentes” del pacto no están legitimados para formar parte de la comisión consultiva cuando ésta realice funciones puramente de aplicación o interpretación (no normativas) del convenio que ellos no suscribieron, sin que tal exclusión suponga vulneración de la libertad sindical (STS 26 abril 1997).

Volviendo al tema de la intervención de las comisiones paritarias en los procedimientos de inaplicación o descuelgue de los convenios colectivos, la pregunta que inmediatamente surge, a la vista de la referida doctrina de los Tribunales, es la de si también en dichos procedimientos la comisión ha de estar formada por los sujetos legitimados para negociar el convenio que se intenta inaplicar.

El art. 82.3 ET, que regula específicamente la materia, se limita a disponer que “[e]n caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio”, sin exigir a ésta la composición cualificada que exige la jurisprudencia para que pueda ejercer funciones normativas. El art. 10.2 del ASAC V se limita a disponer que “[e]n los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos [...] 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo, y, en todo caso, cuando al amparo del artículo [...] 82.3, párrafo sexto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión”. Como se ve, tampoco este precepto exige una coincidencia entre comisión consultiva y comisión negociadora, limitándose a declarar que la actuación de la comisión paritaria procede “en todo caso” (esto es, incluso si no se hubiera pactado en el convenio), sin otro requisito que el de que sea requerida por alguna de las partes.

Sin embargo, una interpretación congruente con la doctrina del TC y con el art. 86.2 ET debe llevar a la conclusión de que también en los supuestos de “descuelgue” (típico caso de cambio normativo) debe exigirse a la comisión paritaria la composición cualificada que con carácter general se requiere para que la comisión ejerza funciones normativas (o reguladoras o revisoras, si se prefieren estos términos). El hecho de que la comisión negociadora no tenga esa composición debe impedir su actuación en el procedimiento de “descuelgue”, ello sin perjuicio de que las partes puedan acudir a los medios de solución extrajudicial establecidos en los acuerdos interprofesionales, como prevé el art. 82.3 ET.

\* \* \*

El vigente art. 85.1 ET reconoce a los convenios colectivos la facultad de regular “procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los **períodos de consulta**

---

<sup>9</sup> Preferimos estas denominaciones a la de función “negociadora”, que usualmente se contrapone a la “administradora”, pues toda la actividad de la comisión paritaria, incluida la de administración o gestión del convenio, es, en cuanto paritaria, negociadora.

previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51” del ET, con lo que está abriendo la posibilidad de que los convenios encomienden la solución de esas discrepancias a las comisiones paritarias, en la línea de la redacción dada al art. 85 por el RDL 7/2011. El art. 10.2 del ASAC V, al que nos hemos referido más arriba, confirma plenamente esta idea cuando dispone que “[e]n los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo”. Recordemos que tal intervención aparece condicionada al hecho de que así se haya pactado en el convenio colectivo y, *en todo caso*, cuando “cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión”.

Estos supuestos de discrepancias en períodos de consultas correspondientes a procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensiones y reducciones de jornada y despidos colectivos, difieren del regulado en el art. 82.3 ET en que no versan sobre la inaplicación del convenio y no tienen por tanto significación normativa (modificación o supresión y sustitución de una norma por otra) sino meramente contractual. Por tanto, no rige respecto de ellos la exigencia de que la composición de la comisión integre a todos los sujetos legitimados para negociar el convenio, teniendo plena competencia la comisión paritaria cualquiera que fuera su composición.

\* \* \*

En cuanto a otras competencias no expresamente incluidas en el ET tras la reforma de 2012, pero sí contempladas en la de 2011, nada impide que los convenios colectivos puedan seguir reconociéndoselas a la comisión paritaria, en virtud de la amplia dicción del art. 85.3.e): “cuantas otras [materias] le sean atribuidas”. Precisamente es en virtud de esa amplia autorización por lo que los convenios colectivos pueden atribuir y atribuyen a las comisiones paritarias nuevas funciones, no sólo para complementar y desarrollar las competencias reconocidas por la ley, sino para añadir otras no contempladas por ella (p. ej.: funciones de control y vigilancia del cumplimiento del convenio<sup>10</sup>, de aprobación de reglamentos de funcionamiento interno, de estudio de la evolución de las relaciones entre las partes del convenio o de aspectos concretos de las relaciones laborales afectadas por éste, o de creación de subcomisiones).

\* \* \*

Por supuesto, las decisiones de las comisiones paritarias son impugnables ante los órganos de la jurisdicción social, como ya supo ver el TCT (Ss. de 11 noviembre 1982 y 28 marzo 1985) y confirmó el TS (por todas, S. de 30 mayo 2007), pues lo contrario iría contra el derecho a la tutela judicial efectiva. Ello significa que las decisiones de las comisiones paritarias “no vinculan al órgano jurisdiccional, que puede sin duda pronunciarse por solución opuesta a la de dicho órgano paritario, a la luz de la prueba que obra en el proceso” (STSJ Madrid 20 marzo 2013). Claro está que “si la comisión paritaria opta por una interpretación admisible, los órganos jurisdiccionales han de quedar vinculados por su parecer” (STS 8 septiembre 2006; STSJ Andalucía/Málaga 18 noviembre 2010).

Lógicamente, la impugnación discurrirá por distintos cauces según sea la naturaleza del proceso seguido, que en todo caso ha de versar sobre un conflicto jurídico; así, el

---

<sup>10</sup> Sobre estas funciones, vid. A. MATEOS BEATO: “La aplicación e interpretación de la negociación colectiva: el papel de las comisiones mixtas y otros órganos de composición de las partes”, en *Nuevos problemas de la negociación colectiva*, XVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004, págs. 279 y ss.66

acuerdo adoptado por la comisión, cuando ésta se encuentre integrada por partes legitimadas para negociar un convenio, podrá ser impugnado, al tener *ex lege* tal acuerdo naturaleza de convenio colectivo, a través del proceso especial de impugnación de convenio colectivo; en otro caso, las resoluciones de la comisión serán impugnables como requisitos pre-procesales (en tanto tengan finalidad de conciliación o mediación), mediante las acciones de nulidad previstas en el art. 67 LJS, o como laudos arbitrales (a través del proceso de anulación, por los motivos especificados en el art. 65.4 LJS).