

“ejecutar” la prestación del trabajador previamente pactada con la ETT. A partir de estas consideraciones, se repite, no parece acertado acudir a una interpretación extensiva del artículo 17.1 LETT que llegue a considerar incluida la negociación colectiva en la nómina de facultades que dicho precepto ha atribuido a los representantes de los trabajadores de la EU en relación con los trabajadores cedidos. Con esta forma de proceder se estaría realizando una interpretación del precepto en exceso amplia que llegaría a desbordar el propio significado del término “reclamación”.

LAS COMISIONES PARITARIAS: MARCO INSTITUCIONAL Y POSIBILIDADES OPERATIVAS ANTE LA RENOVACIÓN DEL ASEC DE 1996

FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ*

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Córdoba*

EXTRACTO

El presente estudio analiza el papel de las comisiones paritarias ante la renovación del Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales. Tras unas consideraciones previas sobre su marco institucional, se aborda la función principalmente asignada a tales órganos en dicho Acuerdo, como trámite preprocesal en los conflictos colectivos. El análisis de la labor autocompositiva desarrollada por las comisiones al hilo de la distinción entre funciones de administración y de negociación convencional, delimita ambos extremos desde un prisma conceptual, ejemplificativo y exegético, al amparo de la jurisprudencia constitucional y ordinaria. En relación a este último aspecto, se analiza la jurisprudencia más reciente vertida sobre la institución paritaria, observándose en las resoluciones judiciales más recientes una línea interpretativa ciertamente recelosa hacia las medidas judiciales, en general, y hacia las comisiones en particular. Por último, se esbozan algunas consideraciones finales que, como posibles líneas de actuación, pueden conferir un mayor impulso institucional a la labor de los comités.

*El presente estudio es el resultado de la Ponencia pronunciada por el autor en las Jornadas Confederales sobre Mediación y Arbitraje organizadas por la UGT y el SIMA, celebradas en Madrid los días 14 y 15 de julio de 1999.

ÍNDICE

1. Introducción
2. Unas breves consideraciones sobre el marco institucional de las Comisiones Paritarias
3. El trámite previo ante la Comisión Paritaria como presupuesto para accionar
4. La delimitación de las funciones autocompositivas del Comité
5. Reflexiones finales con vistas a la renovación del ASEC

1. INTRODUCCIÓN

Los procedimientos de autocomposición de conflictos y de administración interna del convenio colectivo suscitan un interés siempre renovado. Lo es así, en general, por las ventajas anejas a la desjudicialización, cuya funcionalidad contribuye sobremanera al desenvolvimiento de un esquema global y moderno de relaciones laborales¹. Pero aparte de ello, ese interés se acentúa cuando el marco de la autocomposición adolece de algunos defectos operativos, sobre los cuales conviene reflexionar en aras de su mejor funcionamiento.

Nos encontramos con una materia que ha experimentado notables avances, especialmente en la anterior década, y sobremanera tras la suscripción en 1996 del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos. En efecto, los últimos diez últimos años marcan un punto de inflexión en el tratamiento de la extrajudicialidad con varios hechos concomitantes. Se podría comenzar a hablar por la elaboración a nivel Autonómico de diversos Acuerdos Interprofesionales en el seno de algunas Comunidades que instituyeron servicios de composición de conflictos encargados de canalizar los suscitados dentro de tales ámbitos territoriales. Bajo la cobertura del art. 83/3 ET, dicho proceso emprende su andadura a raíz del "Preco" Vasco, proseguido a su vez tras la suscripción de diversos acuerdos en Cataluña, Galicia o en la Comunidad Valenciana, los cuales sirvieron como referencia para ulteriores pactos en las demás Autonomías. Salvando casos puntuales, podría decirse que prácticamente está ultimado ese mosaico de Acuerdos y la institucionalización de Tribunales Arbitrales en

¹ Informe del CES. sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales" (19 de Octubre de 1994), p. 58. En esta misma línea, cfr. por todos, los estudios de DURÁN LÓPEZ F. "Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales", REDT 1990 págs. 28 a 30; Casas Baamonde M.E. "Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho Español", en la obra col. "Solución extrajudicial de conflictos laborales", Fundación SIMA, Madrid, 1999, pp. 13 y ss; SALA FRANCO T. "Balance de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos", o VALDÉS DAL RE F. "El arbitraje en los conflictos colectivos", estos dos últimos estudios en la obra-resumen de las Jornadas Confederales sobre Mediación y Arbitraje, supra cit., en espec. pp. 7 a 22, y 64 a 80, respectivamente.

dichos niveles, creándose así una estructura regionalizada en pro de la auto-composición y autorresolución de las controversias². Es obvio que las valoraciones pueden diferir en cada experiencia concreta, sin embargo puede extraerse una idea global positiva, generándose un "efecto sinérgico intercomunitario" que induce a extrapolar ciertos avances de unas experiencias a otras una vez contrastados su funcionalidad operativa. Se conforma, pues, un edificio autocompositivo cuyas bases residen en las respectivas Autonomías, lo cual es una opción más que acertada por respetuosa, no sólo porque cada zona geográfica y cada ámbito concreto detenta un grado potencial de litigiosidad, sino porque los resultados conseguidos en ciertos asuntos, junto a su contraste ulterior, coadyuva a un mayor desarrollo institucional de la extrajudicialidad en su conjunto³.

Lo anterior va inseparablemente unido con la suscripción en 1996 de un acuerdo marco entre la patronal y las centrales sindicales más representativas: el ASEC. No cabe duda que el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos ha contribuido a asentar los cimientos de la extrajudicialidad en nuestro país. Bien es cierto que analizando los indicadores sobre el volumen de asuntos sustanciados ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje puede otearse una sombra de escepticismo sobre el desarrollo alcanzado realmente en estos temas y sobre su futuro inmediato⁴. Sin embargo, el estado actual de la cuestión no aconseja los análisis globales fundados en datos cuantitativos. Por el contrario, entiendo que es la vertiente cualitativa lo verdaderamente relevante, y en concreto el impulso experimentado por esta materia desde su vertiente institucional.

Huelga insistir que nos encontramos ante una materia vidriosa y compleja. Lo es así intrínsecamente con elementos jurídicos que suscitan numerosas

² Un riguroso análisis sobre dicha cartografía Autonómica, en VEGA LÓPEZ J. "El arbitraje laboral de los conflictos colectivos: un análisis legal de los acuerdos interprofesionales autonómicos y estatales" (ejemplar inédito), Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 1999.

³ Sobre estos extremos, cfr. el suplemento especial sobre "Solución extrajudicial de conflictos", de la revista RL, La Ley, Madrid, 2000; igualmente, vid. Anexos de las Jornadas Confederales sobre Mediación y Arbitraje, supra cit., así como el Boletín del CES nº33 sobre el funcionamiento del SIMA.

⁴ Según los datos confeccionado por el SIMA, durante 1988 y el primer semestre de 1999 se tramitaron un total de 102 conflictos en dicho centro. De dichos conflictos, el 90.20% fuero de empresa y un 9.80% de sector. Respecto el tipo, el 77.45% lo fueron de interpretación y aplicación, el 2.94% de bloqueo en la negociación, y el 19.61% por huelga. En cuanto al tipo de procedimiento, el 96.08% fueron mediaciones, frente al 3.92% arbitrajes. Finalmente, en relación con el resultado, el 27.45% lo fueron con acuerdo, el 44.12% sin acuerdo, el 3.92% con laudos, el 13.73% intentados pero sin efecto, el 4.90% archivados, el 1.96% se convirtieron en arbitraje, y el 3.92% en trámite; para comparar estos datos desde un prisma evolutivo, vid. "Jornadas confederales sobre mediación y arbitraje", supra cit., en espec. pp. 115 a 129, así como suplemento nº33 del CES, supra cit.

dudas interpretativas y aplicativas. Conflictos jurídicos y económicos, individuales y colectivos, carácter potestativo o preclusivo de las medidas, deslinde entre lo que se entiende por negociación o administración del convenio, son, entre otras, coordinadas que se entremezclan entre sí, y cuyo ensamblaje suscita abundantes problemas prácticos y conceptuales. Pero a las dificultades técnicas, de por sí numerosas, se añade el hecho de tratarse de una de las cuestiones donde el componente metajurídico juega un papel extremadamente relevante. Y es que el mayor o menor éxito de la autocomposición de conflictos depende de su propia "credibilidad", de su funcionalidad operativa, y de la confianza depositada por los trabajadores y por los agentes sociales en los diversos mecanismos de solución extrajudicial. Subyacen, en definitiva, elementos de sesgo social y cultural que llegan a tener incluso un mayor relieve en esta materia, no obstante su lentitud para ser removidos.

Para mayor abundamiento, las dificultades a las que aludimos pueden acrecentarse en algunas instituciones autocompositivas más que en otras, entre las cuales me atrevo a incluir la actuación de las comisiones paritarias (en adelante, CP). Uno de los mayores logros que podemos atribuir al ASEC es el hecho de haber coadyuvado a asentar instituciones conocidas a nivel comparado y en nuestro propio sistema de relaciones laborales, como son la mediación o el arbitraje, pero que sin embargo parecían necesitar de un marco integral que coadyuvara a clarificar su perfil interno, además de colaborar en su difusión con la adhesión a dicho pacto de importantes sectores productivos de ámbito nacional. Con las imperfecciones lógicas de todo primer Acuerdo, y a las imperfecciones añadidas de la regulación Estatutaria y del régimen convencional, es justo atribuirle el hecho de haber propiciado un mayor arraigo de los mecanismos de solución de conflictos, en aras además de una mayor familiaridad con sus principios operativos.

No obstante, lo relativo a las comisiones paritarias parecen rodearse de un sesgo que me atrevería a calificar de paradigmático. Se reconoce, ciertamente, su virtualidad como medio autocompositivo, convirtiéndose para los agentes sociales en uno de los asuntos prioritarios de las cuestiones que abarcan las medidas judiciales dentro del conjunto de temas abordables en la negociación colectiva⁵. Sin embargo, el régimen legal de la extrajudicialidad en general, y en particular el reservado a los comités paritarios, adolece de una fuerte dosis desreguladora que, a mi juicio, se vuelve en contra de la misma institución mixta.

En efecto, el hecho que el legislador y que el propio ASEC sólo contengan previsiones escuetas referidas a tales órganos puede interpretarse como un deseo no declarado de favorecer la potencialidad funcional que en sí ostentan las comisiones. Pero, como veremos seguidamente, el resultado al que conduce

⁵ Así se pone de manifiesto, por ejemplo, en los criterios y orientaciones elaborados por la Unión General de Trabajadores para la negociación colectiva del año 2000 ("Negociación colectiva 2000", Publicaciones Unión, Madrid, 2000, p. 36).

esta situación produce algunos efectos adversos. Todavía existe un elevado número de convenios colectivos que descuidan estos aspectos y que no ultiman las directrices parcamente recogidas en la regulación legal y en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos. Esto genera un falso marco de expectativas entre los agentes sociales, suscitando numerosas inseguridades jurídicas a la hora de interpretar el marco de actuación de los comités. Y, obviamente, estas cuestiones controvertidas acaban extrapolándose en las instancias judiciales, cuyos Tribunales terminan promulgando sentencias en ocasiones contradictorias por los antecedentes del caso en cuestión. Por ello, decíamos, es un marco que hace un flaco favor al desarrollo de la institución paritaria.

Nuestro estudio va a centrarse en la figura de la CP ante la renovación del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, en fase de discusión por los agentes sociales en el momento de elaborar el presente trabajo. A la luz de ello, intentaremos extraer un enfoque pragmático, incidiendo, esto es, en las cuestiones más significativas de tales instituciones y que mayores problemas suscita dentro del marco de la extrajudicialidad, que en mi opinión son dos: la consideración del trámite paritario como supuesto para accionar y el alcance atribuible a sus competencias autocompositivas. Metodológicamente, nos apoyaremos en las resoluciones judiciales más recientes que han abordado la institución mixta, no sin antes detenernos en el régimen regulador de las comisiones, lo que nos servirá como referencia con vistas al análisis ulterior de los dos problemas antes mencionados. Por último, terminaremos el análisis con unas reflexiones finales de cara a la renovación del ASEC, tanto en referencia al marco general de la extrajudicialidad como en relación con la figura de los comités⁶.

2. UNAS BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL MARCO INSTITUCIONAL DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Las comisiones paritarias son *órganos de composición mixta, conformados por representantes del banco social y del banco empresarial, que se instituyen en los pactos colectivos con la finalidad de interpretar el convenio colectivo, aplicar el clausulado del mismo, y resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos puedan surgir durante la vigencia del acuerdo*⁷. Nos encontramos

⁶ En efecto, el presente estudio fue realizado antes de la publicación y entrada en vigor del nuevo Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (BOE 26/2/2001). Sin embargo, dicho Acuerdo mantiene prácticamente el mismo tratamiento reservado a la institución paritaria por el ASEC de 1996. En consecuencia, las consideraciones vertidas en este artículo pueden extrapolarse al régimen actual, máxime considerando el enfoque que hemos seguido metodológicamente, esto es, al hilo de la configuración del trámite paritario como "presupuesto de procedibilidad" o de la exégesis de dicho trámite y de la misma institución paritaria en la jurisprudencia más reciente.

⁷ Sobre estas consideraciones, y en general sobre la institución mixta, cfr. ALEMÁN PÁEZ F. "Las comisiones paritarias", Civitas, Madrid, 1996, en espec. p. 23; complementariamente, cfr. asimismo el análisis de MORALES ORTEGA J.M. sobre "La administración del convenio colectivo", Civitas, Madrid, 1998.

ante una "manifestación más del principio de autonomía colectiva" (art. 37 CE e, indirectamente, arts. 9/2 y 129 CE) (STCO. 184/1991, de 30 de noviembre). Desarrollan, esto es, una función instrumental ya que facilitan la ejecución material de lo pactado, sirviendo entonces como medio de apoyo al cumplimiento del régimen convencional (STCO. 213/1991, de 11 de noviembre).

No obstante, el marco regulador de las CP se disemina en diversos puntos referenciales normativos, pudiéndose identificar al respecto *tres niveles básicos*.

a) El primer nivel se encuentra en la regulación legal, tanto la contenida en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 82/3/3, 85/2 y 91), como en la Ley de Procedimiento Laboral (arts. 63, 154 o Disp. Adicional 7ª). Como notas comunes, se trata de un régimen indiciario, al no haber un tratamiento referido unívocamente a dicho instituto, remisorio (v.gr. descuelgues salariales ex-art. 82/3/3 ET), e inacabado, en la medida que requiere de su correspondiente complementación en las normas colectivas.

b) El segundo nivel podríamos encuadrarlo en los Acuerdos Interprofesionales. Por un lado, y especialmente, el ASEC reserva un espacio institucional propio a las comisiones paritarias, consignando la necesidad de instar el trámite ante el órgano mixto como requisito previo al planteamiento de un conflicto de interpretación y aplicación. Por otra parte, habría que colacionar el mosaico de Acuerdos que sobre las medidas Extrajudiciales instituyen las respectivas Comunidades Autónomas, los cuales suelen reservar un apartado concreto a la institución paritaria. Bien es cierto que la mayor parte de dichos pactos recogen la filosofía del ASEC considerando el trámite paritario como un requisito previo de procedibilidad. Sin embargo, en algunos ejemplos se apostillan cuestiones más específicas que contribuyen a clarificar el papel ejercido por los comités en el marco de la extrajudicialidad Autonómica⁸.

c) Por último, el tercer nivel regulador de los comités se encontraría en los pactos colectivos. En líneas generales, los convenios abordan técnicamente esta cuestión de tres formas que suelen complementarse entre sí. Primero, realizan una declaración general referida al rol básico de los comités, considerándolos, de un lado, como aquellos órganos encargados de solucionar cuantas "dudas", "discrepancias", "controversias", "litigios" y/o "conflictos" puedan suscitarse durante la vigencia del convenio, a lo cual se añaden otras nociones, conceptualizándolos como órganos de "interpretación", "aplicación", "realización",

⁸ Así, y a modo de ejemplo, con respecto al Acuerdo Vasco, tras aclarar que el trámite paritario procede cuando dicho órgano esté "instaurado de modo efectivo", se dictó una resolución completiva aclaratoria para especificar cuándo se entiende cumplimentado dicho requisito, entendiendo por ello cuando el comité haya tenido actuaciones previas o cuando se refleje en el convenio colectivo el domicilio de sus miembros. También el Acuerdo de Andalucía entiende que la comisión paritaria será funcional cuando esté constituida y se reuniera al efecto (Estipul. 4ªc). O en igual línea, el Acuerdo de la Comunidad Gallega, el cual presume dicho requisito cuando conste la sede del comité o de las organizaciones que forman parte del mismo (art. 6/2). Más pormenorizadamente sobre estos extremos, cfr. el análisis de VEGA LÓPEZ J. "El arbitraje laboral de los conflictos colectivos: un análisis legal de los acuerdos interprofesionales autonómicos y estatales", *supra cit.*

"seguimiento", "vigilancia", o "administración" del contenido normativo del acuerdo. En segundo término, se especifica, cuando tiene lugar, su composición interna o algunas normas internas de funcionamiento (régimen de reuniones, convocatorias, requisitos para su constitución y para la válida adopción de acuerdos). Y finalmente, todo ello se puede completar con una enumeración, más o menos detallada, de competencias particulares.

De lo expuesto, apostillaré tres cuestiones con respecto a cada uno de los niveles indicados:

— En primer lugar, es obligatorio resaltar la amplitud como se configura institucionalmente la figura de los comités paritarios, en especial, y sobre todo, mediante un precepto-base, como es el art. 85/2 ET. Según reza dicho precepto, y como quinta mención abordable por los convenios colectivos para su consideración como pactos Estatutarios, deben incluir la "*designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas...*". Se ponen, pues, de relieve dos aspectos, referidos a su vertiente orgánica y funcional, que ejercen un papel medular en la concepción institucional de los comités. Respecto de la primera vertiente, nos encontramos ante órganos delegados de la comisión deliberadora del pacto, es decir, se pone de manifiesto la distinta naturaleza que ostentan las comisiones con respecto a la comisión negociadora, ya que si ésta última actúa con plena soberanía la CP debe sujetarse a los límites que los negociadores le señalen. Pero por esas mismas razones, nos encontramos asimismo con una institución que presenta una notable virtualidad potencial, no sólo por su polimorfismo (heterogeneidad de comisiones), sino sobre todo por su polivalencia⁹. Es la comisión negociadora la que, mediante un acto de delegación, les encomienda un elenco más o menos extenso de atribuciones. Tal cual reza el art. 85 ET, los comités entienden "de cuantas cuestiones les sean atribuidas", por ello nos encontramos con un marco especialmente abierto que, sobre el papel, no precluye la actividad desarrollable por tales instancias, lo que puede ir desde una mera vertiente "gestional", hasta la composición de cualquier clase de conflicto, siempre dependiendo de la delegación conferida por el comité negociador.

— En cuanto a la regulación de los comités en el ASEC, dicho Acuerdo opta por un modelo de intervención preceptivo, y no potestativo. El trámite ante el comité paritario se configura como un requisito previo que condiciona el "iter procesal" de la controversia. Lo cual, y como tendremos ocasión de analizar más adelante, no choca con las previsiones Constitucionales (en especial, con el art. 24 CE), ya que dicho texto ni consagra un modelo cerrado y único de solución de controversias, ni judicializa el conflicto, ni, en fin, prescribe un acceso directo a la prestación jurisdiccional¹⁰.

— Por último, en lo que se refiere al régimen convencional de los comités, es relevante destacar en este momento la realización de un tratamiento más

⁹ Con mayor extensión, vid ALEMÁN PÁEZ F. "Las comisiones paritarias", *op. cit.*, pp. 38 y 39.

¹⁰ Cfr. VALDÉS DAL RÉ F. "Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos laborales", RL n.º 4. 1992, pp. 2 y 3.

pormenorizado conferido a la institución mixta en el contenido de los acuerdos profesionales. Salvando "convenios de vanguardia" (v.gr. química, metal o industria de perfumería) que siempre han mostrado una especial preocupación por estas cuestiones, y a diferencia de etapas relativamente próximas en el tiempo que ponían de relieve un descuido generalizado al régimen paritario, una visión panorámica y comparada demuestra la existencia de notables avances en la regulación de dichos órganos, tanto en su vertiente funcional como en los aspectos referidos a sus competencias autocompositivas¹¹.

3. EL TRÁMITE PREVIO ANTE LA COMISIÓN PARITARIA COMO PRESUPUESTO PARA ACCIONAR

La primera de las cuestiones que plantea la actuación del comité gira en torno a la necesidad de sustanciar las controversias ante tales órganos como presupuesto para accionar en vía judicial, impidiendo así la incoación de un conflicto colectivo si no se evacua previamente dicho requisito. Como hemos visto, se trata de una previsión contemplada en el ASEC, en los Acuerdos Interprofesionales Autonómicos y en numerosos convenios que instituyen expresamente dicho efecto. El problema, empero, se plantea desde dos planos, uno teórico y otro práctico. El primero estriba en su posible colisión con una serie de principios y derechos Constitucionales, concretamente con los arts. 117, 28 y, en especial, con el art. 24 CE. El segundo, por contra, estriba en el hecho de que la jurisprudencia no termine de sostener una exégesis suficientemente clara con respecto a la consideración del trámite paritario, coexistiendo sentencias que confieren sin ambages el efecto preclusivo frente a otras más relativizadoras¹².

A mi parecer, nos encontramos aquí con un problema falsamente atribuido al ASEC y normas colectivas concordantes. Entiendo que la posible confusión lo es así a nivel práctico, mas no nivel teórico ni técnico, si por ejemplo consi-

deramos las pautas interpretativas asentadas desde hace algún tiempo por el Tribunal Constitucional. Las SSTCO 162/1989, de 16 de octubre, y 217/1991, de 14 de noviembre eliminan cualquier atisbo de duda al respecto, sosteniendo que una posible absolución en la instancia amparada en la no evacuación de determinados requisitos de procedibilidad compositiva no supone una violación del derecho a la acción. A juicio del Alto Tribunal, tales soluciones no son infundadas porque la desestimación radica en la falta de un trámite preprocesal, que además no excluye el conocimiento jurisdiccional de la controversia sino en todo caso un "aplazamiento" de la intervención de los órganos judiciales. Por otra parte, tampoco faltan justificaciones de índole pragmático que ahondan estos mismos argumentos. Para dicho Tribunal, el fin de las medidas judiciales no es otro que procurar una solución extraprocesal de la controversia, lo cual resulta beneficioso para las partes al resolver el problema de forma más rápida y acomodada a sus intereses; y es más, con tales mecanismos se mitiga la carga de trabajo de los órganos jurisdiccionales, facilitando el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto.

Así pues, el hecho de que existan pronunciamientos judiciales no contundentes puede obedecer a un doble orden de razones. La primera de ellas reside en la misma negociación colectiva. Es probable que la jurisprudencia emita resoluciones algo dispares porque la sentencia ya esté previamente condicionada por el tratamiento del que sean objeto estos temas en los pactos colectivos. Si su régimen jurídico escuda estas cuestiones o las aborda insuficientemente, el resultado no puede ser otro que acabar transfiriendo dichas deficiencias a las instancias judiciales. Esto puede explicar la "transferencia de responsabilidades" de un nivel a otro, obligando a los Tribunales a sentar, por fuerza diríase, valoraciones de la extrajudicialidad que están previamente condicionadas por los antecedentes del caso. Pero aun admitiendo esta hipótesis, y como segundo razonamiento, entiendo que la mentada oscilación judicial, desde la resistencia inicial hasta la aceptación hermenéutica, y desde ésta última hasta su admisión condicional en resoluciones más recientes, puede tener un motivo más de fondo¹³. Y ese motivo sigue siendo un recelo judicial subyacente hacia los mecanismos autocompositivos. Admito que ese temor pueda explicarse, en cierto modo, por las imperfecciones de las que todavía hacen gala las medidas extrajudiciales en su conjunto, aunque en mi opinión ello no oculta los recelos empero no declarados por ver mermadas parte de sus atribuciones.

¹¹ Para una labor comparativa, vid ALEMÁN PÁEZ F. "Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva más reciente", RL II, 1993, pp. 1237 y ss.

¹² V.gr. "La intervención (del comité)... no tiene carácter preceptivo para constituir presupuesto previo a la vía judicial... (STS. 24/1/94 (Ar. 370); siguiendo esta misma línea, se podrían colacionar diferentes resoluciones del extinto Tribunal Central: p.ej. SSTCT. 21/2/82, 23/4/84, 31/3/81 o 14/5/82). Por contra, "Si se les asignan esas funciones, es consecuente sostener que no cabe plantear un conflicto colectivo sin que el debate se haya agurado previamente... 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 CC y 37 de la Constitución... Se incumpliría una exigencia preprocesal y se obstaculizaría el libre ejercicio de la acción. Pues se está ante un requisito de necesaria observancia para la válida sustanciación del proceso" (STS. 14/3/94 (Ar. 2347), en igual sentido. STS. 8/11/94 (Ar. 8600), STS. 17/4/96 (Ar. 4121), STS. 27/3/96 (Ar. 2497).

¹³ Efectivamente, resoluciones más recientes reconocen que la intervención del órgano compositivo sólo se convierte en una exigencia "siempre que la atribución de esas facultades fuera inequívoca y no cerrara el acceso a la jurisdicción", apostillando que "la denuncia de la falta de agotamiento de un trámite preprocesal... no tiene amparo en ninguno de los motivos previstos en el art. 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, ya que tal denuncia no afecta a ninguna norma sustantiva ni a ninguna infracción procesal relevante" (STS. 28/10/97 Ar. 7682, en iguales términos, STS. 2/6/98).

4. LA DELIMITACIÓN DE LAS FUNCIONES AUTOCOMPOSITIVAS DEL COMITÉ

Mayores problemas suscita el segundo tema propuesto, como es la delimitación de las funciones autocompositivas del comité, y mucho más específicamente la concreción de su papel con respecto a las facultades de administración y de negociación del convenio colectivo.

La administración del pacto es una actividad destinada a facilitar a las partes negociadoras el control y dirección del proceso de aplicación, interpretación y desarrollo del mismo¹⁴. Nos encontramos con un tipo de actividad eclipsada hasta hace poco tiempo debido al tipo de negociación por la que se decanta nuestro sistema de relaciones laborales (negociación estática) y a la propia naturaleza del convenio Estatutario. Se trata, ciertamente, de un asunto que adquiere un protagonismo cada vez más acentuado, aunque en realidad siempre lo ha tenido pues la aplicación del pacto es un elemento unido indisolublemente a su normación previa. Ahora bien, asistimos a una revitalización del origen contractual del convenio que amplía el margen de disponibilidad de los sujetos firmantes¹⁵, quizás auspiciado por la ampliación de sus contenidos materiales y obligacionales, con cláusulas que requieren una indagación ajustada de su significado, o el rápido desfase de las previsiones convencionales debido a las transformaciones técnico-organizativas; todo lo cual, dicho sea de paso, contrasta además con la tendencia a ampliar el ámbito temporal de ciertas normas colectivas (sobremedida, convenios de sector).

Esa revitalización del momento genético-funcional de la norma tiene un punto neurálgico en la institución paritaria ampliamente considerada, no solo el órgano que obligatoriamente han de constituir los convenios Estatutarios al amparo de las previsiones del art. 85/2/e, sino otros subcomités emanados de la comisión central¹⁶.

El problema neurálgico radica en qué se entiende técnicamente por administración del pacto. Lo es así porque todo cuanto pueda incluirse en dicho concepto, inclusive la resolución extrajudicial de las controversias, son cuestiones que pueden desarrollar legítima y válidamente los órganos paritarios. Mientras que, por vía de exclusión, les está vedada lo relativo a la negociación del convenio colectivo, pues se trata de una potestad legalmente atribuida al comité deliberador¹⁷.

¹⁴ Cfr. al respecto, el prólogo de Fernández López M.F. a la monografía de MORALES ORTEGA J.M. sobre "La administración del convenio colectivo", op. cit., pp. 15 y ss.

¹⁵ Cfr. MORALES ORTEGA J.M. "La administración del convenio colectivo", pp. 23 y ss.

¹⁶ Sobre su tipología, vid ALEMÁN PÁEZ F. "Las comisiones paritarias", op. cit., pp. 45 y ss.; o MORALES ORTEGA J.M. "La administración...", op. cit., pp. 223 y ss.

¹⁷ Respecto del deslinde, siempre liminar y en cierta forma artificioso, entre ambos conceptos, vid ALEMÁN PÁEZ F. "Las comisiones paritarias", op. cit., pp. 132 y ss.; o MORALES ORTEGA J.M. "La administración...", op. cit., pp. 109 y ss.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de abordar este tema en las sentencias 73/1984, de 27 de junio, 184/1991, de 30 de septiembre, y 213/1991, de 11 de noviembre, resoluciones todas que han contribuido a asentar unas pautas interpretativas medianamente esclarecedoras. A juicio del Alto Tribunal, la administración comprende 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 su contenido según datos objetivos y prefijados. En este caso, sólo estarían legitimados las partes firmantes y por extensión de ellas la comisión paritaria, ya que se trata de una actuación interna al convenio destinada a actualizar la voluntad manifestada en dicha norma. Por contra, si lo que se pretende es modificar las condiciones de trabajo estableciendo nuevas reglas para regir las relaciones laborales en el ámbito convencional, nos encontramos entonces ante una negociación en sentido estricto, en cuyo caso únicamente están legitimados los sujetos a los que alude el art. 87 ET.

La jurisprudencia ordinaria, obviamente, ha incorporado la exégesis del Alto Tribunal en el contenido de sus resoluciones. Si cotejamos las sentencias elaboradas por el Tribunal Supremo durante los últimos diez años, observamos, de entrada, cómo se parte de esa misma posición dicotómica. Una dicotomía que intenta evitar el anquilosamiento de las situaciones que las partes convinieron en un momento determinado, junto a la consiguiente necesidad de disponer de órganos instrumentales para que, tras la desaparición del comité negociador, resuelvan sus problemas aplicativos, desde los más singulares hasta los más complejos. Por contra, la renegociación del convenio supone una modificación de las condiciones de trabajo pactadas con el consiguiente establecimiento de nuevas reglas o normas, más allá por tanto de la aplicación de unas normas previas delimitadoras (STS. 10/2/92). Así pues, considerando esta problemática desde su exégesis jurisprudencial, resaltaría dos hechos relevantes con vistas a una concepción más ajustada de estos temas.

— El primero de ellos quizás tiene una mayor trascendencia teórico-práctica. Para la jurisprudencia, si el órgano autocompositivo se excede de sus atribuciones interpretativas ya no estamos ante una labor en puridad "administradora" del convenio, sino ante una modificación de su contenido. Bien es verdad que el comité es considerado como un "intérprete institucionalizador del derecho" (STS. 3/6/91)¹⁸ por mor de lo dispuesto en los arts. 85/2/e y 91 ET. Pero la interpretación jurídica es una actividad vinculada a ciertas reglas previstas por el ordenamiento. Por consiguiente, si el comité paritario desborda dichas reglas emitiendo una interpretación errónea del convenio, su versión, lejos de especificar el verdadero sentido de la cláusula, lo que ha supuesto es la imposición de un nuevo requisito no contemplado en el pacto¹⁹. Así acontece,

¹⁸ Ar. 5127.

¹⁹ Ibidem.

por ejemplo, si se establece en perjuicio de los trabajadores una revisión salarial inferior a la que resultaría de aplicar las previsiones del convenio (STS. 25/2/92)²⁰, si se concreta un complemento con cuantía inferior a la prevista (STS. 28/11/93)²¹, o si se fija una fecha errónea respecto del momento en que debió computarse ciertos efectos económicos con carácter retroactivo (SSTS. 19/12/92, o 4/6/96)²².

— En segundo término, la jurisprudencia analiza caso por caso las cláusulas del pacto colectivo indagando en la naturaleza de cada comité, las funciones atribuidas y la labor finalmente desarrollada. Se entiende, por un lado, que el comité mixto puede realizar válidamente sus funciones “clásicas” de control y seguimiento del convenio, conciliación y arbitraje, ya que no se trata de competencias de regulación sino únicamente de supervisión del cumplimiento de lo pactado y de solución de conflictos (STS. 15/12/94)²³. Sin embargo, no sucede lo mismo con competencias relativas a la actualización de las normas del convenio, como pueden ser las reglas sobre definición, valoración, modificación y supresión de puestos de trabajo²⁴, la fijación de condiciones de trabajo y productividad (STS. 27/11/91)²⁵, o la revisión de la estructura funcional y retributiva de los grupos laborales (STS. 10/2/92). La actividad del comité no puede ser utilizada con el propósito de fijar en estos casos condiciones de trabajo bajo una proyección de generalidad (STS. 30/5/91)²⁶. Por ello, se concluye, dichos cometidos tienen una trascendencia normativa, pues acarrearán además una modificación de tales normas colectivas.

Ahondando en lo anterior, en otros casos la jurisprudencia sigue una línea exegética más taxonómica. Así, por ejemplo, se ha interpretado como facultad de administración la determinación por el comité de la alta productividad, el estudio para la revisión de puestos de trabajo, la concreción de las reglas del convenio para la concesión de los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, o la elaboración de un mapa de riesgos. Por contra, se ha considerado como negociación la ampliación de las denominadas suplencias de titulación, la revisión de las primas de productividad, la creación de los complementos de destino, el establecimiento de complementos de cantidad y calidad, la regulación de las materias de acción social, préstamos y concesión de prótesis, la revisión de la evaluación de los puestos de trabajo así como la evaluación “ex novo” de los puestos informáticos (STS. 15/12/94)²⁷.

²⁰ Ar. 1874.

²¹ Ar. 375.

²² Ar. 9736, 6 4883, respectivamente.

²³ Ar. 10097.

²⁴ Ibidem. Respecto de la refundición de normas, algunas resoluciones consideran dicha posibilidad como una tarea normativa (v.gr. STS. 24/6/92 (Ar. 4669), mientras que otras sostienen una tesis contraria (v.gr. STS. 27/11/91 (Ar. 8420), o STS. 7/5/92 y 24/6/92)

²⁵ Ar. 8420.

²⁶ Ar. 5233.

²⁷ Ar. 10097.

Así pues, aun existiendo algunos criterios básicos identificativos, hemos visto que la jurisprudencia se ve obligada a analizar cada caso concreto al considerar una labor como administradora o negociadora. Ahora bien, con tan alambicados pronunciamientos judiciales lo que se pone de manifiesto es la complejidad existente entre ambas facetas. Sus fronteras, siempre confusas por su liminaridad caracterizante, no pueden extraerse de una delimitación conceptual, que siempre será aproximativa en estos casos, sino que se deben integrar a raíz del resultado final obtenido, y muy especialmente cuando las decisiones finales perjudiquen los derechos laborales de los trabajadores. Se puede confirmar una tendencia hacia una mayor laxitud de las competencias administradoras, que como hemos comprobado sintoniza con nuevos elementos contextuales que propician su valorización. Sin embargo, quizás lo más relevante vuelva a ser aquí la adopción por parte de la doctrina judicial más reciente de una postura extremadamente cautelosa, cuando no ambigua por taxonómica, que ralentiza el ritmo de los avances experimentables en estos temas.

5. REFLEXIONES FINALES CON VISTAS A LA RENOVACIÓN DEL ASEC

A la luz de lo expuesto, existen, efectivamente, una serie de condicionamientos, tanto técnicos como metajurídicos, que impiden conferir un mayor impulso institucional a las medidas extrajudiciales, en general, y a los comités mixtos como cauce completivo de éstas últimas. En mi opinión, las transformaciones del sistema productivo abre numerosos retos y paradigmas que deparan una línea más creativa del propio concepto de negociación colectiva. Sin embargo, esta tendencia no termina de sintonizar con un sistema de relaciones laborales que, de momento, sólo parece ser capaz de digerir pequeñas dosis de autocomposición. Quizás el hecho de encontrarnos en una fase transitoria, desde una situación de atonía a una reactivación de la extrajudicialidad, parece marcar un ritmo que condena al fracaso cuantas medidas se le adelanten o le traspasen. De ahí estas reflexiones finales destinadas a analizar las posibilidades que tienen los comités mixtos dentro del marco de las medidas extrajudiciales.

Hay que advertir que gran parte de la problemática aneja al instituto paritario es copartícipe de la que en general aqueja la composición de conflictos en nuestro ordenamiento jurídico. Todavía no hay una idea suficientemente asentada sobre el empleo de medios autocompositivos y la simultánea utilización de las clásicas medidas de presión (desconvocatoria de huelgas, renuncia al ejercicio de acciones judiciales). Tampoco hay que olvidar la concreción del grado de vinculación de las resoluciones y laudos arbitrales, en especial ante un régimen jurídico, como el contenido en el art. 91 ET, que al equiparar el laudo al contenido del convenio hace depender la virtualidad de las medidas autocompositivas de las propias estrategias sindicales. Finalmente, además de una concepción individual y paternalista de los conflictos todavía latente que hace de la vía judicial su “sede natural solutoria”, asistimos para mayor abunda-

miento a una involución exegética por parte de los órganos judiciales que, como hemos comprobado, vuelve a poner de relieve los recelos existentes hacia la resolución extrajudicial de controversias mediante comisiones paritarias.

Por consiguiente, y como primera reflexión de carácter general, no hay que desechar hipotéticas acciones legislativas que completen algunos puntos del actual régimen jurídico. Bien es cierto que las últimas actuaciones normativas emprendidas en esta materia ha supuesto un significativo impulso institucional, pese a haber dejado en el aire algunos aspectos basilares. Pero también es verdad que dicho régimen tampoco ha facilitado demasiado un desarrollo más óptimo del arbitraje. Este último participa de una naturaleza contractual, con un compromiso previo para con el mismo, pero cuya eficacia es equiparable a una sentencia. Siendo muy probable que las discordancias subyacentes a dicha "dualidad ontológica" acaben reproduciéndose paralelamente cuando, por un lado, el art. 91 ET confiere a dicha resolución la misma eficacia que un convenio colectivo, con los problemas de legitimación inicial planteables para desplegar dicho efecto, mientras que, por otro lado, la Disposición Adicional 7ª de la LPL equipara tales resoluciones a una "sentencia firme".

En mi opinión, cualquier análisis sobre estos temas requiere esclarecer dos premisas sobre las que pende cualquier línea evolutiva. Por un lado, nos encontramos con que la esencia de las medidas judiciales consiste en su versatilidad, potestatividad y antiformalismo. En puridad, dichas medidas giran sobre el establecimiento de un sistema de garantías procesales para que el derecho a la acción (art. 24 CE) no se vea lesionado a pesar de su sustanciación por cauces extrajudiciales (la denominada "teoría garantista del procedimiento arbitral"). Quiere ello decir que la autocomposición depende de la forma como se combinen sus ventajas, y entre ellas el antiformalismo, con ese cuerpo mínimo de garantías procedimentales. Un difícil equilibrio que debe estar siempre presente a la hora de diseñar cualquier solución extrajudicial.

Asimismo, la segunda premisa tiene una trascendencia si cabe más amplia. Y es que la autocomposición de conflictos parte de una cuestión previa de "diseño" en la que se conjugan varias dicotomías: se puede optar por un modelo profesional o no profesional, por un modelo financiado o por un modelo de "rentabilidad sindical" (v.gr. concepción de estas medidas como una forma más de captar afiliados al sindicato). Tanto el ASEC como los Acuerdos Autonómicos han combinado modelos de composición interna y externa. Todos, en definitiva, tienen sus ventajas y sus consiguientes inconvenientes, no siendo, por lo demás, y en puridad, opciones excluyentes. Sin embargo, es preciso realizar ese intento si quiera de abstracción antes de profundizar en estos temas, ya que tal diseño previo condiciona ulteriormente el desarrollo de la autocomposición²⁸.

²⁸ Sin ir más lejos, estas dicotomías fueron puestas de manifiesto en los debates desarrollados al hilo de las Jornadas Confederales sobre Mediación y Arbitraje, supra cit.

A la espera de que la renovación del ASEC traduzca un nuevo acuerdo mejorado en su contenido, es en la contratación colectiva donde verdaderamente residen las claves evolutivas de esta materia. Nos encontramos ante un tema cuya grandeza y cuyo defecto reside en el rol que estén dispuestos a conferirle la autonomía colectiva y los mismos pactos colectivos. En ese sentido, pueden seguirse varias directrices.

Ante todo, es preciso que se siga profundizando en el régimen regulador dispensado a estos temas en las normas colectivas, no sólo respecto de su atención, que como hemos visto aumenta gradualmente, sino sobremanera respecto de su traducción formal en el contenido de los Acuerdos. Más en concreto, es preciso un esfuerzo de clarificación sobre el verdadero rol desempeñable por cada medida (mediación, arbitraje...), carácter (potestatividad/ obligatoriedad) instancias (unipersonales o colegiadas), momento en que se puede recurrir a ellas, grado de eficacia y cohesión entre sí.

Otro tipo de actuaciones tienen una vertiente procedimental. Si la esencia del arbitraje gira alrededor de un cuadro de garantías, precisamente debe ultimarse el "iter procedimental" a seguir, comenzando por el tema más espinoso de todos, como es la elección de los mediadores o de los árbitros; pero junto a ello, otros temas no menos significativos, como los términos del compromiso arbitral, los mecanismos para garantizar la imparcialidad y "no contaminación" del sujeto solutorio, plazos, explicitación del momento en que adquiere firmeza el laudo como título ejecutivo a efecto de lo dispuesto en la Disp. Ad. 7ª LPL., o la consignación expresa de los motivos y vías de recurso. De la misma forma, otras actuaciones, más paradigmáticas pero no menos interesantes, consiste en considerar esta materia no como algo precluido sino abierto a la experimentación, poniéndose verdaderamente en práctica instituciones complementarias de autocomposición (v.gr. arbitrajes de consultas, procedimientos internos de reclamaciones).

Centrándonos particularmente en la institución paritaria, es preciso ponderar de forma previa las ventajas e inconvenientes anejos a las comisiones. Entre las primeras, hay que partir del hecho de encontramos ante órganos nacidos por y entre las partes negociadoras, lo que les confiere un presupuesto de legitimidad operativa a las decisiones que adopten en virtud del acto de delegación. También las comisiones ejercen un papel de "autocomposición pasiva", ya que su mera existencia predispone algún tipo de acercamiento entre las partes en litigio. A efectos prácticos, sus miembros tienen un conocimiento "in situ" de los problemas que se someten a su consideración, pudiendo individualizar óptimamente la controversia y aplicarla al caso concreto debido a su proximidad y cercanía a los temas más controvertidos. Los inconvenientes, empero, devienen de la naturaleza y de la génesis caracterizadora de dichos órganos. La cercanía al litigio puede ser una ventaja en contra si los componentes pierden la neutralidad que consustancialmente caracteriza al arbitraje. Asimismo, y sobre todo, la paridad en su composición interna puede inducir a la repetición de posiciones contrapuestas en el seno de cada banco, extrapolán-

dose el paralelismo en la emisión de votos desde la comisión deliberadora a la paritaria²⁹.

Es muy probable que estos inconvenientes hayan tenido un peso específico en la ordenación de las comisiones, restándosele con ello gran parte de la funcionalidad potencial que en realidad ostentan. Pero a estos obstáculos, ínsitos al instituto paritario, se añaden otros que, desde otros vectores, dificultan su dinámica operativa. Podemos considerar, por ejemplo, un empleo disfuncional de la propia administración del convenio colectivo, no sólo como institución en sí misma considerada, conceptualmente confusa desde un punto de vista teórico-judicial, sino como canal escasamente aprovechado desde el punto de vista de la negociación y de la participación de los trabajadores en la empresa. Aparte lo anterior, flaco favor se puede hacer al arbitraje con un empleo inadecuado del procedimiento de conflictos colectivos, ya con la yuxtaposición de pretensiones que desvían el fondo autocompositivo de la controversia, o con la desactivación sindical de las propuestas realizadas por otras centrales sindicales en base a las reglas de legitimación procesal contenidas en la ley rituaría.

En mi opinión, el instituto paritario está llamado a ocupar un papel mucho más relevante que el desempeñado hasta el momento. Para ese fin, se podrían considerar las siguientes líneas de trabajo:

— En primer lugar, prescindiendo de las aportaciones que puedan instituirse en el nuevo ASEC y en los diferentes Acuerdos Autonómicos, no hay que olvidar que los convenios colectivos juegan un papel clave en el papel desempeñable por los comités paritarios. A tal efecto, no ayuda demasiado, para este propósito clarificador, el descuido como son tratadas estas cuestiones en dichos pactos al configurar técnicamente el alcance de cada atribución. Y es obvio que todo lo concerniente a su régimen jurídico debe ser objeto de una atención más particular. Además de las competencias, a las que nos referiremos seguidamente, juegan un papel no menos relevante los criterios de ordenación de las comisiones, tanto a nivel interno (composición), como a nivel externo (articulación territorial).

— En segundo lugar, es conveniente clarificar al máximo el rol autocompositivo atribuido al comité mixto. Frente a la práctica de atribuirle una competencia genérica de “interpretación y aplicación del convenio”, es bastante aconsejable apostillar las materias sobre las que ejerce su competencia, si actúa como órgano mediador o si se encarga de realizar una mediación arbitral (elección de los árbitros). No encuentro inconveniente en extender las posibilidades de actuación de las CP siempre que se especifiquen sus atribuciones en el acto delegativo del comité negociador. Bien es verdad que, entre las posibilidades abiertas, son los conflictos colectivos de carácter interpretativo los que pueden resolverse más adecuadamente por las comisiones. Pero a mi parecer, hay que

desechar concepciones que tiendan hacia un “determinismo conflictual paritario”, pudiendo extenderse la actuación de los comités a otras cuestiones, inclusive los aspectos relativos a la negociación del convenio, siempre que, como hemos dicho, existan una coordinadas previamente instituidas que legitimen su actuación en esos niveles. Toda actividad que cuente con una previsión expresa convencional disfruta de una habilitación atribuida por los sujetos negociadores, y no se debe olvidar que si el CP es un órgano delegado del comité negociador, también son consiguientemente una legítima y válida expresión de la propia autonomía colectiva. En palabras del Tribunal Constitucional, la atribución se configura atendiendo a “datos objetivos y prefijados” (STCO 73/1984, de 27 de junio), siendo precisamente esa cobertura la que legitima la actividad ulterior desarrollada por la institución paritaria.

— En tercer término, la consideración del trámite ante el CP como presupuesto previo de procedibilidad no choca con las previsiones constitucionales. Según vimos anteriormente, existen pronunciamientos judiciales que permiten mitigar el excesivo celo conferido al art. 24 CE. Ahora bien, lo que sí debiera extremarse en estos casos es la atención conferida a los trámites ulteriores en vía de recurso, siendo ello además uno de los aspectos atendidos con más detalle por la jurisprudencia social en aras de no violentar el derecho a la tutela judicial efectiva.

— Finalmente, y como posible línea de trabajo en aras de un mayor desarrollo institucional de los comités, sería conveniente difundir la “*jurisprudencia paritaria*” elaborada por dichos órganos al ejercitar su labor autocompositiva. El art. 2/e del RD. 1040/1981, de 22 de mayo, contempla, como materias objeto de inscripción registral, “los acuerdos de las comisiones paritarias, en desarrollo de cláusulas determinadas”. Paralelamente, son sabidas las resoluciones a que pueden los comités en la mecánica desarrollada dentro del propio SIMA. Sin embargo, su contenido no suele difundirse, pese a la trascendencia que en principio pueden gozar tales acuerdos. Por consiguiente, asentar, como práctica propia, la publicación de las resoluciones emitidas por las comisiones mixtas puede ser un medio racionalizador de su operatividad interna que coadyuvaría a una mayor institucionalización de tales órganos en nuestro sistema de relaciones laborales.

²⁹ Sobre estos vectores, vid. ALEMÁN PÁEZ F. “Las comisiones paritarias”, op. cit., pp. 146 y ss.