

# Límites de las facultades de interpretación de las Comisiones paritarias de los convenios colectivos

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 1032/2024, de 17 de julio**

**Juan Carlos García Quiñones**

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad Complutense de Madrid (España)*

[juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es](mailto:juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es) | <https://orcid.org/0000-0001-5958-5793>

## Extracto

La Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2024 desestima el recurso de casación (rec. 265/2022), en relación con la facultad interpretativa de la Comisión paritaria del convenio colectivo, para concluir que la Comisión paritaria de aplicación, interpretación y vigilancia no se ha excedido del ámbito atribuido a sus competencias. La problemática que subyace bajo el conflicto jurídico suscitado son los límites de las facultades de interpretación de las Comisiones paritarias de los convenios colectivos, por el espacio difuso que separa en ocasiones la delimitación entre las funciones de administración y negociación del convenio. Sobre todo, cuando semejante labor debe acometerse, como sucede siempre con cada pronunciamiento judicial, considerando las especificidades que incorpora cada supuesto concreto. Circunstancia esta que complica sobremanera cualquier división en abstracto entre esas funciones de administración y negociación del convenio colectivo.

**Palabras clave:** negociación colectiva; convenio colectivo; Comisión paritaria; funciones de administración y negociación del convenio colectivo; retribución; salarios; paga por objetivos.

Recibido: 09-10-2024 / Aceptado: 11-10-2024 / Publicado: 07-11-2024

**Cómo citar:** García Quiñones, J. C. (2024). Límites de las facultades de interpretación de las Comisiones paritarias de los convenios colectivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1032/2024, de 17 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 483, 124-132. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.24125>

# Limits to the powers of interpretation of the joint Committees of collective agreements

Commentary on Supreme Court Ruling 1032/2024,  
of 17 July

**Juan Carlos García Quiñones**

*Senior lecturer in Labour and Social Security Law.*

*Complutense University of Madrid (Spain)*

[juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es](mailto:juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es) | <https://orcid.org/0000-0001-5958-5793>

## Abstract

The Supreme Court Ruling of July 17, 2024, dismisses the appeal (rec. 265/2022), in relation to the interpretative power of the joint Commission of the collective agreement, to conclude that the joint Commission of application, interpretation and monitoring has not exceeded the scope attributed to its powers. The problem that underlies the legal conflict that arose is the limits of the powers of interpretation of the joint Committees of collective agreements, due to the diffuse space that sometimes separates the delimitation between the functions of administration and negotiation of the agreement. Above all, when such a task must be undertaken, as always happens with each judicial ruling, considering the specificities that each specific case incorporates. This circumstance greatly complicates any abstract division between these functions of administration and negotiation of the collective agreement.

**Keywords:** collective bargaining; collective agreement; joint Commission; functions of administration and negotiation of the collective agreement; remuneration; wages; pay for objectives.

Received: 09-10-2024 / Accepted: 11-10-2024 / Published: 07-11-2024

**Citation:** García Quiñones, J. C. (2024). Limits to the powers of interpretation of the joint Committees of collective agreements. Commentary on Supreme Court Ruling 1032/2024, of 17 July. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 483, 124-132. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.24125>

## 1. Marco normativo

Con la referencia del supuesto que resuelve la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 1032/2024, de 17 de julio, sobre los límites de las facultades interpretativas de las Comisiones paritarias de los convenios colectivos, deben traerse a colación, en primer lugar, los artículos 85.3 y 91.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En efecto, ubicado dentro del título III, «De la negociación colectiva y de los convenios colectivos», capítulo I, «Disposiciones generales», sección 1.ª, «Naturaleza y efectos de los convenios», el artículo 85 del ET, bajo la rúbrica de «Contenido», dispone en su número 3 que:

Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

[...]

e) Designación de una Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Más adelante, el artículo 91 del mismo texto legal, respecto a la «Aplicación e interpretación del convenio colectivo», señala en su número 1 que: «Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, 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».

Por su parte, el [Convenio colectivo de la empresa T-Systems ITC Iberia, SAU](#) (BOE de 3 de junio de 2019), para la constitución de la Comisión paritaria, establece en su artículo 10 que:

Se acuerda constituir una Comisión paritaria como órgano encargado de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio, en el plazo de 30 días naturales desde su entrada en vigor.

Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por seis miembros designados por la empresa y, de otra, por seis miembros designados por la representación de las secciones sindicales que han firmado el presente convenio, repartidos proporcionalmente en función de la representatividad que ostenten en el momento de constitución de la misma.

Y después, en relación con la materia controvertida que ha requerido la intervención de la Comisión paritaria, el artículo 44 del convenio citado señala sobre la «paga vinculada a objetivos» que:

Se establece una «paga vinculada a objetivos (PVO)» de carácter extraordinaria y no consolidable, que será abonada en cada uno de los años 2019, 2020 y 2021. El importe de la referida PVO podrá alcanzar como máximo la cuantía equivalente al 1,25 % de la «masa salarial anual (MS)» de la plantilla en activo en la empresa al 31 de diciembre del año correspondiente.

El importe de la PVO se distribuirá linealmente entre todas las personas trabajadoras en activo en la empresa a 31 de diciembre del año correspondiente y que continúen en activo en el momento del pago de la PVO, proporcionalmente al tiempo trabajado en el año de devengo.

## 2. Supuesto de hecho sometido a enjuiciamiento

Con el referente de lo dispuesto en este último precepto convencional, la Comisión paritaria interpreta que el pago proporcional de los objetivos previsto en el párrafo segundo del artículo 44 del [convenio](#) se refiere a las personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa tras el inicio del año natural o a aquellas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la finalización del mismo, pero en ningún caso afecta a las personas trabajadoras cuyo tiempo de trabajo sea inferior con motivo de los derechos reconocidos en el [artículo 37 del ET](#) y en el artículo 62 y anexo VI del [convenio](#), ni a aquellas que tengan el contrato suspendido por las causas indicadas en los [apartados c\), d\) y e\) del artículo 45.1 del ET](#) ni a aquellas que se encuentran incluidas en el [artículo 48.4 del ET](#). A partir de las referencias legales y convencionales transcritas en el epígrafe anterior, la cuestión suscitada en el procedimiento de conflicto colectivo que resuelve la [STS de 17 de julio de 2024](#) se centra, precisamente, en determinar si procede la nulidad de los acuerdos alcanzados por la Comisión paritaria en relación con el artículo 44 del [convenio colectivo](#), por entender que su interpretación excede de las facultades que se le han atribuido a la misma, suponiendo más una negociación y un nuevo redactado del artículo 44 de la norma convencional que una interpretación o aplicación del mismo. Interrogante que resuelve en sentido negativo la [sentencia citada](#), por los argumentos que exponemos a continuación, desestimando el recurso de casación contra la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) de 21 de julio de 2022, en los autos núm. 201/2022, seguidos a instancia de FI-USO contra la empresa T-Systems ITC Iberia, SAU, y otros sobre conflicto colectivo.

### 3. Cuestiones clave determinantes de la resolución

Para la fundamentación del fallo, la [STS de 17 de julio de 2024](#) tiene en cuenta, en primer lugar, la jurisprudencia emanada de pronunciamientos pretéritos del Alto Tribunal, cuando subraya con carácter general que:

[...] las competencias de las Comisiones paritarias no se extienden a funciones de naturaleza negociadora cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de lo pactado, con la lógica consecuencia de que cualquier acto emanado de aquellas modificando el contenido del convenio habría de ser declarado nulo (STS de 18 de febrero de 2020, rec. 65/2009).

Del mismo modo que señala cómo:

[...] resulta consustancial a la actuación de las Comisiones paritarias que asuman funciones de interpretación, aplicación o administración de los convenios colectivos que deben limitarse a ello sin que, por el contrario, estén facultadas para sustituir la actuación de las Comisiones negociadoras de los convenios y, en consecuencia, puedan renegociar lo pactado (STS de 30 de noviembre de 2022, rec. 29/2020).

Semejante doctrina sirve así para separar claramente las competencias de las Comisiones paritarias, distinguiendo, por un lado, las funciones de negociación del convenio, incompatibles con el cometido que pertenece a las mismas; y las funciones de interpretación, aplicación y administración de los convenios, por otro lado, cuyo desempeño sí resulta acorde con las competencias que les son propias. Separación clara e incontrovertible sobre ambas tipologías de funciones que la [STS de 17 de julio de 2024](#) pone en relación con el supuesto que resuelve, para afirmar la legalidad de los acuerdos adoptados por la Comisión paritaria. Conclusión que sustenta sobre la base de los razonamientos siguientes:

- Del contenido dispuesto en el artículo 44 del [convenio colectivo](#) no cabe inferir ninguna otra interpretación que aquella a la que ha llegado la Comisión paritaria, en relación con que las personas trabajadoras cuyo tiempo de trabajo sea inferior al año del devengo con motivo de los derechos reconocidos en el [artículo 37 del ET](#) y en el artículo 62 del [convenio](#) («Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por una enfermedad grave») o en el anexo VI del mismo («Tabla de permisos retribuidos»), o tengan el contrato suspendido por las causas indicadas en los [apartados c\), d\) y e\) del artículo 45.1 del ET](#) o se encuentren incluidas en el [artículo 48.4](#) del texto legal referido (permiso por nacimiento o cuidado de hijo) devengan el concepto retributivo en cuestión como si su prestación de servicios hubiese sido a tiempo completo o sin la suspensión de servicios provocada por los citados permisos.

- La interpretación realizada por la Comisión paritaria se ciñe estrictamente a la naturaleza de esos permisos; permisos de conciliación de la vida personal y familiar, cuya dimensión constitucional ligada a la no discriminación por razón de sexo impide que su ejercicio ocasione un perjuicio a las personas trabajadoras que los solicitan y disfrutan.
- La Comisión paritaria se ha limitado a enumerar los supuestos legales de permisos retribuidos vinculados a los derechos de conciliación personal y familiar, con cita del [artículo 37 del ET](#), el artículo 62 del [convenio](#), así como la tabla de permisos retribuidos del anexo VI del [convenio](#), coincidentes con los contenidos en los dos preceptos anteriores.
- La interpretación que realizó la Comisión paritaria excluyendo a dichas personas trabajadoras y, por el contrario, especificando que el abono proporcional se refiere a aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa tras el inicio del año natural o aquellas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la finalización del mismo no añade o crea derechos nuevos o excluye los existentes, sino que se limita a una interpretación acorde con la legalidad vigente, incluida en ella la jurisprudencia tanto estatal como internacional relativa a esos permisos retribuidos, sin que pueda afirmarse que se haya excedido de la mera aplicación o interpretación de la norma.

## 4. Valoración crítica

Como planteamiento inicial, la [STS de 17 de julio de 2024](#) constituye una buena ocasión para reivindicar la importancia del papel que ostentan las Comisiones paritarias en el marco de la negociación colectiva. De manera que, con carácter previo, resulta oportuno esbozar siquiera brevemente algunas ideas básicas vinculadas con las mismas en aras de reafirmar esa significación. Reflexiones a las que ha sido sensible tradicionalmente la doctrina laboralista. Para centrarnos acto seguido sobre uno de sus temas clásicos, a partir de una distinción nítida, con refrendo jurisprudencial como se ha visto, entre las funciones de negociación, por un lado, y las funciones de interpretación, aplicación o administración del convenio, por otro lado. Y, de este modo, abordar entonces con mayor criterio la controversia concreta que resuelve la [sentencia citada](#). En este sentido, la figura de la Comisión paritaria constituye una institución de arraigo universal en el campo de las relaciones laborales, en tanto la negociación colectiva se reivindica como un proceso que no concluye con la estipulación y firma del pacto, sino que por el contrario se prolonga y extiende durante toda la vigencia de este (Valdés Dal-Ré). Del mismo modo que la Comisión paritaria cumple además una doble función, como es garantizar una administración pactada del convenio, al tiempo que refuerza los hábitos negociales de los sujetos colectivos (Valdés Dal-Ré). Máxime considerando el carácter relativamente estático de nuestro sistema de negociación colectiva de reparar en el hecho de que la negociación tiene lugar a intervalos

periódicos, en momentos concretos y mediante Comisiones formalizadas (Alfonso Mellado). A partir de aquí, el proceso progresivo de institucionalización de las Comisiones paritarias ha producido importantes consecuencias de índole práctica en la conformación y desarrollo de nuestro sistema de relaciones laborales. Con dos consecuencias tangibles, primero, garantizando la presencia de ese componente dinámico de la negociación colectiva, ejerciendo como instrumento de adaptación y cierre de los contenidos normativos pactados a la realidad cambiante. Y, en segundo lugar, reivindicándose como lugar idóneo para la experimentación y desarrollo de fórmulas autónomas de solución de los conflictos laborales colectivos. Con agudeza se ha dicho que el convenio colectivo constituye un producto «semielaborado», como un conjunto de reglas que precisa ser cerrado con carácter previo a su concreción a la realidad, cuya materialización se obtiene con el auxilio de las actividades de «interpretación y aplicación» (Valdés Dal-Ré). Funciones típicas, como se sabe, de las Comisiones paritarias, por más que semejantes nociones resultan, en efecto, muy imprecisas en el contexto del lenguaje jurídico, de manera que su formulación concreta en cada supuesto es luego materia continua de controversia, como acredita la existencia de numerosas sentencias judiciales. No en vano se ha indicado que la firma del convenio pone fin al conflicto, pero solo de manera transitoria, posponiéndose a una fase posterior su solución definitiva (Valdés Dal-Ré).

Por su parte, entrando ya específicamente en esa delimitación entre funciones de administración y negociación, la diferencia entre ambas, dentro de las competencias de la Comisión paritaria, constituye como se anticipaba una materia «clásica», cuya precisión concreta está en el origen de numerosos pronunciamientos, tanto en la órbita doctrinal como en la jurisprudencia. Para una delimitación de ambos conceptos, se ha entendido que la administración del convenio se refiere a todas las cuestiones de aplicación o de interpretación del mismo y a la adaptación de sus contenidos a problemas no previstos en el convenio o según datos objetivos y prefijados, en línea con una actuación interna dirigida a actualizar la voluntad contractual expresada en el convenio. De manera que la Comisión paritaria, cuando desarrolla esta actividad, se convierte en un instrumento de aplicación funcional posterior al acuerdo, pero en estrecha relación con el mismo (González Ortega). Como posición de principio, la actividad de las Comisiones paritarias persigue así completar el convenio sin innovarlo ni retocar su contenido normativo, de igual forma que la interpretación y aplicación del convenio constituyen las funciones genuinas de las mismas (Alemán Páez y Rodríguez Crespo). Mientras que la jurisprudencia aprecia la existencia de facultades negociadoras cuando el conflicto se suscita en relación con la modificación de las condiciones pactadas, introduciendo nuevas reglas o normas para regular las relaciones laborales en cuanto a las condiciones de trabajo aplicables (González Ortega). Exégesis que puede abordarse a partir de un criterio dual, combinando un análisis pormenorizado de cada competencia junto con un examen que incida en la vertiente orgánica de la propia Comisión paritaria. A este respecto, con buen criterio se ha especificado que lo importante para calificar una determinada actividad de la Comisión paritaria como de negociación y no solo de administración del convenio es, precisamente, su virtualidad innovadora del ordenamiento convencional

(González Ortega). Sea como fuere, como evidencia la atención doctrinal y jurisprudencial dispensada a la materia, esa diferenciación entre administración y negociación en el marco de las competencias de la Comisión paritaria resulta difícil de concretar en muchos casos, una vez que la calificación, como ha tenido ocasión de afirmar el Tribunal Constitucional ([Sentencia 39/1986, de 31 de marzo](#)), no depende del nombre asignado a las competencias, ni tampoco únicamente del contenido de las mismas, sino sobre todo de la función real que cumplen las decisiones de la Comisión paritaria en el contexto del convenio colectivo.

En este orden de cosas, también, para que la Comisión paritaria aparezca dotada de las herramientas de funcionamiento a efectos de poder «asegurar» su eficiencia, debe partirse de un presupuesto cuya consecución no resulta en absoluto fácil, como es que las propias partes del convenio, sin abstraerse de su interés particular, tengan una conciencia claramente favorable a la función trascendente que puede y debe cumplir la Comisión paritaria. Concienciación que puede traducirse, por ejemplo, en una llamada a la responsabilidad de las mismas para no impugnar la solución dada por la Comisión paritaria en una hipótesis concreta, únicamente porque el sentido de semejante solución no satisfaga los anhelos de alguna de las partes que suscribieron el convenio, reservando esa impugnación ante los tribunales para aquellos supuestos controvertidos desde el punto de vista jurídico. Siempre, claro está, preservando el debido equilibrio, de forma que la actuación de la Comisión paritaria no puede servir tampoco para desincentivar el acceso a la tutela judicial, máxime si semejante resultado se busca desde la imposición y no desde el convencimiento. Al tiempo que también a nivel macro, cualquier predisposición favorable a concebir la Comisión paritaria como instrumento útil y eficaz para consensuar soluciones pactadas concilia mal con la incorporación de cualesquiera elementos de imposición, activándose una suerte de resistencia natural. Es por ello por lo que las exigencias del legislador, en su proyección sobre las Comisiones paritarias, deberían limitarse a verificar de una manera efectiva su existencia, mas sin tratar de condicionar bajo cualquier fórmula imperativa un determinado resultado. En definitiva, convencer y no imponer. Cosa distinta es que después, a nivel micro, en cada controversia concreta no pueda pedirse a las partes que renuncien a su legítimo interés particular en favor del funcionamiento de una determinada institución, condicionando en un sentido u otro bajo ese supuesto interés general su decisión de acudir a la jurisdicción, una vez se haya pronunciado la Comisión paritaria acerca de la cuestión controvertida.

Poniendo en relación todas las cuestiones comentadas con el supuesto controvertido que resuelve la [STS de 17 de julio de 2024](#), en línea con la doctrina que emana de la misma, coincidimos con el Alto Tribunal al interpretar que los acuerdos alcanzados en relación con el artículo 44 del [convenio](#) por la Comisión paritaria entran claramente dentro de las facultades atribuidas a la misma, como Comisión paritaria de aplicación, interpretación y vigilancia del convenio, dentro de los márgenes atribuidos de interpretación o aplicación, sin que supongan una negociación ni tampoco un nuevo redactado del precepto convencional citado. De manera que, con la referencia del supuesto analizado, entendemos que la solución dada por la [sentencia citada](#) es, precisamente, la que hace honor en este caso a la importancia y la significación de la Comisión paritaria, enlazando con las reflexiones señaladas al comienzo

de este epígrafe, validando judicialmente el acuerdo alcanzado con anterioridad por la Comisión paritaria. En segundo lugar, como derivación directa de lo anterior, la respuesta judicial a la controversia analizada es también la más acorde y respetuosa con esa distinción nítida, aceptada por la jurisprudencia, entre las funciones de negociación y de interpretación, aplicación o administración del convenio. Incorpora, además, la [sentencia analizada](#) un interés adicional, motivado por el refrendo que hace asimismo de la sentencia recurrida (SAN de 21 de julio de 2022), también respecto a la imposición de una multa a la parte demandante por haber incurrido en temeridad procesal, confirmando que el sindicato formuló su demanda, no con la finalidad loable de velar por los intereses de las personas trabajadoras ya protegidas con la interpretación dada al artículo 44 del [convenio](#) por la Comisión paritaria, sino con el objetivo de recuperar un protagonismo sindical que no detenta por no suscribir el convenio colectivo. Cuestión que enlaza directamente con las reflexiones comentadas en líneas anteriores acerca de los peligros de instrumentalización que acechan en este caso sobre las Comisiones paritarias, de manera tal vez más acusada a como sucede respecto de otras instituciones del derecho del trabajo. Resulta consustancial entonces la labor de los tribunales para preservar su integridad en cada supuesto, conjurando los peligros derivados de esa especial «tentación instrumentalizadora», de modo que el legítimo interés de parte desde su conexión directa con la tutela judicial efectiva no acabe derivando en temeridad procesal. Afirmación esta que alcanza así todo su valor cuando se proyecta sobre las distintas cuestiones que afectan a la Comisión paritaria.