

## «JURISPRUDENCIA» DE LAS COMISIONES DE INTERPRETACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (\*)

Pese a que el Código Civil español circunscriba conceptualmente la jurisprudencia a la «doctrina» establecida por el Tribunal Supremo (1) es claro que las notas de su concepto en modo alguno incluyen la presencia de un juez o tribunal oficial. Jurisprudencia por antonomasia es la *prudentia iuris* contenida en el primer monumento jurídico de todos los tiempos, el *Digesto* mandado compilar por Justiniano, y del que es sabido no se compone de sentencias públicas sino de «respuestas» de juristas privados. Pero sin remontarnos tan alto, en todos los sentidos del término, resulta que de jurisprudencia, jurisprudencia «hipotecaria», se habla también para designar la elaborada por la Dirección General de los Registros y del Notariado (2), organismo que, a no dudarlo, escapa a toda connotación judicial-oficial. En fin, la palabra alemana *Jurisprudenz*, y se da paso así a un argumento doctrinal, refiere, según Koschaker, a cualquier «práctica jurídica» (*Rechtspraxis*) y no sólo a la de los jueces estatales (3). Basten así estos tres usos del término, escogidos sin mayor orden, para justificar la ausencia de ilicitud del que ahora se pretende en relación con la actividad de las comisio-

---

(\*) Comunicación de su autor a las III Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo (Brasilia, 14-16 de mayo de 1984). Debo la mayor parte de los datos sobre los que he construido esta comunicación a la solicitud de mi colaborador en el Departamento, profesor doctor Martínez Girón, al que, de esta forma, expreso mi agradecimiento.

(1) Cfr. art. 1.6.

(2) Cfr. CASTÁN TOBEÑAS: *Derecho civil español, común y foral*, 11.ª ed., tomo I, volumen II, Madrid, 1975, págs. 502-504.

(3) Véase su *Europa und das römische Recht*, Munich, 1946, pág. 210, citado por PUIG BRUTAU: *La jurisprudencia como fuente del Derecho*, Barcelona, s. f., pág. 16, nota 2.

nes de interpretación de los convenios colectivos. Pero, con esto, entramos ya en la segunda parte del título de la actual comunicación.

En efecto, se trata de la «jurisprudencia» de las dichas comisiones, como, por lo demás, insinúa ya el sustantivo de «interpretación» utilizado para calificarlas. La medida de la certeza de un tal enunciado es justamente el objeto de este escrito. Por eso, poco más se puede añadir aquí que la interpretación de las normas convenidas colectivamente por órganos o autoridades uni o pluripersonales, pero siempre *ad hoc*, es una constante de los ordenamientos más significativos. En el español, su existencia se registra en el tercer lustro de este siglo (4); pero unos precedentes sin solución ya de la continuidad sólo se encuentran en la práctica convencional de los primeros años sesenta, esto es, poco después de la aprobación de la ley de «convenios colectivos», apodados además «sindicales» (1958) (5). La homónima ley de 1973 sancionó la costumbre (6), y el vigente Estatuto de los Trabajadores —de 1980— la incluyó como extremo necesario del contenido de los convenios concluidos a su amparo (7). Es, pues, a los «acuerdos» o «resoluciones» de estas comisiones a que refiere la «jurisprudencia» mencionada, la naturaleza de la cual se contrasta a partir de tres rasgos o notas propias de toda jurisprudencia: *la escritura de su formulación, la motivación que la funda y su reiterabilidad*. Sobre estos tres ejes va a girar la exposición que sigue.

## I. FORMULACION ESCRITA

La jurisprudencia basada en la tradición *oral* no es apta para el estudio científico. Algo de esto nos sugiere la simple presencia del *Digesto*, antes aludido, como «colección de escritos» que es. Pero si se quiere un ejemplo que resulte «actual», puede aducirse el, por lo demás bien expresivo, del *common law* inglés, el origen del cual ponen los historiadores en los alto-medievales *writs* (o escritos) *of recordari* que desplazaron la antigua práctica de las sentencias orales al justo objeto de «recordar» al juez el fallo *in voce* que se apelaba (8). La propia palabra *record* pasó a designar la sentencia escrita, de ese modo «registrada» (9). Dentro ya del tema que nos

(4) Véase las sentencias del TS (1.ª) de 16 de mayo y 13 de junio de 1914 (JC, tomo 130, págs. 333 y sigs., y 544 y sigs.).

(5) Véase las sentencias *infra* nota 11. Por lo demás, la Orden de 22 de julio de 1958, que desarrolló aquella ley, preveía ya la posibilidad (cfr. art. 5.2).

(6) De 19 de diciembre (cfr. art. 11).

(7) Cfr. art. 85.2, d).

(8) Cfr. HARDING: *A social history of English Law*, Londres, 1966, págs. 51-52.

(9) *Ibidem*.

ocupa, quizá no sobre referirse al *grievance procedure* o procedimiento por el que se invocan en los Estados Unidos los convenios colectivos para fundamentar reclamaciones o quejas, la necesidad de cuya escrituración obedece a exigencias tan procesales, y en esa misma medida jurídicas, como la de fijar los términos del litigio, en trance de imprecisarse a lo largo de las sucesivas instancias, así como la de limitar la proliferación de «demandas», circunstancia ésta impeditiva de la certeza y seguridad de cualquier ordenamiento (10). En cuanto al español, la jurisprudencia de los Tribunales laborales, Supremo, pero sobre todo Central, acusan ya la *documentación* de los «acuerdos» de las comisiones de los convenios («paritarios», de aquí en adelante) desde 1962, lo que prueba cómo los negociadores de éstos fueron conscientes desde el primer momento de la necesidad de escriturar las actuaciones de unas comisiones que ellos mismos promovieron. Se habla así del «informe» facilitado por una de ellas a quien lo requería en vista del pleito «externo» que iba a provocar (11); y de ahí que jurisprudencia posterior continúe aludiendo, al menos hasta 1982 (12), a estos acuerdos que redactan por escrito los secretarios de las comisiones paritarias, y de los que incluso libran «certificación» para su aportación a los autos del proceso en que se va a contender (13). El trámite figura también en el texto de los convenios, como se comprueba por la cláusula de uno de éstos en la que se permite a todos los que litiguen ante la jurisdicción administrativa o laboral «acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria, a cuyo fin deberán solicitar el oportuno certificado del secretario» (14). Se trata, como puede verse, de una versión en clave laboral y negociada del derecho común que la Ley de Enjuiciamiento Civil reconoce a cualquier litigante, a obtener «ejecutoria» o «documento público y solemne en que se consigne una sentencia», y que se expide «a instancia de parte para la guarda de sus derechos» (15). Pero precisiones así no se entenderían sin esa imperiosidad de que los pro-

(10) Cfr. ELKOURI AND ELKOURI: *How Arbitration Works*, 3.<sup>a</sup> ed., Washington, 1976, pág. 145.

(11) Véase sentencia TS (4.<sup>a</sup>) de 15 de diciembre de 1962; en parecido sentido, TC de 20 de noviembre de 1963.

(12) Cfr., por ejemplo, sentencias TC, 7 de marzo de 1967, 3 de noviembre de 1978 y 22 de julio de 1982; asimismo, TS (4.<sup>a</sup>), de 4 de abril de 1964 y 22 de febrero de 1969.

(13) TC, 4 de junio de 1976: «la Comisión Mixta (...) acordó (...) según consta en certificación del secretario de la Comisión.»

(14) Véase el de Vidrerías Vilella, S. A., de Barcelona, aprobado en 31 de marzo de 1978, art. 19 (*BOP*, 24 de abril de 1978).

(15) Véase artículos 369, párrafo último, y 374, párrafo tercero.

cedimientos ante las comisiones paritarias concluyan en una decisión escrita: de hecho son ya lugar común los convenios que, al tiempo de constituir aquéllas, imponen una *obligación* en tal sentido a los miembros o componentes de las mismas.

## II. MOTIVACIÓN

El que los «informes», que se dijo antes, de las comisiones paritarias puedan, como también se comprobó entonces, alegarse en los pleitos ante los tribunales laborales; prueba su interés de cara a la resolución de los mismos. En efecto, no se trata tanto de comprobar el sentido de la *decisión* que despacha la queja o reclamación, cuanto de ponderar sus *rationes*. Estaría fuera de lugar explicar ahora cómo todo el interés de los casos jurídicos reside en los razonamientos que fundan su solución: en los «fundamentos» jurídicos de la sentencia y no en el fallo; pero quizá no lo esté declarar de una vez por todas que sólo el estudio—y, en su caso, la crítica—de la razón de la decisión —la *ratio decidendi*— posibilitará una jurisprudencia racional, y con ella, una doctrina científica. Pues bien, de las decisiones razonadas se dice que están *motivadas*. La exigencia de motivación de las sentencias de derecho común —desatendida, por cierto, en la historia por una Real Cédula de Carlos III de España (16)— se impuso en las sucesivas Leyes de Enjuiciamiento Civil a través de la fundamentación de los fallos en «resultandos y considerandos» (17). Más cerca ya del tema que nos ocupa, quizá no esté de más constatar que el estadounidense *Código de Etica for arbitrators*, al que se ajustan también los árbitros laborales, ordena a todos ellos exponer por escrito, si lo requiere cualquiera de las partes, las razones en que haya fundado su laudo (*opinions*) (18). Respecto a las resoluciones de nuestras comisiones paritarias, en modo alguno les repugna la idea de motivación, pues si ésta es connatural a toda jurisprudencia que interpreta y aplica, como quiere el Código Civil «la ley, la costumbre, etc.», resulta que, por un lado, ley en sentido *material* lo es el convenio colectivo a interpretar, y que, por otro, toda interpretación tiene sus motivos. Conviene, sin embargo, descender al terreno de los casos concretos.

En él, nos encontramos de entrada, con que los «boletines oficiales» que publican los convenios, hacen lo propio con los «acuerdos» que éstos apli-

(16) En ley 8.ª, título 16, libro 11, de la *Novísima Recopilación*: «Los tribunales ordinarios, incluso los privilegiados, excusen motivar las sentencias, como hasta aquí, con los 'vistos' y 'atentos' (...) y los fundamentos alegados por las partes.»

(17) Véase, para la vigente, artículos 371-372.

(18) Cfr. ELKOURI, cit., pág. 237, nota 229.

can, constatándose, por ejemplo, uno que declara el derecho a prestaciones de incapacidad transitoria por considerarse el correspondiente período, «tiempo efectivamente trabajado» (19), así como otro que atiende la reclamación de la empresa para excluir del concepto de «Retribución real» el «plus de distancia», las «comisiones sobre rentas» y el complemento por «horas extraordinarias» (20). A veces, hasta los propios tribunales amplían, por decirlo así, la materia interpretable por las comisiones, pues éstas no deben detenerse en la indagación de la «voluntad de las partes», se supone que del convenio, sino, por el contrario, insertar éste «en el ordenamiento jurídico cuyos principios y finalidad son factores esenciales para su interpretación y aplicación» (21) Aunque tal aseveración pueda a su vez interpretarse equívocamente, es indubio su propósito de estimular a las comisiones paritarias a tener presente en sus motivaciones el orden jurídico general, y no sólo el especial del convenio. Por lo demás, no faltan casos en que las sentencias judiciales asumen como propias las decisiones de las comisiones, lógicamente, por la corrección de su razonamiento, diciéndose, por ejemplo, que el criterio del fallo de instancia es «coincidente» con el del acuerdo de la comisión paritaria (22), y que no es razón menor para esa coincidencia el hecho de ser aquél «vinculante para las partes» (23), probablemente por no existir razones de peso en el derecho extra-convencional para revocarlo.

Pero esta coincidencia en el «fallo» sólo se explica por otra en la motivación. Es decir, que la solución *se reitera* porque convencen sus motivos o razones. Tal es el tema que se impone a inmediata consideración.

### III. REITERABILIDAD

La jurisprudencia referida por el Código Civil sólo lo es si se establece de modo reiterado. Ello indica que, como por otro lado declaró el Tribunal Supremo español, una sola sentencia *no hace* jurisprudencia (24). Resultaría fuera de lugar contrastar aquí esta regla con la anglosajona del precedente, pero no el destacar cómo, según la misma, el juez de un caso no puede igno-

(19) Publicado en el BOP de Valencia, de 25 de junio de 1980 (*Inf. Lab.*, 1980, referencia 2.767).

(20) *Ibidem*, pese a tratarse de un «acuerdo» distinto.

(21) Cfr. TC, 14 de mayo de 1982.

(22) TC, 30 de septiembre de 1971; en similar sentido, TC, 25 de febrero de 1982.

(23) TC, 18 de marzo de 1980.

(24) Aunque puede ser alegada (cfr. sentencia de 11 de diciembre de 1953).

rar el precedente que exista, aún para revocarlo. Se percibe así que un fallo antecedente conserva pese a todo cierta autoridad, y de ahí la declaración de aquel Tribunal sobre que la doctrina sentada a propósito de un único caso «puede servir de orientación en eventos (futuros) para reiterarla» (25). El eco de esta máxima resuena en una sentencia del Tribunal Central de Trabajo, que, a la vista de varias resoluciones «contradictorias» de una comisión paritaria asumió la última en el tiempo por entender «se ha llegado a ella después de un mayor estudio y meditación» (26). Es decir, que aún en el caso extremo de una sola, y por demás contrariada, decisión, el Tribunal, que puede revocarla, la «reitera» no obstante por considerarla, diríamos, más madura que otras: un criterio éste no en exceso distante del presente en los *Authorative prior awards* —fruto a su vez de los *authorative precedents* del derecho común inglés (27)— y, con arreglo al cual, los laudos laborales de los árbitros norteamericanos deben reiterarse «en ausencia de cambios relevantes en la literalidad del convenio colectivo o de prueba de que la decisión o decisiones precedentes fueran erróneas» (28). Reiteración, pues, del precedente, salvo que haya razones para apartarse del mismo.

Por lo visto se comprende la mayor autoridad que posee el precedente reiterado para continuar fundando decisiones en el mismo sentido. Es así muy explicable, pues no otra cosa que prudencia revela, la actitud del «reclamante» de confiar en el criterio uniformemente sostenido por la comisión paritaria sobre cierta materia, alegando ante los tribunales la «interpretación» concorde que aquélla «da a las numerosas consultas formuladas respecto al convenio» (29). A la inversa, imprudente es el «reclamante» que pretendiese de la comisión una solución contradictoria de una doctrina reiterada. Solo que en este punto, la práctica de los convenios suele ser más rigurosa que la Ley de Procedimiento Laboral, pues que impone sin más la condena en costas (o «gastos») al litigante vencido (30), y no, como aquélla, la multa al notoriamente temerario, esto es, al que litiga a despecho de una jurisprudencia muy reiterada en contra (31).

(25) Sentencia de 20 de abril de 1959.

(26) TC, 25 de febrero de 1982.

(27) Cfr. SALMOND: *Jurisprudence*, 11.ª ed., a cargo de G. Williams, Londres, 1957, secc. 53.

(28) Véase el caso *Goodyear Tire & Rubber Co.* (árbitro Killingsworth, 1961), citado en ELKOURI, cit., pág. 374, nota 35.

(29) TC, 24 de mayo de 1976.

(30) Véase al respecto, MARTÍNEZ GIRÓN: «La temeridad en procesos laborales», página 433, especialmente nota 172 (*REDT*, julio-septiembre 1983), sobre un ejemplo de convenio en tal sentido.

(31) MARTÍNEZ GIRÓN, cit., pág. 425, y jurisp. ibi. cit.

## IV. CONSIDERACIONES FINALES

Es evidente que de las muestras y ejemplos aducidos a propósito de tres rasgos esenciales de la jurisprudencia, no se deduce sin más una presencia *acabada* de la misma en la actividad de las comisiones paritarias. Pero por no ser «acabada» es por lo que debe seguirse y aprovecharse en vista de un desarrollo ulterior más completo. En este punto, no parece intrascendente traer a colación la experiencia de que todo derecho —y en definitiva, toda jurisprudencia— incipiente es un derecho —y en consecuencia, una jurisprudencia— *vulgar*, pero, por lo mismo, joven y llena de vigor. De ahí que no deba descuidarse, sino atenderse para hacerlo justamente maduro y ejemplar: en una palabra, clásico. Por lo demás, la «vulgaridad» de esta jurisprudencia se acusa de forma muy especial en dos limitaciones o carencias, la consideración de las cuales pone fin ya a esta comunicación. La primera afecta a la eficacia «espacial» de nuestra «jurisprudencia».

Es claro que la comisión paritaria actúa para una determinada unidad de negociación —empresa, sector, etc.—, fuera de la cual sus resoluciones casi que ni son cognoscibles. Así lo avala, por lo demás una sentencia del Tribunal Central al declarar que las decisiones de la comisión que aplica el convenio colectivo de la Banca privada en nada afecta a unas Cajas Rural y de Ahorros que exceden el ámbito del mismo (32). No obstante, al igual que convenios de empresa o de sectores próximos —o incluso de no tan próximos— *comunican entre sí*, otro tanto puede suceder a propósito de las resoluciones que los aplican. Las perspectivas de esta interrelación no son de momento previsibles, pero quizá ofrezca alguna la experiencia que de nuevo se registra en los Estados Unidos, de los llamados «laudos previos persuasivos» (*Persuasive prior awards*), los cuales, a ejemplo de los *persuasive precedents* del derecho inglés válidos para otros países de la *Commonwealth* y viceversa (33), son eventualmente reiterables en empresas, sectores u oficios distintos de aquéllos a los que se refieren (34).

La segunda limitación mira a la eficacia «temporal».

Es indudable que el transcurso del tiempo, en especial por los cambios legislativos, resta fuerza a la jurisprudencia; pero también, que su autoridad permanece siempre de un modo u otro, pues, en expresión feliz de nuestro

(32) De 22 de julio de 1982.

(33) Cfr. SALMOND, op. y loc. últ. cit.

(34) Véase el ejemplo del caso *Chrysler Corp.* (árbitro Wolff, 1948) reiterando un laudo del árbitro H. Shulman, en ELKOURI, cit., págs. 382-383, nota 65.

Tribunal Supremo, la jurisprudencia, aún referida a preceptos derogados, nunca se entiende tal (35). Por eso, aunque los «acuerdos» de las comisiones paritarias tengan una eficacia circunscrita a la vigencia del convenio que interpretan, sus *rationes* pueden valer intemporalmente. Una sentencia del Tribunal Central pone exclusivamente el acento sobre la primera realidad, pues, de negarla, se vendría a otorgar a la comisión «facultades claramente legislativas o de creación de normas», con «posibilidad», así, «de dictar preceptos permanentemente obligatorios» (36). Pero esto se dice porque se piensa únicamente en el mandato del «acuerdo» («resolución») y no en su motivación: en la norma y no en sus razones. Tales son, sin embargo, las que permitirán en su día discurrir sobre el convenio, las que puedan detectar lo que hay de incongruente, arbitrario o irracional en él; en definitiva: las que servirán para *mejorarlo* cuando llegue el tiempo de su renovación. Porque las razones de hoy sirven a las de mañana, y así sucesivamente. Por eso no sorprende, antes estimula, la cláusula de un convenio modélico disponiendo, para cuando la disolución de la comisión, que las resoluciones de ésta «se compilarán al objeto de que constituyan material a tener en cuenta en futuros convenios» (37). Quizá no sobre apostillar, volviendo a un ejemplo inicial, que también las soluciones de los juristas romanos fueron compiladas en su día, contando de ese modo a la hora de elaborar los modernos códigos y recopilaciones.

GONZALO DIEGUEZ CUERVO

(35) Sentencia 25 de mayo de 1980.

(36) De 21 de septiembre de 1982. Como se ve, esta sentencia atribuye curiosamente la intemporalidad a las normas legales, siendo así que continuamente se derogan por otras posteriores.

(37) Cfr. acuerdo transitorio número 12, CC Fabricantes de Vidrio Hueco, de Barcelona, de 23 de octubre de 1962 (BOP, 24 de noviembre de 1962).