Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 229-246

Sobre los acuerdos de la comisión paritaria del convenio colectivo: Los criterios de interpretación del convenio según la jurisprudencia. Comentario a la STS 6241/2024, de 11 de diciembre de 2024

The joint committee of the collective bargaining agreement: Interpretation standards under case law. Comment on the Supreme Court ruling 6241/2024 of December 11, 2024

Isabel García Trigueros *Aspirante Magistrado 4T orden Social. Doctor en Derecho*
https://orcid.org/0000-0001-5062-9294

Sumario

1. **Introducción. Marco jurídico de la institución paritaria**
2. **Antecedentes de la situación**
3. **Fundamentos de derecho**
   3.1. Cuestiones relevantes de la fundamentación del fallo
   3.2. Vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Extralimitación de las funciones de la CP
   3.3. Límites en la función de interpretación (doctrina aplicable). Criterios interpretativos de los convenios colectivos
4. **Resolución final**
5. **Conclusión y valoración crítica**
6. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 2/5/2025
Fecha Revisión: 27/5/2025
Fecha Aceptación: 11/6/2025

Cita Sugerida: GARCÍA TRIGUEROS, I.: «Sobre los acuerdos de la comisión paritaria del convenio colectivo: Los criterios de interpretación del convenio según la jurisprudencia. Comentario a la STS 6241/2024, de 11 de diciembre de 2024». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 16 (2025): 229-246.

Resumen

La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2024 (rec.253/2022), que desestima el recurso de casación, resuelve que no ha existido extralimitación de las competencias de la comisión paritaria del convenio colectivo en sus funciones de interpretación y aplicación. La cuestión central radica en la determinación de los criterios hermenéuticos aplicables de las cláusulas controvertidas del convenio colectivo con el fin de armonizar sus disposiciones para aplicarlas de manera justa y coherente adecuando su alcance normativo al caso concreto.

Palabras clave

Convenio colectivo; criterios de interpretación; jurisprudencia; comisión paritaria; libertad sindical.

Abstract

The Supreme Court ruling of December 11, 2024 (rec. 253/2022), which dismisses the appeal in cassation, there was no overreach of the powers of the Joint Committee of the Collective Agreement in its functions of interpretation and application. The core issue lies in determining the applicable hermeneutical criteria for the disputed clauses of the collective agreement, aiming to harmonize their provisions to ensure fair and coherent application while adapting their normative scope to the specific case.

Keywords

Collective agreement; interpretation criteria; case law; joint committee; trade union freedom.

1. INTRODUCCIÓN. MARCO JURÍDICO DE LA INSTITUCIÓN PARITARIA

El objeto de este estudio de doctrina judicial se basa en analizar a través de la fundamentación jurídica de la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 6241/2024 de 11 de diciembre de 2024 (rec. 253/2023) seleccionada, los criterios de interpretación comúnmente utilizados para interpretar y aplicar el convenio colectivo estatutario. Para ello, se va a examinar, las funciones del órgano que las personas legisladoras han encargado la labor hermenéutica del pacto convencional, la comisión paritaria del convenio colectivo, y si la ha realizado correctamente o, por el contrario, se ha extralimitado de sus funciones.

A este propósito, el examen de la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante TS) 6241/2024 de 11 de diciembre de 2024 sobre la extralimitación de competencias de la comisión paritaria (CP) en su función interpretativa del convenio colectivo evoca, una vez más, la importancia de esta institución para asegurar la eficacia de la aplicación práctica de la norma paccionada.

Por lo que, en principio, se va a definir qué es la institución paritaria, el marco legal y su principal función.

La CP es ampliamente aceptada por la doctrina como aquel "órgano de composición mixta, conformado por representantes del banco social y del banco empresarial, que se instituyen en los pactos colectivos con la finalidad de interpretar el convenio, aplicar el clausurado del mismo, y resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos surjan desde la vigencia del acuerdo"[1].

La CP forma parte del contenido obligatorio del convenio colectivo estatutario (CC), ya que, se ubica en el Título III "De la negociación colectiva y de los CC", capítulo I "Disposiciones generales", sección 1ª sobre la "naturaleza y efectos de los CC", el artículo 85.3 e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) le otorga la categoría que ostenta, la de institución consolidada en el convenio colectivo[2]. Se establece en este precepto que "sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los CC habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (…) e) Designación de una CP 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 art. 83".

Un poco más adelante, en el capítulo II "Procedimiento", sección 1ª "Tramitación aplicación e interpretación", art. 91. "Aplicación e interpretación del CC" en el primer punto establece 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 CC corresponderá a la comisión paritaria de los mismos".

De esta forma, se configuran las fuentes de las que emana esta institución, tradicionalmente, en principio, de la ley, de los convenios colectivos y de los pactos que éstas generan[3] estableciendo

[1] Alemán Páez, F.A., *Las comisiones paritarias,* Madrid, Civitas, 1996, p. 23.

[2] BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015 por el que se publica el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).

[3] Alemán Páez, F.A., *Las comisiones paritarias,* Madrid, Civitas, 1996, p. 23.

en el punto 4 que "las resoluciones de la CP sobre interpretación y aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los CC regulados en esta ley"[4].

La imposición obligatoria de este órgano en el CC no es otra que atribuirle el cometido de "resolver las dudas", es decir, interpretar y, en su caso, "resolver las situaciones de conflicto" que puedan surgir de la interpretación de la norma convencional, con el objetivo último de evitar los conflictos en sede judicial, aunque finalmente se reserve el derecho a última interpretación a la jurisdicción competente[5].

Aunque dicho marco normativo pueda estar incompleto, ya que no permite elaborar un régimen jurídico de la CP ni de la posibilidad de gestión y administración global del CC[6], se ha ido completando con la labor de la jurisprudencia. Por lo tanto, la construcción de la CP del convenio colectivo, sus aspectos orgánicos, funcionales, competenciales, etc. se han ido configurando a través de la negociación colectiva mediante cláusulas en los CC y se ha completado con la actividad judicial[7].

La importancia de la reciente STS 6241/2024, de 11 de diciembre de 2024, facilita la labor de comprensión y aceptación de esta comisión como parte fundamental del CC, la labor interpretadora que realiza en aras a gestiones conciliatorias que en estos tiempos vuelven a resurgir, por ejemplo, con la aparición de comisiones paritarias y mixtas dedicadas a la gestión de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial en determinados CC[8].

De esta forma, el caso concreto que se plantea en esta sentencia se basa en un conflicto surgido del XII CC de centros de asistencia y educación infantil[9], el cual, en el capítulo II "Comisión Paritaria", artículos 7 y 8, establece mediante negociación colectiva, la configuración jurídica de este órgano.

En este CC el sector de aplicación tiene como ámbito territorial el estatal y ámbito funcional "los centros privados no integrados de asistencia y educación infantil" así como "aquellas empresas o entidades privadas que gestionen centros de titularidad pública"[10].

En resumen, la definición y funciones que otorga el art. 7 del CC a la institución paritaria establece que "se constituirá una CP, única en todo el Estado e integrada por las organizaciones

[4] En la misma línea, BOE núm. 143, de 12 de junio de 2010 por el que se publica el Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que establece en el art. 2.1 c) que "serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles: los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo".

[5] Mateos Beato, A., "La aplicación e interpretación de la negociación colectiva: el papel de las comisiones mixtas y otros órganos de composición de las partes", VVAA., *Nuevos problemas de la negociación colectiva. XVI Jornadas de estudio sobre negociación colectiva. Informes y estudios sobre relaciones laborales*, García Blasco, J. (coord.), Madrid, CCNCC, Ministerio de Trabajo y Estudios Sociales, nº60, 2003, p. 259.

[6] Morales Ortega, J.M., *La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación internos*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), 2006, p. 11.

[7] Por ejemplo, STS de 30 de octubre de 2001(rec. 2070/2000); STS de 16 de marzo 2005 (rec. 118/2003), entre otras que se van a analizar durante el estudio.

[8] Por todos, art. 18.14 del BOE núm. 10 de 12 de enero de 2022, por el que se publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, así como el art. 42 C) del BOE núm. 44 de 21 de febrero de 2023 por el que se publica el Convenio Colectivo de Acciona Mobility, SA.

[9] BOE núm. 178 de 26 de julio de 2019 por el que se publica el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.

[10] Art. 1 y 2 del XII CC de centros de asistencia y educación infantil. Del ámbito funcional se puede deducir, aunque el convenio no lo especifique, la diferencia entre centros de gestión directa y centros de gestión indirecta, cuestión relevante para la labor interpretadora de la CP y que se tratará en los siguientes epígrafes.

empresariales y sindicales firmantes del convenio, para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del mismo (…). Las funciones de la CP serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio.

b) Control y seguimiento de la aplicación del convenio: 1. Adaptando el texto a las modificaciones legislativas que se produzcan cuando se limiten a una mera transcripción literal. 2. Trasladando a la CN los errores u omisiones detectados, que impliquen una modificación del texto del convenio, así como las actualizaciones legislativas que excedan de la mera transcripción.

c) Proponer ante la Administración los temas que puedan tener relación con el sector.

d) Conocer las reclamaciones que se produzcan sobre las materias reguladas en el convenio.

e) Intervención preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional en los conflictos de carácter colectivo que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del convenio. Dicha intervención podrá ser mediadora, conciliadora y, previo acuerdo unánime de los integrantes de esta comisión, arbitral.

f) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia y el cumplimiento del convenio, así como las que puedan atribuírsele de común acuerdo por las partes integrantes".

Con estas importantes referencias se articula el conflicto que ha generado la siguiente actividad jurisdiccional.

2. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN

La Federación de enseñanza de las comisiones obreras (CCOO) interpuso demanda de impugnación de convenio[11] que, en un momento posterior del procedimiento fue encauzada a la modalidad de conflicto colectivo[12], terminó, una vez expuestos los hechos y fundamentos, con la suplicación que se dicte sentencia por la que "se declare la nulidad del dictamen a la consulta nº40 contenido en el acta sexta de 3 de noviembre de 2021 de la comisión paritaria del XII convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil".

Admitida a trámite y practicadas las propuestas admitidas por el tribunal se dictó sentencia desestimando la demanda interpuesta por CCOO, a la que se había adherido la Confederación intersindical galega (GIG), y absolviendo a todas las partes demandadas; la Confederación de centros de educación y gestión (EYG), la Asociación de centros autónomos de enseñanza privada (ACADE), la Federación de enseñanza de USO (USO), la Confederación española de centros de educación infantil (CECEI), la Confederación española de centros de enseñanza (CECE), la Federació de centres d'educació infantil de Catalunya (FCIC), la Federación de sindicatos independientes de enseñanza (FSIE), SALVEM 0-3 y la Federación de empleadas y empleados de los servicios públicos de UGT (UGT).

[11] BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011, por el que se publica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) por el que se regula el procedimiento de impugnación de CC y que viene desarrollada en el Título II, Capítulo IX con la rúbrica "De la impugnación de convenios colectivos", en los art. 163-166.

[12] Se regula en el Título II, Capítulo VII, arts. 153-162 de la LRJS por encontrarse la "aplicación e interpretación de una norma, CC o pactos o acuerdos de empresa, entre otras, dentro del ámbito de aplicación del proceso de conflictos colectivos.

En resumen, la sentencia declaró probados determinados hechos relevantes.

1º En la 14ª Reunión de la comisión negociadora del XII convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil[13] se formularon propuestas por ambos bancos, el social y el empresarial, de "incrementos salariales diferenciados para los centros de gestión directa y para los centros de gestión indirecta"[14].

2º En un momento posterior, el día 25 de abril de 2019 en la 15ª reunión, los sindicatos UGT, USO y FSIE aceptaron las propuestas.

3º El CC fue finalmente publicado en el BOE de 26 de julio de 2019, tras la firma de las organizaciones sindicales y patronales, el sindicato CCOO no fue uno de los firmantes del CC.

4º El dictamen impugnado (en adelante, consulta nº40) se emitió en una reunión de la CP celebrada el 3 de noviembre de 2021 a instancia de ADEI, por la cual se extendió el acta sexta, en la que consta lo siguiente:

"consulta nº40.: D. Ezequiel, director Jurídico de ADEI consulta si, conforme a los procedimientos de actualización de las tablas salariales previstos en el XII CC, es de aplicación para los centros de gestión indirecta únicamente la disposición transitoria octava (DT 8ª), al estar referenciadas sus tablas de septiembre a septiembre, sin que quepa también, y de forma adicional o simultánea, la aplicación de lo previsto en la disposición final quinta (DF 5ª) del convenio que solo es aplicable al resto de tablas por estar referenciadas al mes de diciembre.

Dictamen: la actualización de las tablas salariales correspondientes a los centros de gestión indirecta se hará conforme a lo establecido en la DT 8ª del convenio, no siendo de aplicación a dichas tablas de gestión indirecta lo previsto en la DF 5ª del convenio".

En este punto, deviene necesario desarrollar el contenido de estas dos disposiciones controvertidas.

— La DT 8ª dispone que "a partir del día 1 de septiembre de 2021 y hasta el 31 de agosto de 2022, las tablas salariales para todos los centros de educación infantil-gestión indirecta- serán las que figuran en el anexo II, apartado c del presente CC. En el caso de que el IPC del periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de agosto de 2021 fuese superior al 2 por 100, se revisarán las mismas en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales".

[13] XII CC de centros de asistencia y educación infantil. El ámbito territorial es estatal y afecta en su ámbito funcional a "los centros privados no integrados (se refiere a que imparten exclusivamente educación infantil) de asistencia y educación infantil autorizados y registrados por la administración autónoma competente (…) así como aquellas empresas o entidades privadas que gestionen centros de titularidad pública".

[14] La diferencia entre centros de gestión directa y centros de gestión indirecta se encuentra en el derecho administrativo, las formas de gestión de los servicios públicos. La principal diferencia entre ambos tipos de gestión es la responsabilidad de la gestión y del servicio. En la gestión pública, los centros de gestión directa son administrados directamente por la Administración, con recursos y personal propio. En los centros de gestión indirecta son operados por terceros mediante concesiones o contratos. Vid. Fernández Rodríguez, C., "La actividad administrativa prestacional o de servicio público", VVAA.: *Manual de Derecho Administrativo II. Régimen jurídico de la actividad administrativa*, Fernández Rodríguez, C. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pp. 230-231.

— La DF 5ª dispone que "en el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2021 fuese superior al 1 por 100, se revisarán los salarios en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021. Las empresas tendrán un plazo de dos meses para actualizar esos atrasos".

Por su parte, CCOO presentó papeleta de mediación en el SIMA[15] y posterior impugnación al considerar que la consulta nº40 contravenía algunas disposiciones normativas y derechos fundamentales, los cuales se analizarán en los siguientes epígrafes.

La cuestión suscitada en el procedimiento de conflicto colectivo fue resuelta por la STS 6241/2024 de 11 de diciembre, declarando desestimado el recurso por el que se solicitaba la anulación del dictamen de la CP realizado en la consulta nº40 y especifica que la CP no incurre en extralimitación de sus funciones[16].

3. FUNDAMENTOS DE DERECHO

3.1. Cuestiones relevantes de la fundamentación del fallo

Al amparo del art. 207.e) LRJS[17], en el recurso de casación se denuncia la cuestión principal suscitada que se refiere a "si el acuerdo adoptado el 3 de noviembre de 2021 por la CP del XII CC estatal de educación infantil, sobre actualización de tablas salariales, sobrepasa las funciones interpretativas"[18], por ello los motivos del recurso son:

— El art. 2.2d de la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS)[19], la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical y el art. 28.1 de la Constitución Española (CE)[20], la vulneración del derecho a la negociación colectiva, respecto de la extralimitación de competencias de la CP para alcanzar un acuerdo.

— La infracción del art. 91.1 TRLET[21], respecto de la interpretación de la consulta nº40, y, por otra parte, recuerda que el art. 91.4 TRLET[22] otorga la misma eficacia jurídica y tramitación a las resoluciones de la CP que al convenio colectivo regulado en el TRLET.

La STS 6241/2024 se centra en estas dos cuestiones clave para fundamentar la resolución del caso con jurisprudencia emanada de pronunciamientos anteriores del Tribunal Supremo.

[15] BOE núm. 34 de 8 de febrero de 1996. Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje F.S.P creada en 1996 en el art. 5 del I Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) para la "creación y desarrollo de un sistema de solución de conflictos colectivos laborales".

[16] Fundamento de derecho (FDº) quinto, punto 3 de la STS 6241/2024, de 11 de diciembre de 2024 (rec.253/2022).

[17] El recurso de casación se regula en el Título III, arts. 205-21 de la LRJS, en el art. 207 se establecen los motivos del recurso que, en este caso, se funda en "infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

[18] FDº primero de la STS 6241/2024.

[19] BOE núm. 189 de 8 de agosto de 1985 por el que se publica la Ley Orgánica 11 /1985 de libertad sindical (LOLS) establece en el art. 2.2 d) "la libertad sindical comprende el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, el ejercicio de derecho a huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos (…)".

[20] BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978 por el que se publica la Constitución Española (CE) que en el art. 28.1 dispone el derecho fundamental a la libertad sindical.

[21] El art. 91.1 TRLET con la rúbrica "aplicación e interpretación del convenio colectivo" establece 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 CC corresponderá a la CP de los mismos".

[22] El art. 91.4 TRLET establece que "las resoluciones de la CP sobre interpretación y aplicación del CC tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los CC regulados en esta ley".

Otras cuestiones previas analizadas en la STS 6241/2024 sobre las funciones de la CP:

a) Funciones generales de cooperación y colaboración en la ejecución del CC. De forma que, las funciones de cooperación y colaboración de a CP en la ejecución del CC, no es incompatible con las dinámicas conflictuales que generan la interpretación y aplicación del CC, así como su competencia para emitir una resolución. El CC puede crear instrumentos "a través de los cuales no sólo se ejecuta en sentido estricto el contenido normativo del CC, sino que se crean instancias comunes de consulta y participación"[23] compatibles con el art. 9.2[24] y 129.2 CE[25], con el límite de "no desconozcan facultades legalmente establecidas y por tanto indisponibles" en concreto se refiere a las facultades de los sindicatos no firmantes del CC a pertenecer a la comisión negociadora[26]. Por esta parte, estas funciones que corresponden a la administración del CC son también reconocidas por el Tribunal Supremo en distintas sentencias[27].

b) La jurisprudencia constitucional configura, asimismo, la función integradora del órgano paritario en el CC[28], el cual realiza el papel de interpretación unitaria y coherente del contenido del convenio colectivo para evitar conflictos y asegurar su aplicación uniforme.

3.2. Vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Extralimitación de las funciones de la CP

La jurisprudencia constitucional y ordinaria, mediante su actividad hermenéutica, ha fundamentado sus resoluciones generando una limitación de las funciones tradicionales de la CP del CC, la interpretación y la aplicación de esta. Con esta consolidada actividad jurisprudencial, la STS 6241/2024 realiza un amplio razonamiento para concluir que no se ha vulnerado el derecho fundamental a la Libertad Sindical y a la negociación colectiva. Se han extraído los puntos más relevantes para este estudio:

— La autoexclusión de participación en estas comisiones por el sindicato denunciante. Dicta la jurisprudencia ordinaria[29] y la jurisprudencia constitucional[30] que cuando se respete lo establecido en los reglamentos del CC o en el propio CC respecto del índice de representatividad en las comisiones convencionales[31], no se lesionará la libertad sindical, ni cuando disminuya o se reduzca, salvo que tenga su origen en "una decisión contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada". Incluso aunque el órgano tuviera

[23] Tribunal Constitucional. Fundamento jurídico (FJ) 6º Sentencia (STC) 184/1991 de 30 de septiembre de 1991 y publicada el 5 de noviembre de 1991.

[24] En referencia al principio de igualdad el art. 9.2 CE dispone que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (…)".

[25] Respecto de la participación de las personas trabajadoras en la empresa, en sus diversas formas como afiliación a una organización sindical, representación legal de las personas trabajadoras, etc.

[26] FJ. 6º de la STC 184/1991 de 30 de septiembre de 1991.

[27] FDº segundo.2 de la STS 8443/2001 de 30 de octubre de 2001 (rec. 2070/2000) y que a su vez cita la STS 1672/2005 de 16 de marzo de 2005 (rec.118/2003).

[28] Ojeda Avilés, A., "Interpretación del convenio por su CP: naturaleza, criterios, eficacia. Comentario a la STSJ de Navarra de 30 de abril 2003", *Actualidad laboral. La Ley*, nº41, 2003, p. 6.

[29] FJ. 3º punto 3 de la STS 767/2013 de 12 de febrero de 2013 (rec. 37/2012).

[30] FJ. 4 de la STC 235/1988, de 5 de diciembre de 1988 (rec. 712/1986) y FJ. Tercero de la STC 137/1991 de 20 de junio de 1990 (rec. 906/1988).

[31] Se recoge como comisiones convencionales todas aquellas comisiones generadas a partir del acuerdo entre el banco social y el banco empresarial, ya sean contenido obligatorio del CC como las CP o sean comisiones, subcomisiones de trabajo como, por ejemplo, las comisiones *ad hoc* para un cometido específico u otras al efecto. Para mayor extensión, vid. Alemán Páez, F.A., *Las comisiones paritarias*, Civitas, Madrid, 1996, pp. 45 a 60.

naturaleza negociadora, que no es el caso, tampoco vulneraría el art. 28.1 CE por cuanto "la disminución o reducción ha de producirse de una manera arbitraria o antijurídica" y que "las decisiones que distingan entre diversos sindicatos han de ser fundadas".

En cuanto al caso concreto de la STS 6241/2024, el sindicato accionante, CCOO, no suscribió el XII CC a pesar de haber participado en su negociación. Con posterioridad se firmó, registró y publicó según la tramitación de los CC que exige el TRLET[32] para los CC estatutarios, sin la participación de CCOO. Situación que se reclamó en la demanda.

Finalmente, en el punto 5 del FDº tercero de la STS 6241/2024 se concluye que "la exclusión de un sindicato no firmante del CC para formar parte de cualquiera de sus comisiones de administración es totalmente legítima y no vulnera la libertad sindical, en tanto no se acredite que tal diferencia contraría un derecho, o bien se presente desproporcionada o irracional". Y esta situación se puede aplicar al caso que el sindicato haya participado activamente en la fase negociadora del CC y que, en un momento posterior, se niegue a firmar el pacto convencional.

— La distinción clásica entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras del CC a efectos de la exclusión sindical de algún sindicato.

La comisión negociadora se diferencia principalmente de la aplicadora o administradora del CC en que puede crear nuevas normas y modificar lo pactado en CC[33], así lo reconoce la STS de 8 de febrero de 1995 (rec. 3738/1993) cuando especifica en el fundamento de derecho quinto que en referencia a las cláusulas de revisión salarial que "obliga a deslindar las importantes pero limitadas atribuciones de la CP encargada de la aplicación del CC, de las atribuciones de innovación normativa reservadas a la comisión deliberadora del mismo"[34]. De la misma forma, la jurisdicción constitucional, en sendos recursos de amparo por vulneración de derechos fundamentales, en el FDº tercero de la STC 73/1984 de 27 de junio (rec. 683/1983)[35] ha delimitado esta clásica distinción en sus sentencias de tal forma que "si lo perseguido fuese la interpretación o aplicación de algunas cláusulas del CC, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados, solo estarían legitimadas las partes firmantes o la CP a la que obliga el art. 85 TRLET, pues se trataría de una actuación interna al CC destinada a actualizar la voluntad expresada en él".

Así las cosas, en la STS 6241/2024, una vez realizada esta distinción, se recopila la doctrina judicial[36] de la jurisdicción ordinaria sobre la libertad sindical y la composición de las comisiones creadas por el CC, las cuales revisan la distinción entre estas comisiones en aras a realizar las siguientes conclusiones:

[32] El Titulo III, capítulo II, art. 89 regula el procedimiento por el cual se tramitan los CC.

[33] FDº. segundo de la STS 26 de diciembre de 2006 (rec. 14/2006) señala que se constata que la función comisión creada en el CC mediante pacto convencional no es creadora ni modificadora de lo pactado en el CC, sino que su función es meramente administrativa, cuestión que evidencia la diferencia entre ambas comisiones, negociadora y aplicadora del CC.

[34] Vid. STS de 3 de junio de 1991, 25 mayo 1991 y 17 de julio de 1993. Vid. García Ninet, J.I., "Acerca de las comisiones paritarias de interpretación y aplicación de los convenios colectivos". VVAA.: *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde*, García Murcia, J. (coord.) y Martín Valverde, A. (hom.), Madrid, Tecnos, 2015, p. 995.

[35] Y otras concordantes, en STC 9/1986 de 21 de enero (rec. 277/1985), STC 39/1986 de 31 de marzo (rec. 342/1985), STC 184/1991 de 30 de septiembre (rec. 862/1989), STC 213/1991 de 11 de noviembre (rec. 57/1990).

[36] STS de 8 abril de 2013 (rec. 282/2011), de 14 mayo de 2013 (rec. 276/2011), de 21 octubre de 2013 (rec.104/2012), de STS 85/2017 de 1 de febrero (rec. 38/2016) y de STS 491/2017 de 6 de junio de 2017 (rec. 37/2016).

1ª Motivar. Excluir a un sindicato no firmante del CC, aunque haya participado en la negociación, es legítimo y no vulnera la libertad sindical. Las condicionantes son acreditar que la diferencia no se debe a contrariar un derecho o sea irracional o desproporcionada.

2ª Racionalizar. No ofrecer suficientes evidencias de la justificación objetiva y razonable del motivo de la exclusión del sindicato no firmante, atendiendo a las circunstancias del caso.

3ª Congruencia. No es congruente aceptar que un sindicato administre un pacto que no ha firmado, así como, tampoco lo es que las CP se les limite a la función interpretativa o aplicadora de la regla establecida en CC.

4ª En caso de duda sobre las funciones de las comisiones, la postura debe ser "a favor de su consideración negociadora", por lo que, en casos de supuestos confusos, el derecho fundamental a la libertad sindical establece el criterio hermenéutico en favor de su ejercicio y, por tanto, a la participación de los sindicatos no firmantes de pertenecer a una comisión "que presenta visos negociadores".

A modo de conclusión, la STS 6241/2024 considera que, a la vista de estos fundamentos, no se dan los presupuestos exigidos para la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical y que será el pronunciamiento sobre la interpretación del CC aplicado el que ostente la respuesta a este recurso.

3.3. Límites en la función de interpretación (doctrina aplicable). Criterios interpretativos de los convenios colectivos

Una vez resueltas las consideraciones sobre la vulneración de los derechos fundamentales y las funciones de las diferentes comisiones, tal como rubrica el presente estudio, la centralidad de la STS 6241/2024, gira en torno a la interpretación de la consulta nº40, anteriormente mencionada.

No obstante, se habrá de examinar lo que la actividad judicial ha definido como interpretación jurídica y que ostenta la potestad de realizar esta interpretación en el CC. En el segundo de los interrogantes la respuesta la ofrece la STS de 3 de junio de 1991 que reconoce a la CP como "los intérpretes institucionales del convenio colectivo" como establece el TRLET[37]y considera que éstos están sometidos a las reglas hermenéuticas de nuestro ordenamiento que se encuentra inserto en la CE, el Código Civil (C. Civil), la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y la LRJS. Y "solo la interpretación que respeta estos cánones, bastante flexibles por otra parte, puede considerarse interpretación jurídica propiamente dicha"[38], es decir incluso, no siendo totalmente rígidos los criterios hermenéuticos de los acuerdos a los que llegan las CP, sigue siendo interpretación perfectamente válida.

Por otro lado, igualmente relevante es la definición técnica de interpretar, que es la tarea de investigar y averiguar el sentido de las palabras que integran la norma para poder aplicarla a un

[37] En virtud de lo establecido en el art. 91 TRLET ya visto y el art. 85.3 e) TRLET sobre el contenido obligatorio del CC que establece "sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los CC habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: designación de una CP 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 art. 83".

[38] FDº segundo de la STS de 3 de junio de 1991 (rec. 23/1991).

caso concreto[39]. En el caso de las resoluciones de la CP sería la indagación de lo que las personas negociadoras del CC quisieron plasmar en el pacto convencional, de tal forma que se descubra la voluntad plasmada en el acuerdo colectivo y cuyo objetivo es poder aplicarlo a las personas afectadas en su ámbito de aplicación[40].

Asimismo, es reiterada la doctrina del Tribunal Supremo la que establece la "singular naturaleza mixta de los CC", una especialidad que sigue generando controversia:

La autonomía colectiva entre dos particulares, el banco social y el banco empresarial, tienen el deber legal y constitucional de negociar un contrato, el convenio colectivo, que genera un "compromiso obligacional entre las partes" pero que tendrá efecto de norma estatal para las personas afectadas, "incluidas en su ámbito de aplicación"[41]. En términos doctrinales un "contrato con efectos normativos y una norma de origen contractual". En definitiva, una norma generada por la voluntad de las partes privadas, las cuales habrá de interpretarse, según las reglas de interpretación general de las normas, art. 3 C. Civil pero también por la regla de interpretación de los contratos, art. 1281 y ss. C. Civil además de las singularidades de un acuerdo entre partes, la voluntad contenida en él.

Por todo lo expuesto, conviene recordar, tal como se menciona en la STS 6241/2024, los criterios interpretativos de los convenios colectivos, basados en la jurisprudencia consolidada.

La doctrina básica invocada por la STS 6241/2024 sobre los criterios interpretativos de los CC es la siguiente: "atendiendo a la singular naturaleza mixta de los CC (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de estos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: la interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención de las partes[42]. La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas[43]. La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras[44]. La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras[45]. No cabrá la interpretación analógica para cubrir

[39] Álvarez de la Rosa, M., "La interpretación jurídica en la negociación colectiva", VVAA.: *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde*, García Murcia, J. (coord.) y Martín Valverde, A. (hom.), Madrid, Tecnos, 2015, p. 1007.

[40] Alemán Páez, F.A., *Las comisiones paritarias*, Madrid, Civitas, 1996, p. 79.

[41] Montoya Melgar, A., "La interpretación del convenio colectivo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 68, 2007, p. 101.

[42] Gaceta de Madrid núm. 206 de 25 de julio de 1889 por el que se publica el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (C. Civil), el Título preliminar que rubrica "de las normas jurídicas, su aplicación y eficacia" en el capítulo II se desarrollan los artículos dedicados a la "aplicación de las normas jurídicas", en art. 3.1 se establece que "las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas". En el Libro cuarto sobre "las obligaciones y contratos", título II "de los contratos", capítulo IV "de la interpretación de los contratos" el art. 1281 establece que "si los términos del contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas". Mismo sentido, STS de14 de octubre de 2004 (rec. 185/2003).

[43] Art. 3.1 C. Civil y el art. 1285 C. Civil que establece que "las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas".

[44] Art. 3.1 C. Civil y el art. 1282 C. Civil que establece que "para juzgar la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato".

[45] Art. 3.1 C. Civil, art. 1281 C. Civil y el art. 1283 C. Civil que establece que "cualquiera que sea la generalidad de los términos del contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron negociar".

las lagunas del CC aplicable[46]. Y los CC deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espigueo""[47].

Con carácter preliminar, conviene analizar los dos extremos finales contemplados en el texto:

a) No cabrá interpretación analógica para cubrir lagunas del CC aplicable. El art. 4.1 CC en aplicación supletoria, el cual se integra en al título preliminar "de las normas jurídicas, su aplicación y eficacia", por una parte, delimita el campo de actuación a las normas jurídicas en sentido estricto y por otra establece que la aplicación analógica se realizará en los supuestos no específicos en los que se aprecie identidad de razón. Asimismo, en el art. 4.2 se excluyen las leyes de ámbito temporal. Así las cosas, la doctrina científica ha negado tradicionalmente la "aplicación analógica en la interpretación de los contratos" tal como dispone el FDº sexto de la STS 2494/2002 de 9 de abril de 2002 (rec. 1234/2001), los CC tienen "sin duda" el carácter temporal y además el art. 1283 C. Civil, por el que se rige la naturaleza contractual de los CC estipula que no deberán entenderse términos distintos a los propuestos por las partes contratantes.

b) Los CC deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espigueo". El Tribunal Central de Trabajo en 1988 (STCT) de 15 de septiembre de 1988 ya dictó la "prohibición del espigueo" en tanto, la aplicación del CC constituye un "entramado unitario y un todo orgánico que impide "aceptar lo favorable y rechazar lo que se estime perjudicial" siempre que no se infrinjan normas de derecho necesario[48].

Siguiendo la línea de la fundamentación jurídica de la STS 6241/2024, continúa la sentencia con la doctrina básica que sigue una antigua línea jurisprudencial sobre interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos del que participa la naturaleza del CC, por la que, "es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo aquella interpretación que no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual"[49].

De la misma forma, se ha precisado que "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos (…) debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes"[50]. Aunque el TS ha matizado y modernizado este criterio con las últimas sentencias que establecen que "frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecua a las reglas de interpretación que se derivan de los arts. 3 y 1281 y ss. C. Civil, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta"[51].

No es cuestión baladí que los criterios interpretativos que se van a analizar no son cuatro operaciones matemáticas distintas, únicamente la reunión de todos los elementos servirá para realizar una hermenéutica jurídica indispensable para interpretar las cláusulas debatidas, aunque algún criterio

[46] STS de 9 de abril de 2002 (rec. 1234/2001).
[47] STS de 4 de junio de 2008 (rec. 1771/2007).
[48] Mismo sentido, STS de 4 de junio de 2008 (rec. 1771/2007), STS 1130/2021 de 17 de noviembre de 2021 (rec. 3105/2020), entre otras.
[49] STS de 5 de junio de 2012 (rec. 71/2001), de septiembre de 2009 (rec. 78/2008).
[50] STS de 20 de marzo de 1997 (rec. 3588/1996).
[51] STS 904/2020, de 13 de octubre (rec. 132/2019), STS 1135/2020 de 21 de diciembre (rec. 76/2019).

prevalezca sobre otro, sin necesidad de establecer una jerarquía entre ellos[52], aunque se deberán tener en cuenta los principios básicos de toda actividad negociadora como son el principio de buena fe en la negociación colectiva, el principio de conservación del negocio, así como algunas reglas propias del derecho laboral como el principio *pro operario*, entre otras[53].

En virtud de lo anterior, la STS 6241/2024 dicta la resolución del FDº quinto sobre la interpretación del precepto de tal forma que, los criterios objetivos[54] de la ley y atendiendo a criterios subjetivos de los contratos, como la voluntad de las partes, establezcan:

1) La interpretación literal, según el sentido propio de las palabras. El objeto son las palabras que formaban parte del pensamiento de la comisión negociadora cuando elaboró el CC[55]. Este criterio tiene varias limitaciones:

    a) tiene que ser un precepto claro y debe quedar de manifiesto la evidencia de la voluntad de las personas que negociaron el CC, como establece en la STS 6411/2004 de 13 de octubre 2004 que, en el caso de una cláusula de incremento salarial, "debe atenderse a la interpretación literal de la expresión por no constar que la intención de los contratantes fuera otra" en este caso, la aludida expresión se repite los documentos aportados en el proceso[56]. Asimismo, en el FDª quinto de la STS 5916/2009 de 15 de septiembre de 2009 sobre régimen de trabajo en domingos y festivos se dicta la prevalencia de la interpretación literal por ser sus cláusulas claras y no dejar lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, en este caso del acuerdo alcanzado por las partes.

    b) En el supuesto analizado por la STS 6241/2024 se avala que la interpretación literal arroje el resultado fijado por la voluntad de las partes, de tal forma que la DT 8ª Octava del CC analizado, establece esta forma de revisar las retribuciones "para todos los centros de educación infantil -gestión indirecta-" fijando un régimen especial y que la DF 5ª tiene otro régimen de aplicación, uno general, a pesar de omitir a quién se aplica.

    c) Aunque reconoce la labor interpretativa de la CP, en la STS 6241/2024, también se "censura la deficiente técnica reguladora" del CC, en forma de reproche a la comisión negociadora del CC.

2) La interpretación sistemática y lógica[57], según el contexto en el que se inscribe la norma y la realidad social del tiempo en que se dicta, de tal forma que el conjunto de todas arroje un resultado que será el que se aplique a aquellas cláusulas dudosas. De esta forma la STC 189/1993 de 14 de junio de 1993 (rec. 968/1990) en el FD 7º deja claro que "el carácter

[52] Lifante Vidal, I., *Argumentación e interpretación jurídica. Escepticismo, intencionalismo y constructivismo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, p. 52.

[53] Álvarez de la Rosa, M., "La interpretación jurídica en la negociación colectiva", VVAA., *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde*, García Murcia, J. (coord.) y Martín Valverde, A. (hom.), Madrid, Ed. Tecnos, 2015, pp. 1016-1017.

[54] Montoya Melgar, A., "La interpretación del convenio colectivo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº68, 2007, pp. 103-104.

[55] Lifante Vidal, I., *Argumentación e interpretación jurídica. Escepticismo, intencionalismo y constructivismo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 50-51.

[56] FDº segundo de la STS 6411/2004 de 13 de octubre de 2004 (rec. 185/2003).

[57] Lifante Vidal, I., *Argumentación e interpretación jurídica. Escepticismo, intencionalismo y constructivismo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 50-51.

unitario y orgánico del CC puede resultar menoscabado de no ser observado el pacto en toda su integridad"[58]. En la STS 6241/2024 conecta estos dos criterios de la siguiente forma:

- Realiza un análisis global del CC que vincula el art. 53 del capítulo XIII con la rúbrica "retribuciones" dispone que "los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2019, 2020 y 2021 que figuran, como parte integrante del mismo, en los anexos I, II, III, IV".
- De este precepto se infiere el anexo I, el cual contiene las tablas salariales de educación infantil (tabla general) y en disposición distinta, el anexo II, contiene las tablas salariales de educación infantil de gestión indirecta.
- Se concluye después de dicho análisis en conjunto que las plantillas de tienen retribuciones diferenciadas en función de la gestión del centro desde la negociación del CC, con lo cual es totalmente acorde que los sistemas de revisión de estas tablas sean asimismo diferenciados.

De tal forma, como establece la doctrina judicial en otras sentencias "respeta plenamente las exigencias de la razón y la lógica, asentándose en hechos acreditados y en un análisis riguroso de la normativa convencional aplicable"[59].

Igualmente, la STS 6241/2024 realiza una crítica, por la cual, habría sido prescindible realizar dos revisiones salariales en un año, a finales de septiembre y a finales de diciembre, con efectos retroactivos porque este "modo de actualizar salarios, legítimo pero excepcional" debería quedar manifestado con mayor precisión para evitar las dudas al respecto.

3) La interpretación histórica, según los antecedentes históricos y legislativos de la norma y de los actos de las partes, como, por ejemplo, cambios que puedan producirse en el TRLET o la denuncia y posterior negociación de un nuevo convenio. En la STS de 5 de julio de 2006 (rec. 68/2005) por ejemplo, se establece un repaso de los diversos textos de los sucesivos CC en el que de ellos se desprende con claridad las reglas que fijaron para la retribución por antigüedad de las personas afectadas por el convenio. De tal forma que en el FDº cuarto punto 4 conecta este criterio histórico con las previsiones hermenéuticas fijadas en el CC que se están analizando en este trabajo. En la STS 6241/2024 no se conecta un hecho concreto o precepto directamente con este criterio, realiza un cómputo global en la interpretación de los preceptos y determina que se han tenido en cuenta los "propios antecedentes del proceso negociador".

4) La interpretación finalista, según el espíritu y la finalidad de la norma, así como la voluntad o intención de las partes negociadoras. Finalmente, el objetivo último de la labor hermenéutica es poner en conjunción todos los valores y criterios interpretativos anteriores con el fin de "buscar conocer el sentido de una declaración"[60], de la misma forma "puede indagarse el significado del CC en las actas que documentan la negociación"[61].

[58] Por todas, la STS de 30 de mayo de 2011 (rec. 69/2010).

[59] FDº. sexto de la STS 4342/2012 de 5 de junio de 2012 (rec. 71/2011).

[60] Álvarez de la Rosa, M., "La interpretación jurídica en la negociación colectiva", VVAA.: *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde*, García Murcia, J. (coord.) y Martín Valverde, A. (hom.), Madrid, Tecnos, 2015, p. 1015.

[61] Montoya Melgar, A., "La interpretación del convenio colectivo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº68, 2007, p. 107.

Tal como determina la STS 6241/2024 en el FDº quinto punto 2. D) a partir de la interpretación de la consulta nº40 realizada bajo estos criterios se constata:

- que las actuaciones anteriores a la consecución del dictamen, evidenciadas en las actas de la CP reflejan la voluntad de las partes,
- que esto se manifiesta en la aprobación del dictamen por unanimidad de las partes,
- que el dictamen constituye "interpretación auténtica" sin indicios o sospechas de "renegociación" del CC.

Este análisis pone de manifiesto según el Tribunal, que los acuerdos colectivos, la consulta nº 40 junto con las disposiciones legales y los preceptos del CC examinados atienden a su sentido literal, lógico, histórico, sistemático además de a la voluntad de las partes y los propios antecedentes del proceso negociador, por lo tanto, la interpretación inicial es favorable a la realizada por su CP.

4. RESOLUCIÓN FINAL

Se desestima el recurso de casación por no cumplir los requisitos procesales para ello, ya analizados en los primeros epígrafes de este estudio.

Se confirma la SAN 96/2022 de 20 de junio de 2022 con el siguiente razonamiento:

La CP no incurrió en extralimitación de sus funciones cumpliendo lo mandatado por el art. 91 TRLET que, como institución del CC, le corresponde, ajustándose a los términos del propio CC.

La interpretación de las normas "aboca a la conclusión de que: la actualización de las tablas salariales correspondientes a los centros de gestión indirecta se hará conforme a lo establecido en la DT 8ª, no siendo de aplicación a dichas tablas de gestión indirecta lo previsto en la DF 5ª del convenio".

5. CONCLUSIÓN Y VALORACIÓN CRÍTICA

— La STS 6241/2024, de 11 de diciembre, pudiera parecer una más de las muchas sentencias en las que se virtualiza el conflicto entre entidades sindicales en pugna por la parte social del ejercicio del poder de negociación. Aunque, en este caso, puede ofrecer un marco idóneo para seguir reivindicando el papel estratégico de la CP del convenio. No hay que olvidar que la CP se creó como contenido obligatorio del CC con la finalidad de poner en práctica los proyectos convencionales que con gran esfuerzo realiza la comisión negociadora. Estos pactos y acuerdos necesitan, durante la vigencia del CC, una materialización y de ello se encarga la CP con su labor hermenéutica y aplicativa. Con el derecho vivo que contienen las relaciones de trabajo, la CP de da el dinamismo necesario para solventar las dudas interpretativas que, durante la negociación, por tener un ambiente de tensión lógica, no se puede o no se quiere resolver, por estrategias entre las partes negociadoras. El órgano que mejor conocimiento tiene tanto de la actividad del sector o empresa y además ha participado de la negociación, por lo que tiene pleno conocimiento de la voluntad de las partes.

— La STS 6241/2024 proporciona claridad en la delimitación de funciones de la CP. Uno de los puntos fuertes de la sentencia es su exhaustivo análisis sobre las competencias de la CP. El Tribunal recuerda que, conforme al artículo 91.4 TRLET, la CP tiene función interpretativa y de aplicación del convenio como principal, siempre que no modifique

su contenido. La sentencia cita jurisprudencia consolidada para subrayar que la CP no puede actuar como órgano negociador, sino como intérprete auténtico del convenio. Sin embargo, podría cuestionarse si la CP, al resolver la consulta nº 40, realmente se limitó a interpretar o si, en la práctica, estableció una regla nueva al excluir la aplicación de la DF 5ª para ciertos centros dependiendo del tipo de gestión. Aunque el Tribunal concluye que no hubo extralimitación.

— Respecto al método interpretativo del CC: La sentencia aplica los criterios clásicos de interpretación (literal, sistemático, histórico y finalista) para resolver la controversia. Destaca su enfoque sistemático, al señalar que el convenio diferencia explícitamente entre centros de gestión directa e indirecta en sus anexos salariales, lo que justificaría regímenes de actualización distintos. Este razonamiento es sólido, pues se basa en la estructura del convenio y evita contradicciones internas. No obstante, la sentencia pasa por alto un aspecto clave: la posible discriminación entre trabajadores de centros directos e indirectos. Si bien el Tribunal afirma que no hubo tal discriminación, no explora suficientemente si la exclusión de la DF 5ª para los centros indirectos podría generar desigualdades injustificadas. Un análisis más detallado desde el principio de igualdad (artículo 14 CE) habría reforzado la argumentación.

— En cuanto al derecho fundamental a la libertad sindical y la participación en la CP: La sentencia reitera la doctrina sobre la exclusión de sindicatos no firmantes en comisiones no negociadoras, citando jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo. Este punto es crucial, pues sienta un precedente sobre los límites de la autonomía colectiva: las partes firmantes pueden restringir la participación en comisiones administrativas, pero no en aquellas con funciones normativas. No obstante, en la realidad social en la que nos encontramos, en que se prima la conciliación de los conflictos y que la CP, en realidad, cumple un rol cuasi-normativo, se podría justificar la inclusión de todos los sindicatos representativos, aunque no hayan participado de la firma del CC. Este debate es relevante en un contexto donde la interpretación auténtica puede tener impactos similares a una modificación del convenio.

— La Sentencia advierte sobre la falta de claridad en la técnica normativa del CC: Uno de los problemas subyacentes es la redacción confusa del convenio. La sentencia reconoce que la técnica reguladora fue "deficiente" al no especificar con claridad la coexistencia de dos regímenes de actualización. Aunque el Tribunal resuelve el conflicto aplicando los criterios interpretativos, este caso evidencia la necesidad de una mayor precisión en la redacción de los convenios para evitar litigios futuros. Sería deseable que, en casos así, los tribunales incentivaran a las partes a corregir estas deficiencias mediante mecanismos de aclaración o reformulación.

— Consecuencias prácticas del fallo: la sentencia tiene implicaciones significativas, pues para las personas trabajadoras de centros de gestión indirecta se consolida un sistema de actualización salarial distinto, lo que podría afectar a su poder adquisitivo si el índice de precios al consumo varía entre septiembre y diciembre. Para los sindicatos, refuerza la importancia de participar activamente en la negociación y firma de convenios para influir en su interpretación posterior. Para las empresas proporciona seguridad jurídica al validar acuerdos adoptados por mayoría, incluso frente a disidencias sindicales.

— Si bien la sentencia es técnicamente impecable, podría criticarse por lo siguiente:

  - Formalismo excesivo. Prioriza la literalidad del convenio sobre posibles inequidades materiales entre trabajadores.
  - Opacidad en los criterios de ponderación. No explica por qué el criterio sistemático prevalece sobre otros, como el finalista y dar prioridad al principio *pro operario*, por ejemplo.

— La STS 6241/2024 es un ejemplo de aplicación rigurosa de los principios de interpretación contractual y respeto a la autonomía colectiva. Sin embargo, adolece de cierta inflexibilidad al no considerar suficientemente los efectos prácticos de la diferenciación salarial. Futuros casos podrían beneficiarse de un enfoque más equilibrado entre la literalidad del convenio y los derechos sustantivos de los trabajadores. En definitiva, la sentencia resuelve el conflicto jurídico, pero deja abiertas preguntas sobre justicia material y técnica legislativa en la negociación colectiva.

— Aunque refuerza el papel estratégico de la CP como garante de la estabilidad en la aplicación de los CC. Su fallo, al avalar la consulta nº40 que interpretó disposiciones salariales diferenciadas, demuestra que la institución es clave para evitar conflictos judiciales innecesarios al resolver dudas interpretativas, asegurar la voluntad original de las partes, al realizar una interpretación auténtica, flexibiliza la adaptación normativa, evitando rigideces que enclaustran la actualización de los CC. Finalmente, dinamizando la autonomía colectiva.

— Promover reformas legislativas: Ampliar la composición a sindicatos no firmantes, evitando así la alta litigiosidad y las exclusiones que se podrían calificar de arbitrarias. Dotarlas de mayor transparencia, de forma que se desarrollen las funciones de la CP en la legislación, cuestión que desde la doctrina se ha solicitado en numerosas ocasiones. Fomentar la mediación antes de judicializar los conflictos y, en los casos necesarios, vincular al órgano judicial con la resolución planteada por la CP, con la idea de evitar la conflictividad judicial, consolidando, de esta forma, el diálogo social.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alemán Páez, F.A., *Las comisiones paritarias*, Madrid, Civitas, 1996.

Álvarez de la Rosa, M., "La interpretación jurídica en la negociación colectiva", VVAA., *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde,* García Murcia, J. (coord.) y Martín Valverde, A. (hom.), Madrid, Tecnos, 2015.

Fernández Rodríguez, C., "La actividad administrativa prestacional o de servicio público", VVAA., *Manual de Derecho Administrativo II. Régimen jurídico de la actividad administrativa*, Fernández Rodríguez, C. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

Lifante Vidal, I., *Argumentación e interpretación jurídica. Escepticismo, intencionalismo y constructivismo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

García Ninet, J.I., "Acerca de las comisiones paritarias de interpretación y aplicación de los convenios colectivos". VVAA.: *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde,* García Murcia, J. (coord.) y Martín Valverde, A. (hom.), Madrid, Tecnos, 2015.

Mateos Beato, A., "La aplicación e interpretación de la negociación colectiva: el papel de las comisiones mixtas y otros órganos de composición de las partes", VVAA., *Nuevos problemas de la negociación colectiva. XVI Jornadas de estudio sobre negociación colectiva. Informes y estudios sobre relaciones laborales*, García Blasco, J. (coord.), Madrid, CCNCC, Ministerio de Trabajo y Estudios Sociales, nº60, 2003.

Montoya Melgar, A., "La interpretación del convenio colectivo (apuntes de Derecho comparado)", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº68, 2007.

Morales Ortega, J.M., *La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación internos*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), 2007.

Ojeda Avilés, A., "Interpretación del convenio por su CP: naturaleza, criterios, eficacia. Comentario a la STSJ de Navarra de 30 de abril 2003", *Actualidad laboral. La ley*, nº41, 2003.