

# LAS COMISIONES PARITARIAS. PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. REGULACIÓN Y POSIBILIDADES<sup>1</sup>

Carolina Martínez Moreno  
Universidad de Oviedo

Palma de Mallorca  
13 de noviembre de 2008

**SUMARIO:** 1. Las Comisiones Paritarias como manifestación concreta y singular de la autonomía colectiva. 2. Un intento de caracterización general de las Comisiones Paritarias. 3. Los problemas relativos a la estructura y composición de las Comisiones Paritarias. 4. Funciones y competencias de las Comisiones Paritarias. 5. El papel de la Comisión Paritaria en la autocomposición de los conflictos. 6. Algunas conclusiones

## 1. Las Comisiones Paritarias como manifestación concreta y singular de la autonomía colectiva

La primera idea que merece ser destacada en relación con la naturaleza y caracterización de las Comisiones Paritarias, y que quizá sea extensible a cualquier otro órgano mixto o de composición paritaria creado o regulado en convenio colectivo, es que este tipo de órganos presentan una íntima conexión con el principio de autonomía colectiva. Aspecto que ha sido destacado por la doctrina del Tribunal Constitucional, entre otras, en la STC 184/1991, y que resulta una premisa imprescindible para abordar cualquier aproximación a esta materia. Las Comisiones Paritarias son manifestación concreta de dicho principio en varios y diferentes sentidos.

Por de pronto, son fruto mismo del ejercicio de la autonomía colectiva, puesto que forman parte del contenido necesario o mínimo del convenio colectivo estatutario, tal y como se desprende del art.85.2 e) ET; y, con toda probabilidad, del contenido posible y natural de cualquier otro tipo de pacto o acuerdo colectivo. En segundo término, ejercen las funciones que les son propias en relación con lo que se ha dado en llamar la gestión o administración del convenio, de lo pactado colectivamente, y sirven, cuando menos, para fijar el alcance de los contenidos del pacto. Además, están integradas por representaciones de los sujetos colectivos a quienes el ordenamiento atribuye la facultad de negociar colectivamente (art.37.1 CE), de manera que se puede decir que se configuran como un verdadero órgano delegado de las comisiones negociadoras de los convenios. Son, de alguna forma, una prolongación de los propios agentes negociadores. Es éste un aspecto que en la actualidad suscita no pocos interrogantes, al mismo tiempo que ofrece interesantes perspectivas de desarrollo en cuanto al papel que están llamados a cumplir este tipo de órganos, aunque con no pocas dificultades legales y prácticas, como luego se tendrá la oportunidad de comprobar.

---

<sup>1</sup> Una versión del presente trabajo aparece publicada en *Acercando soluciones a los problemas laborales. Estrategias sindicales para desarrollar la mediación 2007. Mediación y arbitraje en España*, UGT, 2008 (pp.61-78).

Por fin, ellas mismas ejercitan facultades de autorregulación, respecto de su propio funcionamiento, pero también en la autocomposición de los conflictos suscitados con motivo de la aplicación del convenio colectivo, o cuantos aquellos las partes decidan someter a su consideración. E incluso, en ocasiones, pueden contribuir a completar, desarrollar, aclarar, actualizar o sustituir la regulación pactada.

Se erigen así en una de las múltiples instancias en que pueden ponerse en práctica algunas de las concretas manifestaciones de la autonomía colectiva, como poder autónomo de integración y resolución de los conflictos laborales, y de regulación de condiciones de trabajo y aspectos de la ordenación y funcionamiento del sistema de relaciones laborales.

Este primer rasgo, al margen del interés conceptual o teórico que pudiera tener para entender e integrar la propia caracterización del sistema de negociación colectiva instaurado por el ET, es de suma relevancia en la práctica, pues puede servir para concretar no sólo el régimen jurídico de estos órganos, sino, especialmente, el alcance de las competencias que se les reconozcan y las consecuencias de las actuaciones que en ejecución de las mismas lleven a cabo. Y ello puede contribuir, en última instancia, a despejar algunas dudas concretas que puedan surgir en el devenir de su cotidiana actuación.

## **2. Un intento de caracterización general de las Comisiones Paritarias**

Lo primero que se puede decir, y que ya se ha apuntado, de las Comisiones Paritarias es que se trata de un órgano necesario y permanente, en el sentido de que su creación o designación forma parte del contenido mínimo del convenio colectivo, tal y como dispone el art.85.2 e) ET, y que permanece durante toda la vigencia del mismo, incluso prorrogada o en la fase de ultra-actividad del acuerdo. Se analizarán a continuación algunos de los problemas y dudas que pueden surgir o derivarse de esta primera caracterización. Por cierto, parte de ese contenido imprescindible del convenio será igualmente la determinación de un procedimiento para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la propia Comisión Paritaria, lo que no deja de suscitar algunas paradojas, puesto que una de las funciones estelares de estos órganos paritarios es la de resolver los conflictos que puedan derivarse de la interpretación y aplicación del acuerdo.

Al margen del hecho de que las Comisiones Paritarias formen parte de “núcleo duro” o necesario del contenido del convenio, y al mismo tiempo derivado del mismo, hay que dejar constancia de otro rasgo o característica de estos órganos, y es que se crean o instituyen en cada convenio colectivo y, una vez constituidos, se erigen en un órgano permanente y estable, y no meramente coyuntural o creado “ad hoc” para ejercer en cada caso, o con motivo de cada conflicto actual, las facultades que les son inherentes o que las propias partes hayan decidido atribuirles. Este carácter puede desplegar interesantes efectos, como luego se dirá, en orden a una posible negociación dinámica o ajuste permanente del proceso negocial y de sus incidencias.

Se trata, además, de órganos de composición paritaria o mixta y de funcionamiento colegiado, que se integran por una representación de ambas

partes negociadoras del convenio, designada por éstas y de entre sus miembros. Sin perjuicio de lo cual, es posible la intervención o la presencia de terceros. Terceros que, con toda probabilidad, no podrán tomar parte en la adopción de las decisiones y acuerdos, so pena de desvirtuar la naturaleza del propio órgano paritario. Y que ejercerán un papel de mero asesoramiento o apoyo técnico o administrativo.

Los aspectos puramente orgánicos de las Comisiones Paritarias tienen mucho menos interés que los que se refieren a la estructura y composición, y al funcionamiento y las posibles competencias a aquellas encomendadas, aspectos que se encuentran además íntimamente conectados y que se abordan en los siguientes apartados. Resulta suficiente con recordar que —como se acaba de comprobar— será en principio el propio convenio creador del órgano paritario el que determine las reglas para la constitución del mismo; los aspectos relativos a su composición, número de los integrantes y forma de designación de estos últimos, su estatuto jurídico —en particular, derechos de asistencia y voto, posibles sustituciones y crédito de horas o retribución del tiempo empleado para cumplir las obligaciones inherentes a la condición de miembro de la Comisión Paritaria—; la manera de llevarse a cabo las reuniones, las ordinarias, con la periodicidad que el propio convenio o el reglamento interno determine, y las extraordinarias, cuando lo soliciten las partes; la convocatoria de dichas reuniones, el quórum necesario para que tengan lugar, la moderación o la presidencia, en su caso, de las sesiones; la forma y plazo para la adopción de los acuerdos y la tramitación o formalización de los mismos. Cuestión que en buena medida se encuentra condicionada por el propio alcance de la decisión adoptada o el carácter de la intervención o actuación concreta del órgano paritario.

En particular, resulta de interés el establecimiento de un plazo máximo para la reunión de la Comisión Paritaria y la adopción del acuerdo, para que, en su caso, se entienda cumplido el preceptivo trámite, cuando así se configure la intervención de este órgano, con carácter previo a la adopción de otras medidas o inicio de otro tipo de trámites o procedimientos, sea de negociación, o de solución de los conflictos. Al modo en que, en relación con la intervención previa de la Comisión Paritaria, se prevé en el art.10.1, 2º ASEC.

Otra relevante cuestión dudosa que se viene suscitando con motivo de la articulación convencional de la intervención de las Comisiones Paritarias es la referida a la naturaleza normativa u obligacional de las cláusulas que se encarguen de ordenar la materia relativa a la constitución y funcionamiento del órgano mixto. Con independencia de que se trate de un órgano que contribuye a garantizar el cabal cumplimiento de lo pactado, lo más seguro es que se esté en presencia de cláusulas de carácter normativo, sin las que desaparecería una parte esencial o muy importante del convenio, cuya actuación repercute en el resto de la regulación de las materias y distintos aspectos de la ordenación de las relaciones laborales en el ámbito del convenio.

Esta solución parece venir apoyada por la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que en **sentencias de 28 de octubre de 1997 (Rc 269/97)<sup>2</sup> y 2 de junio de 1998 (Rc 2740/97)** afirma que las cláusulas de sometimiento previo de los conflictos a la Comisión Paritaria viene siendo considerada por la doctrina científica como integrada no en la mera administración del convenio, sino que establece "normas de configuración" (artículo 85.2 ET) o "estipulaciones de garantía", de manera que se convierte en un producto normativo del convenio. Es, pues, una cláusula de naturaleza normativa, sujeta a su vigencia prorrogada por mandato del artículo 86.3 ET. Con carácter incidental insiste en esta idea la **STS de 26 de abril de 2007 (Rc 84/2006)** cuando afirma el carácter normativo de las normas contenidas en el convenio "que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el propio convenio".

En el plano estructural, y tal y como se acaba de referir, las Comisiones Paritarias se integran, al menos en principio, sólo y necesariamente por representantes de los sujetos firmantes del convenio. Ello implica que, al mismo tiempo, las mismas se configuren como órgano delegado de la comisión negociadora del acuerdo, lo que desde la perspectiva funcional suscita no pocos dilemas y conflictos, a los que conviene que aquí se haga alusión.

De momento conviene retener que la Comisión Paritaria de un convenio, como órgano integrado por vocales representantes de los firmantes, no pueda sino considerarse como una prolongación u órgano derivado de la propia comisión negociadora. Esta configuración sería coherente si las funciones del órgano paritario se limitaran a la interpretación y correcta o pacífica aplicación de lo pactado. Pero el sistema legal quiebra si, como ocurre en la práctica cada vez con mayor frecuencia, a las Comisiones Paritarias se atribuyen otro tipo de competencias, más próximas con las de negociación que a las de mera administración de lo convenido.

Antes de analizar los problemas que de lo anterior se derivan conviene plantear una primera duda, la de si el órgano paritario puede considerarse verdaderamente un "tercero", a los efectos de si la misma está verdadera y materialmente capacitada para intervenir como mediador, mucho menos como árbitro, en la resolución de los conflictos derivados de la aplicación del convenio. La asunción de esta función, o por mejor decir, la eficiencia de la misma, es sumamente dudosa cuando el conflicto surge entre las propias partes firmantes del acuerdo colectivo. Es éste un factor que jugaría en contra de la ventaja, por lo demás indudable, que supone, en aras de una interpretación auténtica de lo pactado, el hecho de que sean representaciones de los propios artífices de la negociación los que contribuyan a fijar el sentido y alcance de las cláusulas insertas en el pacto.

### **3. Los problemas relativos a la estructura y composición de las Comisiones Paritarias**

---

<sup>2</sup> A la que luego alude la STS de 1 de diciembre de 2003 (Rc 138/02), aunque esta última versa sobre la calificación de las cláusulas referidas a la composición y competencias de un comité intercentros.

Como ya se ha anticipado, la cuestión práctica de mayor interés que respecto del régimen jurídico de las Comisiones Paritarias ha debido ser abordada por los tribunales –incluido el Tribunal Constitucional– ha sido la relativa a los sujetos con derecho a integrarse en estos órganos paritarios. De una extensa casuística se extrae –en principio– un criterio claro, el de que en el referido órgano están llamados a estar presentes exclusivamente los firmantes del convenio, ni siquiera los que hayan participado en las negociaciones, si no han llegado a suscribir finalmente el texto del acuerdo. Y, derivado de ello, que no puede considerarse una conducta lesiva de la libertad sindical la exclusión de las organizaciones no firmantes.

En este sentido puede citarse la **STS de 28 de enero de 2000 (Rc 1760/99)** que se pronuncia sobre la legítima exclusión de una Comisión Paritaria de un sindicato que, a pesar de haber participado en el proceso de negociación, no llegó a firmar el convenio colectivo resultante. Y que se remite a la doctrina constitucional en la materia (SSTC 9/1986, 39/1986, 184/1991 y 231/1991). Insiste en ello, aunque en relación con las Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación que podrán constituirse en los convenios colectivos sectoriales estatales y que contempla el art.18 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, la **STS de 8 de marzo de 2006 (Rc 115/04)**.

En un supuesto inverso, pero en sentido complementario y congruente con lo anterior, la **STS de 27 de marzo de 2002 (Rc 1179/01)**, que reitera doctrina contenida en las sentencias de 9 y 24 de mayo de 2001 (Rc 2197/00 y 3816/00), afirma que el sindicato que no esté legitimado para negociar un convenio tampoco lo estará para formar parte de las subcomisiones creadas por el mismo.

Por otra parte, tampoco es infrecuente que los convenios contengan reglas sobre composición e integración de su estructura, matizando el criterio de proporcionalidad en la designación de los integrantes del órgano paritario o garantizando la presencia de al menos un representante por cada uno de los firmantes. En relación con la CIVEA del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración del Estado y con las subcomisiones creadas en el seno de la misma, se pronuncian en tal sentido las **SSTS de 15 de abril de 2002 (Rc 4355/00)**, **4 de junio de 2002 (Rc 1236/01)** y **25 de enero de 2005 (Rc 23/04)**. Mientras que la reciente **STS de 26 de abril de 2007 (Rc 62/06)**, dictada en procedimiento de conflicto colectivo en relación con la interpretación de las cláusulas de un convenio de empresa sobre composición de la Comisión Mixta de interpretación y aplicación de dicho convenio, corrobora estas pautas interpretativas, imponiendo la presencia de al menos un representante de uno de los sindicatos firmantes, pero admitiendo al mismo tiempo esa posible quiebra del principio de proporcionalidad estricta en la designación de las vocalías.

Por su parte, la **STS de 30 de octubre de 2007 (Rc 116/06)** analiza un supuesto singular desde el punto de vista de la determinación de la composición de la Comisión Paritaria y otras comisiones de trabajo para materias concretas creadas o previstas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa. La organización que promueve el conflicto colectivo del que la resolución judicial citada trae causa pretendía que la designación de los miembros integrantes de esas comisiones se llevara a cabo en proporción a la representatividad sindical medida en el conjunto

de la empresa, y no en función estrictamente de la estructura y composición del comité de empresa del centro de Cantabria (que es el único que existe en la entidad, y conforme al cual se establecía la formación de esos órganos delegados). Pretensión que se rechaza, básicamente por estricta aplicación de lo dispuesto al respecto en la norma convencional y en el Reglamento del comité de empresa de referencia, concluyendo el TS con la afirmación de que, sin impugnar el propio convenio, no será posible poner en cuestión la composición del órgano paritario; y que, teniendo en cuenta las competencias de las aludidas comisiones, de mera gestión y administración de lo pactado, y no de negociación, tampoco se producía una lesión del derecho de libertad sindical. En fin, respecto de la comisión de Salud Laboral, específicamente, se invoca una reiterada doctrina conforme a la cual este tipo de órganos eminentemente técnicos y especializados no tienen por qué acomodar su estructura a reglas estrictas de proporcionalidad y representatividad sindical.

Por fin, en la **STS de 15 de enero de 2008 (Rc 59/06)** se resuelve un proceso de impugnación de varias disposiciones adicionales del convenio de la empresa FEVE, esencialmente centrado en la calificación de la naturaleza y competencias de ciertas comisiones a las que se encomiendan funciones en materia de reorganización y adecuación de la estructura profesional, estructura salarial, sistema de cobertura de los puestos de trabajo, residencia, código de conducta laboral, excedencias y beneficios sociales, criterios de recolocación del personal excedente y traslados.

Se discute, por un lado, el carácter negociador de las comisiones aludidas, y el efecto de dicho carácter sobre su estructura y designación por los sindicatos de los miembros integrantes de las mismas, así como la naturaleza obligacional o normativa de las cláusulas que las regulan y de las dirigidas a la ordenación de las materias encomendadas. Y la Sala llega a la conclusión de que la primera de dichas comisiones se limita a ejercer funciones de administración o ejecución de una materia –la reordenación del sistema de clasificación profesional— que parte de lo dispuesto en una normativa convencional preexistente, por lo que la presencia únicamente de los sindicatos firmantes no vulnera la doctrina jurisprudencial al respecto, ni lesiona derecho alguno de los sindicatos sin presencia en la comisión.

En cuanto a la comisión prevista en la D. Ad. segunda del convenio, la solución es distinta. Dicha comisión se dice integrada por seis representantes designados por los sindicatos más representativos y otros seis de la dirección, estando igualmente prevista la designación de común acuerdo de un experto que asista a las reuniones y resuelva las diferencias o discrepancias. En este caso la Sala Cuarta –con referencia a la jurisprudencia y a la doctrina constitucional que distinguen entre comisiones negociadoras y de mera gestión y administración de lo pactado— sí estima vulnerado en parte el art.87 ET, puesto que no se respeta la exigencia de que las representaciones sindicales sumen en conjunto a la mayoría de los miembros del comité de empresa, de modo que dicha comisión no podrá ejercer facultades de negociación, no pudiendo asumir buena parte de las competencias que, en relación con las materias aludidas, le atribuye la propia D. Ad. segunda en cuestión. Como se verá, de nuevo se manifiesta la implicación o

conexión existente entre las cuestiones referidas a las competencias y al la composición del órgano mixto o paritario establecido por el convenio.

Por fin, las previsiones de la D. Ad. tercera aluden a una comisión dependiente de la propia Comisión Paritaria del convenio, integrada únicamente por los sindicatos firmantes, por lo que habrá de ver limitadas sus atribuciones a la interpretación, administración y estudio o proyecto. Así pues, en la medida en que sus funciones de circunscriban a la preparación de un nuevo marco regulador en las materias concernidas, o a la determinación de los criterios de recolocación de los trabajadores excedentes, no habría tacha alguna que formular a lo dispuesto en la misma. Conclusión distinta merece la atribución de funciones de regulación directa en materia de movilidad voluntaria, donde sí se entiende vulnerada la interpretación jurisprudencial del art.85.3 ET. Todo lo cual lleva a la estimación parcial del recurso formulado por la parte demandada, salvando cuanto de la regulación del convenio se considera no atenta contra aquellos criterios de interpretación de los parámetros de delimitación entre funciones de administración o de regulación de las comisiones creadas en convenio colectivo.

#### **4. Funciones y competencias de las Comisiones Paritarias**

Hasta ahora se han repasado los aspectos conceptuales y estructurales en cuanto atañe al régimen jurídico de las Comisiones Paritarias, pero para abordar lo relativo a los aspectos funcionales de estos órganos paritarios hay que partir de lo dispuesto en el art.85.2 e) ET, que establece una fórmula sumamente genérica y omnicomprensiva en relación con sus atribuciones, al decir que en el convenio colectivo deberá designarse *“una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas...”*.

Parece así conformarse, en coherencia con el carácter promocional con que en nuestro sistema se contempla o concibe el principio de autonomía colectiva, un ámbito competencial potencialmente ilimitado para las Comisiones Paritarias, que queda por completo en manos de lo que decidan las propias partes negociadoras.

Sin embargo, de una interpretación sistemática de la regulación que en el Título III del ET se contiene en materia de negociación y convenios colectivos – esencialmente, el art.91 ET, que precisamente se refiere a la aplicación e interpretación del convenio—, parece lógico pensar que la genuina función de las Comisiones Paritarias, su atribución por excelencia, tiene que ver sobre todo con la aplicación e interpretación de lo pactado, el seguimiento y vigilancia de su cumplimiento, y, en su caso, la resolución de los conflictos que se puedan suscitar con ocasión de la aplicación de la regulación contenida en el convenio colectivo. Facultades que quedarían integradas en un concepto doctrinalmente acuñado, que es el de “administración del convenio”.

En efecto, en el citado precepto legal se dispone que *“con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá por la jurisdicción competente.”*

En el ejercicio de estas facultades o atribuciones confluyen asimismo los órganos e instancias ante los que se sustancien esos otros procedimientos a los que ese mismo precepto alude, la mediación, la conciliación y el arbitraje, conforme se disponga en los propios convenios colectivos o en los acuerdos a que alude el art.83.2 y 3 ET. Principalmente, en el ASEC y los Acuerdos Autonómicos de Solución de Conflictos Laborales.

No cabe duda, de que desde ese punto de vista contribuyen a facilitar y reforzar el cumplimiento de lo pactado (STC 213/1991), así como a garantizar la unidad de interpretación del contenido del convenio. Esto último con mucha más virtualidad habida cuenta las conexiones entre la labor de las Comisiones Paritarias y los medios institucionales de solución de conflictos, incluso en el ámbito del proceso.

No obstante lo anterior, en los últimos tiempos se han incrementado e intensificado las facultades negociadoras de las Comisiones Paritarias, a lo que han contribuido en buena medida las previsiones de los sucesivos Acuerdos para la Solución Extrajudicial de los Conflictos y, sobre todo, los de Negociación Colectiva.<sup>3</sup> Y no sólo las de informe previo, estudio y preparación de futuras regulaciones, o de las revisiones, totales o parciales, del convenio, cuando no de verdadera regulación de algunas materias o desarrollo e integración de aspectos concretos del contenido de la norma colectiva. Sobre todo en convenios de cierta complejidad y extensión, o que han sufrido varias sucesivas versiones.

Ello es comprensible en un sistema de negociación cada vez más desarrollado y complejo. Y se trata de un elemento que ha introducido un notable dinamismo en el procedimiento negocial, acercando nuestro modelo a un sistema de negociación permanente y abierta, bien distinto del modelo estático y cerrado heredado del franquismo, que concebía el convenio como una norma completa y acabada, e inmodificable e inatacable durante su período de vigencia.

Son sobre todo estas facultades y funciones las responsables de la enorme variedad y diversidad que la negociación colectiva ofrece en la creación y regulación de órganos paritarios. Tanto desde el punto de vista terminológico, como en la estructura, ámbito de actuación, sectorialización por razón de la materia o diversificación territorial de esas comisiones y subcomisiones.

---

<sup>3</sup> El último y vigente, se suscribió el 6 de febrero de 2007 (Res. de la DGT de 9 de febrero de 2007, BOE 24 de febrero). Y en su Capítulo IX, referido a la estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociadora se hace explícito el propósito de impulsar la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de los conflictos, y, en particular, de fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las CP o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos. Adviértase cómo el AINC 2007 ciñe la referencia a las CP a las competencias de estricta administración de lo convenido. Con el paralelo propósito de reforzar las competencias y eficacia de los sistemas institucionalizados de resolución de los conflictos.

Pero el reconocimiento en la práctica de estas facultades de verdadera negociación futura y permanente a las Comisiones Paritarias no ha dejado de suscitar controversia y, de nuevo, algunas dudas. La principal de las cuales ha sido, una vez más, la referida a los sujetos integrantes de estos órganos, que, como se ha dicho, son estrictamente los firmantes. Pero resulta que en nuestro sistema de negociación colectiva, y como consecuencia de la eficacia reforzada o privilegiada reconocida por la ley (el ET) a los convenios estatutarios, los sujetos legitimados para negociar son todos aquellos que cuenten con el nivel de representatividad o implantación que exigen los arts.87 y 88 ET. De modo que resulta obligado concluir que, si la Comisión Paritaria tiene atribuidas competencias de verdadera negociación, no habrá más remedio que dar cabida en su composición a todos cuantos sujetos resulten legitimados para negociar en el ámbito de que se trate. Y ello no supone, con toda probabilidad, sino desnaturalizar a la propia Comisión Paritaria, que se concibe como algo derivado pero distinto de la comisión negociadora. Se llega así a una especie de callejón sin salida.

Otra de las grandes dificultades que surgen en la práctica es la delimitación de lo que supone mera administración del convenio frente a lo que ya implica auténtica negociación, en el sentido de modificación de lo pactado o innovación en el contenido regulador del convenio. Cuestión que suele dirimirse caso a caso, analizando en primer lugar las facultades y competencias que atribuye al órgano paritario la norma colectiva, y si el ejercicio de las mismas se sujeta a parámetros estrictos o a una regulación básica contenida en el propio convenio; y, en segundo término y a partir de ahí, examinando la repercusión de la concreta actuación en el caso de la Comisión Paritaria, y si la misma desborda el marco establecido en el convenio. Supuesto en el que habría que llegar a la conclusión de que lo acordado o actuado por el órgano paritario habría de calificarse como nulo, para lo cual podrá ser objeto de impugnación a través del procedimiento de conflicto colectivo.

Son considerables los pronunciamientos jurisprudenciales en los que se dirimen procedimientos de impugnación de acuerdos adoptados por CP de convenios colectivos., precisamente como consecuencia del “desbordamiento” del ámbito competencial de dichos órganos paritarios.

Puede citarse, por ejemplo, la **STS de 20 de mayo de 2004 (Rc 17/03)**, en relación con las previsiones contenidas en el Convenio de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., que, a resultas de la segregación de actividades y la creación de tres sociedades diferenciadas e independientes, pretendía reestructurar los órganos de representación paritaria atribuyéndole competencias en tal sentido a la CP, lo que se considera una verdadera modificación de la regulación convencional. La Sala insiste también en que, no pudiendo atribuir a lo decidido por la CP el carácter de convenio ni naturaleza normativa, el procedimiento para impugnar los acuerdos o decisiones del órgano paritario será el de conflicto colectivo y no el de impugnación de convenios colectivos.

A esta sentencia se refiere la posterior **STS de 14 de marzo de 2007 (Rc 38/06)** a propósito de la limitación de las competencias de las CP, y en relación con la fijación por el órgano paritario en ese caso de la forma de computar la antigüedad

del personal, a partir de la fecha de efectos del propio convenio, lo que se considera una extralimitación de sus facultades.

También la **STS de 28 de enero de 2000 (Rc. 1760/99)**,<sup>4</sup> después de insistir en que si la CP tiene facultades de negociación tiene que dar cabida en su composición a todos los sujetos legitimados, recuerda que la línea divisoria entre las comisiones mixtas de administración y de negociación quedó perfilada, entre otras, en las sentencias del Tribunal Constitucional 73/1984 y 184/1991, en el sentido de que la administración persigue la interpretación o aplicación de algunas de las cláusulas del convenio, la adaptación de las mismas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados; y que se trata de una actuación interna del convenio destinada a actualizar la voluntad expresada en él. Por el contrario, cuando se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé.<sup>5</sup>

Criterio en el que se abunda en la **STS de 12 de diciembre de 2000 (Rc 1292/00)**, que anula un acuerdo de una CP que trascendía de la mera administración, puesto que modificaba las tablas salariales cuando no tenía atribuidas facultades de alteración de lo pactado. Que también alude a la doctrina constitucional contenida en las SSTC 73/1984, 9/1986, 39/1986, 184/1991 y 213/1991. Y que parece concluir afirmando que la comisión negociadora no puede delegar facultades negociadoras en la Comisión Paritaria.

Por su parte, en las **SSTS de 4 de junio y 19 de diciembre de 1996 (Rc 3767/95 y 1985/96)** se decide que las atribuciones de la CP no alcanzan a modificar lo pactado en el convenio, de manera que no cabe que dicho órgano altere la fecha prevista de efectos económicos del mismo.

Y en la **STS de 21 de abril de 2005 (Rc 107/04)** se afirma que las atribuciones de la Comisión Paritaria del convenio de la empresa Leroy Merlin, S.A. son las de informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del convenio, para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido. Y emitir informe previo respecto de todos aquellos asuntos que se refieren a la aplicación e interpretación del convenio, y evacuar dictamen con carácter previo a la interposición de un conflicto por cualquiera de las partes legitimadas. Sin embargo, tales informes carecerán de fuerza ejecutiva, y no serán vinculantes.

---

<sup>4</sup> Con remisión a otro supuesto similar, resuelto por la STS de 29 de abril de 1997.

<sup>5</sup> En el concreto recurso se pone un especial énfasis en que la cláusula del convenio no autoriza a la CP a crear nuevas categorías profesionales, sino meramente a definir las que el pacto recoge, y en función de las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores, de forma que se complete y aclare el contenido de las definiciones ya enunciadas. Sin que, por otro lado, se califique como vinculante lo decidido por la CP. Esta cláusula no se considera incida en lo que es materia de negociación puramente.

Mucho más decididamente, la **STS de 30 de mayo de 2007 (Rc 167/07)**, que remite a su vez a la de **31 de octubre de 2005 (Rc 140/04)** y contiene una amplia referencia jurisprudencial, proclama que entre las atribuciones de la CP no figura la modificación de lo pactado en convenio, y que corresponde en exclusiva al legislador la delimitación de los órganos a los que corresponden las competencias negociadoras y las de administración, excediendo de las atribuciones de los sujetos con capacidad convencional asignar valor normativo a los acuerdos de la CP. En el caso concreto se declara ilegal un acuerdo adoptado por la CP del convenio de FEVE, que introducía un trato diferente en cuanto al cómputo de antigüedad de los trabajadores que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del convenio de eficacia general se encontraban sometidos a otro de eficacia limitada.

Y aunque se trate de un tipo de conflictos muy específicos, excluidos además del sistema del ASEC, resultan de gran interés, por lo extremadamente litigiosas, las competencias atribuidas a la CIVEA por el Convenio Colectivo Único para el personal de la Administración General del Estado, que remite a la futura negociación en el seno de dicho órgano multitud de aspectos de la ordenación de las relaciones laborales en ese concreto ámbito (homologación de categorías, corrección del encuadramiento inicialmente atribuido, asignación o reconocimiento de complementos salariales singulares, etc.). Parece que los tribunales, también el TS, están llegando a la conclusión de que sin esa previa intervención no es posible que los interesados interpongan reclamaciones judiciales en ejercicio de sus derechos.<sup>6</sup>

Y así se refleja en la **STS de 12 de noviembre de 2007 (Rc 899/07)**, que entra por fin a conocer de la controversia, para concluir afirmando que, aunque el proceso de adaptación de estructuras salariales y asignación de los nuevos conceptos retributivos se esté retrasando más de lo deseable, no hay duda de que fue voluntad de las propias partes negociadoras del convenio encomendar a la CIVEA la culminación de ese proceso mediante la concreción de las circunstancias que de manera individual permiten el reconocimiento de los diferentes complementos singulares de puesto de trabajo. Y que los órganos jurisdiccionales no pueden suplir el papel asignado en ese proceso a la autonomía colectiva, sin perjuicio de que luego los efectos económicos se retrotraigan.

Se aclara en esta sentencia que esta decisión no contradice su propia doctrina contenida en la **STS, del Pleno de la Sala, de 27 de septiembre de 2006 (Rc 294/05)**, relativa al plus de permanencia y desempeño de los trabajadores de Correos, que requiere, conforme dispone el convenio aplicable a dicha entidad, la previa determinación de los criterios de experiencia, responsabilidad y dedicación necesarios para su devengo. Pues, en ese caso, además de analizar el propio contexto de la norma convencional de aplicación, y no habiéndose acreditado por

---

<sup>6</sup> La STS de 30 de abril de 2002 (Rc 1275/01) afirmaba la necesidad de recurrir a los cauces del convenio, y por tanto, a la necesaria intervención y negociación en el seno de la CIVEA para la reasignación de grupo profesional, respecto del inicialmente atribuido con la entrada en vigor del CCU. Y la STS de 14 de diciembre de 2006 (Rc 121/05) hacía recapitulación de todas las precedentes resoluciones desestimatorias de los trabajadores que reclamaban la integración en otro grupo profesional distinto.

la demandada la fijación o no de aquellos criterios, se reconoce el derecho de la actora sobre la premisa de su veteranía en la empresa, que hacía presuponer que reunía aquellas condiciones o cualidades.

Un supuesto próximo a estos que se mencionan se aborda en la **STS de 11 de octubre de 2007 (Rc 335/06)**, que versa sobre una reclamación formulada por parte de un trabajador de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en relación con un complemento específico de puesto de trabajo. En realidad el problema es más estricto y consiste en determinar si el aludido complemento, que fue reconocido al actor por decisión de la Comisión Paritaria, se percibe a partir del acuerdo en tal sentido adoptado por dicho órgano o con efectos retroactivos, conforme el convenio determina sean aplicadas las condiciones retributivas con carácter general.

La Sala entiende que los efectos sólo pueden producirse a partir del acuerdo de la Comisión Paritaria, puesto que el puesto de trabajo del actor no tenía asignado inicialmente el complemento salarial en litigio, y es el propio convenio el que prevé la posible asignación mediante la intervención del órgano paritario. No pueden, pues, otorgarse efectos retroactivos a un derecho económico que no venía reconocido en el convenio, sino que se asigna con posterioridad por el aludido cauce.

Una variante de este tipo de actuación negociadora se encuentra en la regulación del descuelgue salarial, que cuenta con una ordenación específica, tanto en el ET como en los convenios colectivos, puesto que el mecanismo del descuelgue salarial también forma parte del contenido mínimo o necesario del convenio.<sup>7</sup>

Dicho lo anterior, también la jurisprudencia ofrece ejemplos de prácticas contrarias a lo dispuesto en convenio en relación con las competencias atribuidas a las CP. Y así, en la **STS de 10 de marzo de 2003 (Rc 60/02)** se anula un acuerdo entre la Administración de Castilla y León y dos sindicatos, porque establecía un sistema para la contratación temporal de personal informático que suponía un menoscabo de las competencias reconocidas a la CP para la elaboración del procedimiento y criterios de baremación para la contratación temporal.

En fin, buen ejemplo del alcance de la intervención de las Comisiones Paritarias en la fijación de la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo es la **STS de 5 de febrero de 2008 (Rc 644/07)**, que determina el alcance del art.44 del Convenio Colectivo estatal de las Empresas de Seguridad para los años 2005-2008 en relación con la retribución de los noventa y seis días de descanso anuales reconocidos a los trabajadores del sector, en caso de imposibilidad de disfrute del total, por razones del servicio y de las peculiaridades de su jornada de trabajo. En concreto, el actor solicitaba el abono de una cantidad por los días que no pudo disfrutar, pretensión que le fue denegada tanto en la instancia como por la Sala de suplicación con base en que ya había percibido cantidades por la

---

<sup>7</sup> Vid. al respecto, el análisis de la negociación verificada al hilo de la modificación introducida en ese sentido por la reforma del ET por Ley 11/1994, contenido en C. MARTÍNEZ MORENO, "Ordenación del salario", *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva* (dir. J. GARCÍA MURCIA), CES, Madrid, 1998.

realización de horas extraordinarias. La Sala afirma que, aunque la retribución de uno y otro concepto se cuantifique con el mismo importe, ello no obsta a considerar que se trata de dos retribuciones o compensaciones completamente autónomas e independientes. Por otro lado, como la demandada invocaba la interpretación realizada por la Comisión Paritaria, que supuestamente favorecía su oposición a la pretensión actora, la Sala analiza el alcance de las interpretaciones verificadas por aquel órgano paritario, cuyo carácter vinculante para las partes firmantes no puede excluir la calificación o el control judicial sobre el acierto o corrección técnico-jurídica de las mismas.<sup>8</sup> Y ello con independencia de que la interpretación en concreto realizada en este caso por la aludida Comisión resulta por completo acorde con el criterio de la Sala y no avala, en cambio, la posición de la empresa.

## **5. El papel de la Comisión Paritaria en la autocomposición de los conflictos**

La función primordial de las Comisiones Paritarias en la resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo aún sigue siendo la denominada “vía previa paritaria”, que se contempla en los arts.10.1 y 14.2 d) ASEC, este último referido a la necesidad de incluir o acompañar al escrito de promoción o solicitud de la mediación ante el SIMA la acreditación de la intervención del órgano paritario, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido, en su caso.

Al margen de esta genérica previsión, la práctica enseña que en numerosas ocasiones los propios convenios contemplan el sometimiento del conflicto interpretativo, e incluso de los conflictos de intereses suscitados dentro del ámbito del convenio –y no sólo los surgidos al hilo de la aplicación del mismo—, como trámite preceptivo previo al recurso a otros medios de solución, extrajudiciales o jurisdiccionales.

De este modo, el agotamiento de la vía previa paritaria se convierte en requisito o presupuesto de procedibilidad, cuestión sobre la que el TC se ha pronunciado en la sentencia 217/1991, en el sentido de que tal exigencia resulta acorde con la CE y no contradice ni supone obstáculo alguno para la efectividad del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el art.24 CE. Como no lo supone, por lo demás, cualquier otro trámite preceptivo previo al proceso.

De todas formas, no se atribuye a la intervención previa de la Comisión Paritaria la eficacia privilegiada que sí tiene el recurso a los medios o procedimientos institucionales de solución de los conflictos, que se consideran sustitutivos o alternativos a la conciliación administrativa previa del art.154.1 LPL (art.12.5 ASEC y art.63 LPL).

Otra conclusión distinta habrá que alcanzar en el caso de la intervención de los órganos paritarios como verdadero órgano mediador integrado en el SIMA, como a continuación se comprobará.

---

<sup>8</sup> Con remisión al criterio sentado en la STS de 12-3-03 (Rc 68/02).

Éste sería el efecto “procesal” o procedimental de la intervención de la CP. Sin embargo, cumplimentado el trámite, que se entenderá agotado cuando transcurra el plazo previsto en el convenio o, en su defecto, el de 15 días desde formulada la solicitud, en cuanto a la eficacia de lo decidido o acordado por el órgano paritario, la opinión más extendida es que no vincula al órgano jurisdiccional que conoce del conflicto. Y que a lo sumo constituye, eso sí, un informe cualificado sobre el sentido y alcance de lo estipulado en el convenio, por cuanto emana del órgano encargado por excelencia de llevar a cabo una interpretación auténtica de la norma colectiva.

Una interpretación sistemática de lo dispuesto en los arts.91 ET y 95.2 LPL, con toda probabilidad corrobora esta afirmación. En efecto, el art.91 ET dispone la posibilidad de acudir a los medios institucionalizados de mediación y arbitraje, así como los efectos de lo acordado o decidido por los mismos. Y únicamente alude a las CP para hacer la salvedad de las posibles competencias a las mismas reconocidas, y atribuir sin perjuicio de éstas, y con carácter general, la facultad de conocer de los conflictos a los órganos de la jurisdicción social.

Por otro lado, ello es así como consecuencia de la propia naturaleza y caracterización de las Comisiones Paritarias como órganos delegados de las comisiones negociadoras, pero integradas únicamente por los sujetos firmantes, lo cual no permite otorgarles a sus acuerdos o decisiones el valor cualificado que el art.91 ET reconoce a lo acordado en mediación o a los laudos arbitrales. Sin perjuicio de lo que ya se lleva dicho en relación con la actuación de las CP como verdadero órgano mediador institucionalizado e integrado en el SIMA.

No obstante lo dicho, la Comisión Paritaria puede actuar, si así lo han previsto las partes negociadoras del convenio y se dispone de manera expresa en la regulación contenida en el mismo, como órganos de mediación; o, lo que es muy frecuente en la práctica negocial, como instancia intermedia encargada de designar al tercero que habrá de actuar como mediador o como árbitro, encargándose bien de la designación directa o de la confección de listas de posibles mediadores. En menores ocasiones, designándolos de entre sus propios miembros. Y ello pese a la ya aludida dificultad conceptual y técnica para concebir a las Comisiones Paritarias como un verdadero “tercero”, y a sus integrantes como personas neutras e imparciales en relación con el sentido y alcance de lo pactado. Y, de paso, con el conflicto mismo.

Dificultad que no parece suponer obstáculo alguno para que al ASEC contemple la posibilidad de que en los convenios o acuerdos sectoriales se establezcan órganos específicos de mediación o arbitraje, que quedarán integrados en el SIMA, siempre que en su ámbito se haya asumido el propio ASEC y se respete en la tramitación de los procedimientos los principios en él establecidos (art.6.4 ASEC).

Es más, el propio ASEC asume la posible máxima implicación de los órganos paritarios en la resolución del conflicto, cuando afirma que en los conflictos planteados en empresas con ocasión de la interpretación y aplicación del convenio, acuerdo o pacto colectivo sectorial, cuya Comisión Paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, podrán ser designados como

mediadores los miembros de la misma, “sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad” [art.14.5 b) ASEC].

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, la parte promotora de la mediación o el arbitraje podrá solicitarlos directamente ante el SIMA, acreditando que ha agotado el trámite previsto en el número 1 ante el órgano paritario correspondiente (art.10.3 ASEC). Habrá necesariamente que entender que ese trámite alude a la competencia genérica que se reconoce a la Comisión Paritaria para intervenir previamente en cuantos conflictos deriven de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, o de cualquier otro pacto o acuerdo que tenga prevista la existencia de una Comisión Paritaria (art.10.1 ASEC).

En definitiva, el órgano paritario interviene siempre como trámite previo a la incoación de un conflicto de interpretación o aplicación de lo convenido; y puede, además, hacerlo como verdadero órgano de mediación, al modo en que lo hace el SIMA o los homólogos organismos autonómicos de solución de los conflictos.

En el caso de que los órganos que intervengan en la mediación fueran los propios constituidos en el ámbito del convenio, éstos darán cuenta al SIMA de la solución habida, a efectos de registro (art.16.3 ASEC).

A pesar de que la intervención como mediador haya correspondido a la Comisión Paritaria o a alguno de sus integrantes, lo acordado tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo por imperativo de lo dispuesto en el art.16.1 ASEC. Si bien se mira, ello no perturba lo ya dicho en relación con la posible limitación de las facultades de la Comisión Paritaria, que excluyen las de verdadera negociación, puesto que el papel del mediador es el de aproximar a las partes en conflicto, no el de sustituir su voluntad.

La conexión entre el funcionamiento de las Comisiones Paritarias y los procedimientos institucionalizados en el ASEC se completa con otra previsión en virtud de la cual se consideran susceptibles de someter a dichos procedimientos las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa corresponde a ambas representaciones del órgano, que deberán adoptar al efecto acuerdo por mayoría [art.4.1.e) ASEC].

Por su parte, el art.95.2 LPL concibe de una forma sumamente modesta la incidencia de la intervención de la CP en el proceso, considerando la posibilidad que tiene el órgano judicial de recabar –antes del juicio o en diligencias para mejor proveer– el informe del órgano paritario en los procesos en que se discuta la interpretación de un convenio colectivo. Repárese en que se habla de un mero “informe” y no de otra cosa. Y habrá que entender que se trata de un intervención del órgano paritario distinta o de índole diversa a las que ya se han comentado y que contempla el ASEC.

Por cierto, no tienen el carácter de documentos las actas e informes de las CP **(STS de 6 de marzo de 2000, RJ 2598)**.

Por fin, es conveniente recordar la doctrina unificada constante según la cual las cuestiones referidas a la intervención de las CP —como las referidas a otros trámites preprocesales— carecen de contenido casacional, al no figurar entre las infracciones que la LPL considera susceptibles de recurso de casación (**SSTS, entre otras, de 21 de diciembre de 2001, Rc 4736/00; 17 de febrero de 2003, RJ 1908/2004; 13 de octubre de 2003, Rc 112/02; 20 de enero de 2004, RJ 1687; 25 de enero de 2005, RJ 1515; 30 de septiembre de 2005, Rc 3824/04**). Ello hace extremadamente difícil e improbable que pueda existir jurisprudencia de la Sala Cuarta del TS sobre algunos extremos relativos a la intervención previa al proceso de las Comisiones Paritarias.

## **6. Algunas conclusiones**

Después de todo lo dicho la conclusión casi obligada sería la de afirmar que las Comisiones Paritarias son un órgano en busca de su genuina función. Pues, por un lado, no está del todo claro cuáles son los criterios de articulación con los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, con los que se relacionan, bien como trámite previo, bien como instancia integrada en los sistemas institucionales —particularmente en el SIMA— sin que resulte claro la naturaleza de su intervención y, por consiguiente, sus efectos, tanto respecto de la utilización de aquellos sistemas, más aún respecto del proceso.

Pero, además —y ello es cuando menos igual de trascendente en el plano teórico o conceptual como en el práctico— el papel paulatinamente asignado a las Comisiones Paritarias y otros órganos de composición mixta creados en convenio colectivo en orden a la concreción, fijación, adaptación o modificación de lo pactado, suscita nuevos y apasionantes interrogantes en relación con lo que pudiera interpretarse como el tránsito definitivo de un sistema de negociación colectiva estático y cerrado, excesivamente apegado al sistema corporativista y reglamentista heredado del franquismo, a un sistema más dinámico, permanente y abierto de negociación.

Y para superar los interrogantes que de ello se derivan, al menos mientras no se modifique la conformación legal del sistema de negociación colectiva contenido en el Título III del ET, las alternativas que se proponen desde los propios interlocutores sociales se concretan bien en la posible atribución a los órganos paritarios de facultades limítrofes a las negociadoras —cuando no inmensas de lleno en las mismas—, con la opción, para superar dificultades legales en la conformación de los órganos con capacidades de negociación, de que en las mismas se encuentren presentes todos los sujetos legitimados y no sólo los firmantes, posibilidad que seguramente no contraviene ninguna norma de derecho necesario; bien en la posible conformación de las propias comisiones negociadoras como órganos permanentes, abiertos a la posible integración de todos los sujetos legitimados, y en función de los cambios operados en los niveles de representatividad sindical. De modo que pudiera solventarse el divorcio actualmente existente entre el consustancial dinamismo del convenio colectivo, cuya vigencia tiende a prolongarse en el tiempo, y el cómputo abierto de la representatividad sindical que rige en nuestro sistema la atribución de

legitimación para negociar convenios de eficacia general, que constituyen el grueso de nuestro sistema de negociación colectiva.

#### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**

F.A. ALEMÁN PÁEZ, *Las Comisiones Paritarias*, Civitas, Madrid, 1995

M. APILLUELO MARTÍN, *La intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo*, Cedecs, Barcelona, 1997

I. GARCÍA-PERROTE y D. LANTARÓN, *Memento Práctico Francis Lefebvre, Procedimiento Laboral 2006-2007*, Ed. Francis Lefebvre, Madrid, 2005

J. MARTÍNEZ GIRÓN, “La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº83, 1997

M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, “La intervención previa de la comisión paritaria en los procedimientos del ASEC-II”, en AA.VV., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Junta de Castilla y León, Valladolid, 2001

F. VALDÉS DAL-RÉ, “La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación por las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos”, en *Mediación y arbitraje en España. El papel de las Comisiones Paritarias*, UGT, Madrid, 2003, pp.17 y ss.