

**LA COMISIÓN PARITARIA EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA: GUÍA PARA MODELAR UNA FIGURA EN
PERMANENTE PROCESO DE AJUSTE¹**

***THE JOINT COMMITTEE IN COLLECTIVE BARGAINING: A
GUIDE TO SHAPING AN INSTITUTION IN A CONTINUOUS
PROCESS OF ADJUSTMENT***

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

Profesor Titular de Universidad

Universidad de Burgos

<https://orcid.org/0000-0002-1844-3737>

Cómo citar este trabajo: Megino Fernández, D. (2026). La comisión paritaria en la negociación colectiva: guía para modelar una figura en permanente proceso de ajuste. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–91. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13416>

RESUMEN

La comisión paritaria se presenta como una institución de indudable relevancia en el sistema de relaciones laborales contemporáneo. Más todavía en un contexto como el actual, caracterizado por el fortalecimiento progresivo de la autonomía colectiva. Para un apropiado desarrollo de sus funciones, resulta necesario dotarla de un marco regulador completo y sistemático desde la negociación colectiva. El objetivo de este estudio es analizar cómo los convenios colectivos cumplen esa

¹ Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento (investigación orientada), titulado «La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva».

labor. También, ofrecer unas pautas de referencia para su adecuada configuración en la práctica.

PALABRAS CLAVE: convenio colectivo, comisión paritaria, competencias, estructura, organización.

ABSTRACT

The joint committee emerges as an institution of undeniable relevance within the contemporary system of labour relations. Even more in a context like the current one, characterized by the progressive strengthening of collective autonomy. For the proper performance of its functions, it is necessary to provide it, through collective bargaining, with a comprehensive and systematic regulatory framework. The aim of this study is to analyse how collective agreements fulfil this role. Also, to offer some reference guidelines for its proper configuration in practice.

KEYWORDS: collective agreement, joint committee, responsibilities, structure, organization.

SUMARIO

- I. Unos apuntes previos sobre su indiscutible significación.*
- II. Configuración general a partir de sus marcos rectores, legal y consensual, de referencia.*
- III. Explorando la realidad convencional contemporánea.*
 - 1. Composición y estructura.*
 - 2. Organización y funcionamiento.*
 - 3. Sobre su repertorio de cometidos.*
 - 3.1. Administración del convenio.*
 - 3.2. Negociación de contenidos.*
 - 3.3. Solución de discrepancias.*
 - 3.4. Inaplicación del acuerdo.*
 - 3.5. Conciliación, mediación y arbitraje.*
 - 3.6. Miscelánea de funciones complementarias.*

Bibliografía.

I. UNOS APUNTES PREVIOS SOBRE SU INDISCUTIBLE SIGNIFICACIÓN

Conforme seguro es conocido, la comisión paritaria encarna a uno de los actores principales en la dinámica de las relaciones laborales. No en vano, este órgano de composición mixta y bipartita interviene, sin perjuicio de ciertos matices, en representación de la comisión negociadora del respectivo convenio colectivo², revelando así ese indiscutible «cordón umbilical» existente entre una y otra³. Ello con la finalidad básica y tradicional⁴, mas no exclusiva ni excluyente, de interpretar, aplicar y, llegado el caso, resolver las disonancias o problemáticas surgidas en torno al clausulado de un texto respecto al cual, en resumidas cuentas, ejerce como máximo custodio y garante.

En paralelo, se trata de un ente dotado de «una considerable tradición y extensión» en el ámbito del Derecho del trabajo⁵, cuyo relieve, pasado, presente y futuro, va de la mano del creciente «reconocimiento y apoyo de la autonomía colectiva por la ley»⁶. Opción alineada con esa intención declarada de que no siempre sea un tercero heterónimo el prioritaria y naturalmente facultado para gestionar y solventar las eventuales controversias *inter partes*⁷. Todo esto sin olvidar tampoco lo provechoso de contar con «mecanismos adaptativos»⁸ ágiles y eficaces, gracias a los cuales afrontar con mejores perspectivas y herramientas los retos actuales y venideros, así como, a la postre, canalizar

² Si bien nada impide que la propia comisión negociadora acabe convirtiéndose asimismo en la paritaria. Recordándolo, BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.^a, «La administración del convenio colectivo. La comisión paritaria y otros procedimientos de solución no jurisdiccional de conflictos laborales», en VV. AA. (FERREIRO REGUEIRO, C., Dir.), *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022, p. 330.

³ MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 123, 2016, p. 98.

⁴ Advirtiéndose acerca de que esas «funciones típicas [...] [resultan] muy imprecisas en el contexto del lenguaje jurídico, de manera que su formulación precisa en cada supuesto concreto es materia continua de controversia», GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, núm. 2, 2016, p. 5.

⁵ Describiéndola como «una de las manifestaciones más importantes de la introducción, necesaria e ineludible, de un cierto grado de dinamicidad en un sistema de negociación colectiva caracterizado durante años por su estaticidad», DEL REY GUANTER, S., «Arbitraje, comisiones paritarias y proceso», *Temas Laborales*, núm. 6, 1986, p. 119.

⁶ MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., pp. 97 y 98.

⁷ Ello no obstante, sin pasar por alto una pluralidad de riesgos o inconvenientes potenciales inherentes a la naturaleza y génesis de dicho órgano, por cuanto la «cercanía al litigio puede ser una ventaja en contra si los componentes pierden la neutralidad [...] [y] la paridad en su composición interna puede inducir a la repetición de posiciones contrapuestas en el seno de cada banco». Certero en sus reflexiones, ALEMÁN PAEZ, F., «Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996», *Temas Laborales*, núm. 58, 2001, pp. 59 y 60.

⁸ Resaltando particularidades del tipo a «la amplitud de las materias tratadas [...] [y] su rápido desfase temporal» para explicar la dimensión adquirida por la comisión paritaria como «elemento dinamizador que ha suavizado los efectos de un sistema de negociación cerrado, propiciando la adaptación del clausulado del convenio a una realidad en permanente cambio», CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007, pp. 115 y 116.

«la confluencia de los intereses y puntos de vista [con frecuencia tan alejados] de las partes negociadoras del convenio»⁹.

En atención a lo esbozado, no es de extrañar que, antes y ahora¹⁰, el Estatuto de los Trabajadores (ET)¹¹ prevea, como contenido mínimo (obligacional) de cualquier pacto colectivo elaborado según sus directrices, la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas» [art. 85.3.e)].

Claramente, su virtualidad y legitimidad¹² afloran como dos de las señas de identidad de la institución. Al fin y al cabo, la aprobación de un convenio supone tanto la consumación de la fase negociadora previa como la apertura de un período, de mayor o menor extensión temporal, durante el cual es factible que surja la necesidad de descifrarlo, utilizarlo o ajustarlo del modo más pertinente posible. En definitiva, «las comisiones paritarias [...]

⁹ GIL PLANA, J., «La comisión paritaria», en VV. AA., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 1617.

¹⁰ Sin ánimo de exhaustividad, aunque en la Ley de 24 de abril de 1958, sobre convenios colectivos sindicales (BOE núm. 99, de 25 de abril), tan solo se indicaba que, «necesariamente, los convenios habrán de contener [...] las estipulaciones que se establezcan para cumplir los fines que los motivan» (art. 12), *de facto*, ello implicaba la inclusión de cláusulas relativas a la vigilancia e interpretación de tales textos. De todos modos, la recepción explícita de la comisión paritaria como elemento mínimo de aquellos data de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de convenios colectivos sindicales de trabajo (BOE núm. 3, de 3 de enero de 1974), cuyo precepto número 11 imponía su «designación [...] para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio convenio». De manera semejante se expresaba la versión original del, por aquel entonces, artículo 85.2.d) del ET de 1980 (BOE núm. 64, de 14 de marzo), cuyo tenor literal hacía alusión a la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas». Por otro lado, la llegada del ET de 1995 (BOE núm. 75, de 29 de marzo) sirvió para completar el canon anterior con la incorporación de la «determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en [...] [su] seno». En fin, dejando deliberadamente al margen la amplia, sustancial y efímera modificación operada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE núm. 139, de 11 de junio), la actual redacción del pasaje normativo permanece inalterada desde el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE núm. 36, de 11 de febrero), y la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE núm. 162, de 7 de julio), uno y otra de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Inciendo en que los ajustes efectuados a lo largo del tiempo normalmente han obedecido a «la necesidad de solucionar los problemas prácticos que se generan a la hora de desarrollar sus funcionalidades», SOLER ARREBOLA, J. A., «Designación y composición de las comisiones paritarias», en VV. AA. (CRUZ VILLALÓN, J.; MENÉNDEZ CALVO, M.^a R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Coord.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, 2017, p. 577. Pero lamentando que los cambios ejecutados con frecuencia no han ido en la dirección correcta ni alcanzado el nivel deseable, GRANADOS ROMERA, M.^a I., «La comisión paritaria como instancia eficaz en la gestión del conflicto colectivo: una propuesta técnicamente viable», en VV. AA., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 1667.

¹¹ 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

¹² En última instancia, se está ante «el órgano que mejor conocimiento tiene tanto de la actividad del sector o empresa [...] [como] de la voluntad de las partes». Subrayándolo, 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*, núm. 16, 2025, p. 243.

están llamadas a cumplir un papel estelar en la negociación colectiva [...] dado que [...] [esta última] constituye un proceso continuo y dinámico que no concluye con el acuerdo»¹³.

Eso sí, para ejecutar tan crucial cometido deviene precisa una regulación a la altura¹⁴. Condición *sine qua non* que a veces acaba soslayándose en la práctica negocial, anclada en este punto, con mayor asiduidad de la deseada, al anacrónico esquema de estructuración del convenio colectivo nacido del ET de 1980¹⁵.

Ahora bien, procede adelantar que el análisis efectuado en este estudio al menos permite albergar cierto grado de moderado y justificado optimismo, pues, a pesar de los inevitables sinsabores, una cantidad nada desdeñable de los textos examinados sí reflejan un claro esfuerzo, siquiera parcial, por detallar extremos sustanciales como la composición, el funcionamiento interno o el campo competencial de la respectiva comisión paritaria.

Cerrando ya este apartado introductorio, baste con bosquejar el propósito troncal de este trabajo, el cual, adaptando el célebre aforismo del distinguido jurista italiano Francesco Carnelutti, tiene cuerpo de estudio y alma de guía. Aunque el maremágnum de contenidos abordado, donde incluso algunos de los elementos considerados acaban siendo víctimas de solapamiento o distorsión, ha dificultado en cierta medida la labor de ordenación y sistematización, al final se ha logrado perfilar un conjunto referencial solvente, con pautas útiles en pos de proveer de un contenido regulatorio apropiado, claro y suficiente a una figura tan eminente como la de la comisión paritaria. Al menos esa ha sido la intención y hacia donde han ido dirigidos los esfuerzos.

II. CONFIGURACIÓN GENERAL A PARTIR DE SUS MARCOS RECTORES, LEGAL Y CONSENSUAL, DE REFERENCIA

Enlazando con la idea de clausura precedente, no está de más insistir en que, para la apropiada administración de un convenio colectivo, su comisión paritaria precisa una adecuada «estructuración jurídica de [...] [su] regulación»¹⁶. Sin embargo, al menos en

¹³ Sin embargo, «nuestro sistema de negociación colectiva [...] [peca] todavía de ser un proceso periódico, formalizado y estático, a imitación del proceso normativo legislativo y reglamentario del Estado». Evocando las conclusiones de Valdés Dal-Ré, SALA FRANCO, T., «El marco normativo legal de las comisiones paritarias», *Trabajo y Derecho*, núm. 6, 2015, p. 2 (formato electrónico).

¹⁴ Abogando especialmente por el despliegue de «cuantos aspectos procedimentales doten a las comisiones paritarias de las garantías suficientes para poder llevar a cabo sus funciones», SIMANCAS MÉNDEZ, I. y PÉREZ CAPITAN, L., «Las comisiones paritarias, una clave imprescindible en la negociación colectiva», *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, núm. 160, 2020, pp. 42 y 43.

¹⁵ Reconociendo de la reforma del 2011 el «esfuerzo del legislador por hacer de estos órganos sujetos verdaderamente eficientes y operativos, para lo que obligaba a que el convenio regulara los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria», OLARTE ENCABO, S., «Las comisiones paritarias y la comisión consultiva nacional de convenios colectivos ante los descuelgues», *Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2014, p. 13 (formato electrónico).

¹⁶ SOLER ARREBOLA, J. A., «Designación y composición de las comisiones paritarias», cit., p. 577.

el plano legal ese *corpus* ordenador se caracteriza por unas más que llamativas escasez (en cantidad y extensión) y dispersión (con previsiones repartidas en diferentes textos).

Ese «absentismo legal en su configuración»¹⁷ acaba trasladando a la negociación colectiva la capacidad y la responsabilidad de equipar a la institución con una reglamentación suficiente. La medida resulta más que coherente, pero es importante que dicha potestad se ejerza «con prudencia, valorando [de manera especial] los recursos» disponibles¹⁸. De todos modos, la bondad de la fórmula no atempera ni la criticable carestía legal, ni la «diseminación de sus referencias [...] en múltiples preceptos de diversas normas»¹⁹, ni la intensa e incesante función de pulido y revisión a la que se ven continuamente abocados los órganos judiciales²⁰.

Sea como fuere, ese impreciso molde legal, donde el ET ocupa la primera línea, no agota el marco rector de referencia. Antes al contrario, irrumpen en él con fuerza y un más que notable peso específico los pactos interprofesionales y sobre materias concretas, con el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)²¹ y el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASACL)²² como principales baluartes.

Comenzando por el artículo 85.3.e) del ET (pese a todo, clave de bóveda en la ordenación legal de la materia²³), aquel no se limita a exigir la designación de una comisión mixta o

¹⁷ Recuperando esta elocuente síntesis, GIL PLANA, J., «La comisión paritaria», cit., p. 1625.

¹⁸ Si bien ciñendo su recomendación al plano de la solución autónoma de conflictos, GIL PÉREZ, M.^a E., «El lugar de las comisiones paritarias en el marco de los instrumentos autónomos y la negociación colectiva», *Trabajo y Derecho*, núm. 8, 2018, p. 3 (formato electrónico).

¹⁹ MIÑARRO YANINI, M., «La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta», en VV. AA. (PRADOS DE REYES, F. J., Coord.), *Reformas estructurales y negociación colectiva: XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2012, p. 136.

²⁰ 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», cit., p. 232.

²¹ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 29 de mayo).

²² Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (BOE núm. 334, de 23 de diciembre).

²³ Ello no obstante, existen otras previsiones normativas de interés.

Por ejemplo, la competencia de información recogida en la disposición adicional 3.^a de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (BOE núm. 250, de 19 de octubre). En su virtud, dentro de ese entorno y de cara a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora, la finalización de la obra tendrá que ser puesta en conocimiento de «las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector».

O, en relación ahora con el mecanismo general para el descuelgue convencional, el artículo 82.3 del ET habilita para que, cuando el preceptivo período de consultas concluya sin consenso entre las partes, cualquiera de ellas pueda «someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada». El teórico acuerdo alcanzado por ella será objeto de depósito [apdos. 1.a) y 3.a) de la disp. adic. 4.^a del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 143, de 12 de junio)].

paritaria (u otra adjetivación pareja brindada al órgano)²⁴. En adición y a fin de «favorecer la interpretación auténtica de la norma [...] garantizar una solución rápida y eficaz de los conflictos de interpretación y de aplicación del convenio [...] descargar a la jurisdicción de la carga de solventar constantes e innumerables conflictos de interpretación y [...] fomentar [...] los procedimientos autónomos de solución de los conflictos»²⁵, perfila para ella tres aspectos esenciales e imprescindibles²⁶.

- De entrada, su marco competencial, para lo que recurre a una redacción de textura abierta, por la que la emplaza a conocer de «aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas», se sobreentiende, por la negociación colectiva.

En última instancia, esto se ha traducido en que la mayoría de sus facultades (pues existe alguna previsión expresa dentro del aparataje legal) emanan de lo acordado por las partes, quienes, en uso de su autonomía colectiva y sin menoscabo de ciertos límites y condiciones, podrán sumarle (o no) cuantas labores extra estimen oportunas. Ahora bien, una cosa es «este amplio margen de posibilidades [...] [y] otra [...] que los sujetos negociadores [...] [lo] aprovechen en toda su amplitud»²⁷.

Pero, por imperativo legal (respectivamente, apartados 1 y 3 del artículo 91 del ET), dentro de ese abanico de cometidos se sitúan dos funciones que evidencian su «papel protagonista como instrumento de solución de los conflictos en el seno

Conforme prosigue el citado precepto estatutario, si la discrepancia tampoco quedara zanjada en el seno de la comisión paritaria (o de no haber solicitado inicialmente su intervención), las partes «deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico». Y cuando estos fallen o no resulten aplicables, cualquiera de ellas «podrá someter la solución [...] a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos [CCNCC] cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos».

En este sentido, el artículo 16.2.a) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de noviembre, por el que se regula la CCNCC (BOE núm. 234, de 28 de septiembre), subraya que deviene preceptivo requerir con carácter previo la intervención de la comisión paritaria «cuando estuviese establecido en convenio colectivo». Además, el precepto 20.d) de la norma también precisa que si esa actuación, forzosa o no (pero, a la postre, infructuosa), ha tenido lugar, corresponderá acreditar tal circunstancia y el pronunciamiento alcanzado en dicho trámite.

²⁴ De forma análoga, el artículo 38.5 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre), contempla que «se establecerán comisiones paritarias de seguimiento de los pactos y acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen».

²⁵ GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», *Temas Laborales*, núm. 120, 2013, pp. 290 y 291.

²⁶ GIL PÉREZ, M.^a E., «El lugar de las comisiones paritarias en el marco de los instrumentos autónomos y la negociación colectiva», cit., p. 3 (formato electrónico).

²⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., p. 312.

No obstante, avalando que «la labor de estas comisiones se ha visto en buena medida facilitada y favorecida por una praxis sindical que está ampliando cada vez más el contenido funcional de estos órganos mixtos, dado que forma parte del núcleo fuerte de interés de los sujetos colectivos firmantes, en general, y de la representación social, en particular», IGARTUA MIRÓ, T., «El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales», en VV. AA. (GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I., Dir.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, 2013, p. 131.

del propio convenio»²⁸. De un lado, su misión natural y consuetudinaria, a saber, «el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos». De otro y dimanante de la anterior, a pesar de ceñirse al especial contexto de un conflicto colectivo, su forzosa intervención antes del planteamiento formal del asunto en la instancia judicial o extrajudicial²⁹ encargada de conocer.

En ambos escenarios, las resoluciones que en última instancia se dicten «tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos [estatutarios]» (art. 91.4 del ET), pero sin que esto conlleve, se ha de aclarar, una asignación por vía legal de «competencias cuyo ejercicio implica una acción normativa típica, en la medida en que [...] [pueden llegar a acarrear] una modificación de las condiciones de trabajo pactado o el establecimiento de nuevas normas»³⁰. Además, aquellas serán objeto de inscripción en el registro oficial de la correspondiente autoridad laboral [art. 2.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo]³¹, siempre y cuando, por aplicación analógica de los preceptos 91.2 del ET y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (LRJS)³², la comisión paritaria ostente la legitimación demandada para consensuar, en el escenario de la controversia, un acuerdo colectivo estatutario³³.

Y si a la postre el conflicto escala al foro judicial, de estimarlo pertinente, la instancia jurisdiccional podrá oír en el proceso o recabar un dictamen de la comisión paritaria (art. 95.2 de la LRJS), aunque «solo a título informativo y con el fin de ampliar la información que en el proceso se maneje»³⁴.

- En otro orden de ideas, el canon normativo ahora pormenorizado también conmina a que los interlocutores establezcan, según sus propios criterios, «los

²⁸ GIL PÉREZ, M.^a E., «El lugar de las comisiones paritarias en el marco de los instrumentos autónomos y la negociación colectiva», cit., p. 9 (formato electrónico).

²⁹ Mecanismos no jurisdiccionales previstos en los acuerdos interprofesionales o sobre materias concretas del artículo 82, apartados 2 y 3, del ET.

³⁰ STS, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2015 (Rec. núm. 64/2014).

³¹ Inscripción que, dicho sea de paso, habrá de instar la persona designada por la propia comisión paritaria [art. 6.1.b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo], recurriendo para ello a cualquiera de los sistemas establecidos al efecto en el artículo 10 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre).

³² Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre).

³³ Por el contrario, «las resoluciones (laudos incluidos) de la comisión paritaria cuyas partes carezcan de legitimación para negociar el convenio, y *a fortiori*, las resoluciones que diriman litigios individuales [...] ni tienen la eficacia general del convenio ni son impugnables por la vía del proceso de impugnación de convenios colectivos». La precisión, en MONTROYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., pp. 102 y 103.

Y es que «la comisión paritaria constituye una manifestación de la representación de las partes negociadoras del convenio, de manera que su legitimidad representativa y la eficacia de sus resoluciones deriva de la que ostentan los sujetos firmantes». Puntualizándolo, GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., p. 6.

³⁴ GIL PÉREZ, M.^a E., «El lugar de las comisiones paritarias en el marco de los instrumentos autónomos y la negociación colectiva», cit., p. 8 (formato electrónico).

procedimientos y plazos de actuación» del órgano para, se entiende, los diferentes cometidos atribuidos (o, al menos, respecto de los principales).

- Entre ellos y ya en tercer lugar, el precepto cierra la previsión con el eventual «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». Esto último con la patente intención de habilitar «alguna forma de solucionar el *impasse*»³⁵ si el acuerdo se antoja imposible o de muy difícil consecución.

Nada más añade el artículo 85.3.e) del ET. Seguramente para respetar al máximo la autonomía de las partes negociadoras. Pero, en función de las circunstancias, esta intervención tan limitada o quirúrgica puede entrañar «un serio obstáculo para la funcionalidad potencial que dichos órganos paritarios están llamados a desempeñar»³⁶. De hecho, la acusada «escasez de líneas directrices que dibujan su configuración»³⁷ acaba traducándose en una acentuada disparidad, con elaboraciones más o menos completas y pulidas según los textos.

Para paliarlo, algo que poco a poco parece estar consiguiéndose en la práctica convencional, es indispensable que los propios interlocutores se muestren «convencidos del papel modulador que corresponde jugar a estas instituciones paritarias [...] [y que] pongan especial énfasis en la necesidad de su efectiva constitución y puesta en funcionamiento»³⁸. Con otras palabras, que exhiban «una conciencia claramente favorable a la función trascendente»³⁹ que pueden y deben cumplir. A tal fin, les atañe proporcionar las garantías suficientes para que puedan llevar a cabo sus funciones⁴⁰, así como evitar plasmaciones mera o principalmente formales que las releguen a «un desacertado segundo plano»⁴¹.

Esa tendencia hacia el engrosamiento y fortalecimiento de los contenidos se aprecia con meridiana claridad en el V AENC y el VI ASACL (así como en buena parte de los textos que los antecedieron).

El primero de ellos, en el apartado 2 de su Capítulo II («De la negociación colectiva»), proclama que las organizaciones firmantes son sabedoras de «la necesidad de potenciar

³⁵ GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., p. 283.

³⁶ IGARTUA MIRÓ, T., «El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales», cit., p. 131.

³⁷ SOLER ARREBOLA, J. A., «Designación y composición de las comisiones paritarias», cit., pp. 577 y 578.

³⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 116.

³⁹ GARCÍA QUINONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., pp. 29 y 30.

⁴⁰ SIMANCAS MÉNDEZ, I. y PÉREZ CAPITÁN, L., «Las comisiones paritarias, una clave imprescindible en la negociación colectiva», cit., p. 43.

⁴¹ AMAADACHOU KADDUR, F., «La comisión paritaria en el modelo legal de negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2014, p. 7 (formato electrónico).

las comisiones paritarias y sus funciones, dotándolas de un régimen ágil y flexible de funcionamiento que permita mejorar su eficacia para reforzar la autonomía colectiva». Propósito general al que, de manera destacada, contribuirá el establecimiento de «un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo».

De ahí esa interpelación a que el propio acuerdo colectivo deje espacio a «los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la comisión paritaria, indicando los plazos de comunicación y, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas; y garantías de audiencia».

En esta senda, el anexo del VI ASACL vuelve a suministrar (como ya hiciera su antecesor del año 2012⁴²) una serie de «recomendaciones para el funcionamiento “rápido y efectivo” de las comisiones paritarias». Algo en sintonía con lo señalado en el precepto 11.4 de dicho texto, a tenor del cual «los convenios colectivos deberán garantizar [...] la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos». Concretamente, el mencionado apéndice alude a la necesidad de:

- Minimizar en lo posible su número de integrantes, pero respetando siempre los niveles de legitimación dentro de la comisión negociadora del convenio cuando la paritaria «tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación» del texto de referencia.
- Contemplar la existencia de suplentes para evitar cancelaciones por falta de *quórum* en los encuentros.
- Programar las reuniones ordinarias (además, «periódicas [y] frecuentes») con antelación (si bien cabrá aplazarlas en ausencia de asuntos a tratar). Esto, evidentemente, sin perjuicio de aquellas extraordinarias precisas ante cuestiones «urgentes».
- Facilitar el recurso a medios telemáticos y audiovisuales a efectos de las sesiones, las deliberaciones y las resoluciones.
- Fijar plazos breves para la adopción de decisiones. En este sentido, de no mediar previsión legal expresa, han de quedar establecidos por debajo de diez días hábiles para los asuntos ordinarios y de dos o tres para los apremiantes. Con el añadido de entender cumplido el trámite de intervención de la comisión paritaria cuando esta no alcance un parecer dentro del margen conferido.

⁴² Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (BOE núm. 46, de 23 de febrero).

- Reducir al máximo («simplificar») tanto las diligencias formales como las exigencias documentales.
- Priorizar la mayoría simple de cada una de las representaciones (o, inclusive, de quienes voten) a la hora de ratificar los compromisos, reservando para supuestos específicos otros tipos de consensos de superior rango.
- Solicitar que, a efectos puramente informativos, se notifiquen a la comisión paritaria los pactos de interés general sobre interpretación y aplicación del convenio colectivo, incluidos los logrados dentro de los sistemas de solución autónoma de conflictos.
- En los textos sectoriales (sobre todo los de naturaleza estatal) y referidos a grandes empresas, optar como regla general por la existencia de órganos mixtos descentralizados. También, por la especialización material a través de subcomisiones que prevengan la acumulación de trabajo en una sola global.

Volviendo al V AENC, en su capítulo IX («Instrumentos de flexibilidad interna») plasma igualmente la importancia de que el convenio colectivo pueda «regular criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado [...] con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos». Desde luego, supone una previsión de indudable valor para lograr «una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los [característicos] periodos de consulta y negociación».

Específicamente, en su tercer apartado, atinente al mecanismo de inaplicación convencional del artículo 82.3 del ET, prescribe que si un texto colectivo contempla alguna cláusula de descuelgue orientada a «asegurar el mantenimiento del empleo y, como instrumento de flexibilidad interna [...] [evitar] los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos», procederá reparar en «la necesidad de que el acuerdo [...] [sea] notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo».

Para terminar con esta exposición a gruesos trazos acerca del entramado rector básico de la comisión paritaria, resta devolver la mirada al VI ASACL, cuyos cualificados instrumentos serán susceptibles de entrar en escena ante [art. 4.3]:

- Controversias surgidas dentro de una comisión paritaria que, respecto de funciones legal o convencionalmente atribuidas, conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos [art. 4.3.b)]⁴³.
- Conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenios colectivos, pero siempre con la ineludible intervención previa de la respectiva comisión paritaria

⁴³ En estas situaciones, la legitimación para intervenir en la mediación recaerá sobre quien determine el convenio colectivo o, en su defecto, la mayoría de una de las representaciones de la comisión paritaria [art. 14.2.b)].

[art. 4.3.a)]. Trámite, este último, que se entenderá agotado de manera automática al cumplirse el plazo establecido para ello o, en su defecto, tras haber transcurrido diez días hábiles desde la presentación de la oportuna solicitud (art. 11.1)⁴⁴.

- Desencuentros manifestados durante los períodos de consultas inherentes a las vicisitudes de los preceptos estatutarios número 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación sustancial de condiciones laborales), 44 (sucesión de empresas), 47 (expediente de regulación temporal de empleo), 51 (despido colectivo) y 82.3 (descuelgue convencional) [art. 4.3.e)]. Conjunto de hipótesis donde, si así consta en convenio, deviene imperativa la participación previa de la comisión paritaria, la cual contará con un tope no superior a siete días hábiles para intentar zanjar la discrepancia (art. 11.2)⁴⁵.

A mayor abundamiento, por acuerdo colectivo o sectorial cabrá establecer órganos particulares de mediación o de arbitraje para dirimir las desavenencias entre las partes, los cuales pasarán a quedar incorporados al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Cometidos que, si se fija de un modo explícito, podrá asumir la comisión paritaria, eso sí, delegándolos en un máximo de tres de sus componentes (art. 6.5).

Posibilidad destacada para el caso de los dos últimos elementos del listado incluido *ut supra*, donde se entenderá satisfecho el intento de mediación ante el referido servicio extrajudicial cuando aquella opere como uno de sus instrumentos (art. 11.3)⁴⁶.

III. LA REALIDAD CONVENCIONAL CONTEMPORÁNEA FRENTE AL ESPEJO

Tras los dos primeros epígrafes de contextualización, llega el momento de dar el siguiente y definitivo paso hacia la meta fijada al comenzar el trabajo, adoptando para ello un enfoque más ilustrativo con el que completar vía ejemplificación las ideas y los planteamientos hasta ahora delineados.

Por eso, este apartado, de mayor carga analítica, va encaminado a ofrecer una panorámica detallada en torno a cómo la comisión paritaria es modelada en el plano convencional. A

⁴⁴ El precepto 11.1 del acuerdo comienza indicando que «en los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria». Además, «en los conflictos o actuaciones planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo sectorial cuya comisión paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, podrán ser designados para llevar a cabo la mediación [...] [sus] miembros [...] sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad» (art. 16.5).

⁴⁵ Recuérdese que, en relación con el descuelgue convencional, la implicación de la comisión paritaria también procederá cuando cualquiera de las partes enfrentadas lo requiera (arts. 82.3 del ET y 11.2 del VI ASACL).

⁴⁶ Esto a su vez ha de ser puesto en conexión con el precepto 63 de la LRJS, por mor del cual «será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos».

tal efecto, se ha partido de los acuerdos colectivos sectoriales (fuente prioritaria, dada su presumida condición de arquetipo con proyección hacia los niveles inferiores de concertación) y empresariales (esencialmente, a modo de complemento o contrapunto comparativo respecto de los anteriores) publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) entre el 1 de enero de 2025 y el 28 de febrero de 2026.

Y a pesar de que no siempre resultará sencillo, se intentará discernir lo esencial de lo accesorio con la voluntad de focalizar la atención en las mejores o más notables prácticas referenciales dentro de una muestra tan amplia y heterogénea (por encima de 140 textos consultados, 30 de ellos de sector⁴⁷ y, el resto, de empresa o grupo⁴⁸).

Pero antes de pasar a los contenidos más definidos que siguen (acerca de la composición, el funcionamiento y el arco potestativo, este último desgajado a su vez en varias facetas), interesa dejar constancia de un par de circunstancias relacionadas con lo que legítimamente cabría esperar del hecho de que la comisión paritaria sea merecedora de la condición de contenido mínimo (obligacional) de cualquier convenio.

De un modo u otro, ello predispone a ambicionar una regulación, primero, detallada y, segundo, concentrada en uno o varios (consecutivos) preceptos. Sin embargo, una o, peor aún, ambas pretensiones a veces palidecen o brillan por su ausencia. Así, junto con alguna que otra redacción fragmentaria e insuficiente, resulta relativamente usual, sobre todo en materia competencial, que las partes negociadoras se comporten de una manera un tanto asistemática o descuidada, desperdigando múltiples referencias puntuales a lo largo y ancho de los articulados (por consiguiente, fuera de un núcleo central que sirva de base).

Procederes, uno y otro, a corregir o mitigar con vistas a lograr una reglamentación todavía más completa y organizada de la institución.

1. Composición y estructura

A pesar de que la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras»⁴⁹ supone una exigencia legislativa con un largo bagaje a sus espaldas, respecto a su fase constitutiva el ET renuncia a aportar cualquier otra prescripción o guía⁵⁰. Pese a todo, esta inhibición queda parcialmente subsanada gracias al anexo de recomendaciones inserto en el VI ASACL, donde, recuérdese, sí figuran proposiciones como las de limitar la cifra de integrantes al mínimo posible de cara a agilizar su

⁴⁷ La relación completa consta en el Anexo I de este documento.

⁴⁸ Aquellos con al menos una mención a lo largo del texto figuran en el Anexo II del estudio.

⁴⁹ Crítico con la imprecisa mención a «la representación de las partes negociadoras» prevista en el artículo 85.3.e) del ET, porque «una cosa es negociar el convenio (o, incluso, contar con legitimidad para hacerlo) y otra diferente, aspecto este específicamente habilitante de manera ordinaria, suscribir finalmente el acuerdo», GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., p. 294.

⁵⁰ Por ejemplo, no concreta si debe conformarse justo con la entrada en vigor del convenio o si, en cambio, existe la posibilidad de hacerlo en un momento posterior, según los plazos y condiciones que las propias partes establezcan. Entendiendo la segunda como la opción más coherente con el tenor literal de la previsión legal, SOLER ARREBOLA, J. A., «Designación y composición de las comisiones paritarias», cit., p. 581.

funcionamiento⁵¹ o nombrar suplentes en la procura de evitar cancelaciones por falta de cuórum.

A colación de lo anterior, no hay duda de que la norma fía su configuración a las instancias negociadoras o firmantes del texto, capacitadas para instaurar sus propios criterios en cuanto a, por ejemplo, el número y la elección de sus componentes, sin más cortapisas que las derivadas de una correcta interpretación y aplicación de la ley. Principalmente, esto implica que se permita «participar a todas las representaciones con derecho a formar parte de [...] [ella] y que esa participación guarde la debida proporcionalidad con la representatividad de cada miembro participante»⁵².

Sin embargo y por incongruente que esto pueda antojarse, en general esos amplios márgenes de actuación a disposición de las partes guardan una relación inversamente proporcional con el verdadero interés o esmero expresado por ellas. Quizás esto obedezca a «un efecto mimético [...] [de] esa laxitud que parece irradiar» el precepto estatutario⁵³, razón por la cual los interlocutores suelen dedicar una reducida atención al aspecto compositivo u orgánico de la comisión paritaria⁵⁴, rehusando con relativa frecuencia consignar «los parámetros sobre los que se debe desenvolverse en cuanto a la ordenación y delimitación de sus sujetos»⁵⁵. Circunstancia esta que, a la postre y con un alto nivel de probabilidad, acabará impactando de un modo negativo sobre la legitimidad y el propio desempeño del ente.

Sin solución de continuidad, aunque una interpretación literal del artículo 85.3.e) del ET «podría conducir a considerar que la comisión paritaria es una especie de “apéndice” o de “delegación” o de “reducción” de la propia comisión negociadora de un convenio [...] [garantizando así] la ley [...] que los sujetos negociadores no solo fuesen los actores principales de la configuración del convenio, sino que también fueran los protagonistas de toda la vida del convenio [...] las cosas no son exactamente así»⁵⁶.

En este sentido, «el principal problema que históricamente ha planteado la composición de la comisión paritaria ha girado en torno a su posible limitación a los miembros firmantes del convenio colectivo, con exclusión de aquellos otros sujetos que, siendo representativos, decidieron no participar en la negociación o no firmar el convenio»⁵⁷. Sobre dicho particular, de la labor de aquilatamiento efectuada por el Tribunal

⁵¹ Además, «siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos».

⁵² STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2015 (Rec. núm. 331/2014).

⁵³ GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., p. 10.

⁵⁴ SALA FRANCO, T., «El marco normativo legal de las comisiones paritarias», cit., p. 2 (formato electrónico).

⁵⁵ Apostillando que «esta situación, unida a la sobria regulación heterónoma, hace que la concreción de sus bases constitutivas se encuentre asentada en terrenos movedizos», SOLER ARREBOLA, J. A., «Designación y composición de las comisiones paritarias», cit., p. 578.

⁵⁶ STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2015 (Rec. núm. 331/2014).

⁵⁷ STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2015 (Rec. núm. 331/2014).

Constitucional y los órganos jurisdiccionales ordinarios se extrae un requisito imprescindible a respetar, que entra en acción cuando el referido órgano, junto a las labores de pura administración, puede ejercer también funciones negociadoras. Entonces, no atentar contra el derecho a la libertad sindical de los sujetos con potestad para elaborarlo se convierte en una máxima insoslayable.

Sobre esta base, si sus cometidos quedan circunscritos al perímetro de la interpretación o aplicación de las cláusulas del texto de referencia, resulta perfectamente válido, salvo si «tal diferencia contraría un derecho o [...] [se juzga] desproporcionada o irracional»⁵⁸, supeditar la entrada y presencia dentro de la comisión paritaria a la efectiva suscripción del pacto, por cuanto se trata de un criterio objetivo, «fácilmente constatable y [que] deja en manos del afectado su propia integración»⁵⁹. Desde otra perspectiva, toda vez que «la comisión paritaria es el órgano encargado de la administración ordinaria del convenio, parece lógico que solo puedan acceder a ella las representaciones que han aceptado el convenio, firmándolo»⁶⁰.

En cambio, si su rango de acción tiene siquiera visos de poder proyectarse sobre el marco de la negociación colectiva, no cabrá tal impedimento. Lo contrario conllevaría hurtar de esa prerrogativa a quienes la tienen constitucional y legalmente reconocida, dando pie a una restricción que «no goza de justificación técnica [...] [ni] de objetividad, y que supondría [también] la vulneración del derecho de libertad sindical»⁶¹. Conclusión que no va a variar ni siquiera «por el hecho de que el sindicato haya participado activamente en [...] [esta etapa] y finalmente haya rechazado la firma del acuerdo alcanzado»⁶².

Baste por ahora con este planteamiento sobre tan trascendental cuestión, a recuperar más adelante, en el momento de analizar de manera minuciosa el conjunto de competencias de la institución.

Pues bien, de un modo u otro (es decir, con o sin la presencia de todos los sujetos legitimados para convenir), al final la comisión paritaria germina como «una réplica en miniatura de la [...] negociadora, reproduciendo su composición interna»⁶³. Por consiguiente, aun cuando la ley guarde silencio sobre tales extremos y de que el resultado final puede quedar condicionado por el alcance de sus funciones y capacidades, para la correcta conformación de la primera será menester prestar singular atención y reflejar la estructura paritaria y las representatividades propias de la segunda.

⁵⁸ STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015 (Rec. núm. 130/2014).

⁵⁹ STC núm. 39/1986, de 31 de marzo.

⁶⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 120.

⁶¹ GRANADOS ROMERA, M.^a I., «La comisión paritaria como instancia eficaz en la gestión del conflicto colectivo: una propuesta técnicamente viable», cit., p. 1681.

⁶² STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015 (Rec. núm. 130/2014).

⁶³ MIÑARRO YANINI, M., «La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta», cit., p. 138.

En cuanto a la paridad de las partes, tradicionalmente se entendía como una equivalencia numérica entre los respectivos integrantes. Sin embargo, nada más lejos de la realidad, pues perfectamente cabe «la asimetría compositiva de este órgano convencional»⁶⁴.

Lógicamente, debe tratarse de un órgano bifronte o bipartito, donde confluyan una delegación patronal y otra del personal. Ahora bien, lo crucial no es tanto el dato cuantitativo como el cualitativo, en el sentido de que una y otra cuenten con una «igualdad proporcional [...] [con un] “equilibrio de fuerzas”»⁶⁵, algo que puede conseguirse sin una exacta correspondencia aritmética. En definitiva, la principal exigencia vinculada a la paridad cristaliza en el terreno decisonal, es decir, en el momento de adoptar los acuerdos⁶⁶.

Por otro lado, la representatividad implica, en primer lugar, disponer en qué proporción los diferentes legitimados han de quedar reflejados dentro de la comisión paritaria, esto es, «si en la misma con que lo hicieron en la [...] negociadora o con arreglo a un criterio distinto»⁶⁷.

En principio, el factor referencial ha de ser la significación «ostentada en el momento de la firma del convenio»⁶⁸. Ello salvo que el órgano tenga conferidas competencias susceptibles de «establecer nuevas reglas para regir algún aspecto de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio, con independencia de si se trata de cambiar las preexistentes o de establecerlas nuevas [...] [lo cual exigirá] que su

⁶⁴ Aconsejándola particularmente en los convenios colectivos de empresa, MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», en VV. AA. (CALVO GALLEGÓ, F. J., Dir.), *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 664.

⁶⁵ SOLER ARREBOLA, J. A., «Designación y composición de las comisiones paritarias», cit., pp. 579 y 580.

⁶⁶ AMAADACHOU KADDUR, F., «La comisión paritaria en el modelo legal de negociación colectiva», cit., p. 2 (formato electrónico).

⁶⁷ Resaltando que «muchos convenios se limitan a fijar el número de miembros de la comisión, pero sin fijar el criterio a seguir a la hora de distribuirlos», CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 123.

⁶⁸ STS, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2022 (Rec. núm. 190/2021).

A mayor abundamiento, esto es así debido a que partir de la representatividad atesorada al constituir las comisiones negociadoras, opción quizás más adecuada según «una interpretación estrictamente literal del artículo 85.3.e) del ET y la consiguiente consideración [...] [de] las comisiones paritarias [...] [como] una especie de apéndice, delegación o representación de [...] [aquellas] o de sus partes firmantes», presenta una serie de apreciables inconvenientes: «En primer lugar, el criterio [...] quiebra en aquellos supuestos en los que no todos los que conformaron la mesa negociadora resultan ser firmantes del convenio. En segundo lugar, puede ocurrir [...] que entre la constitución de la mesa [...] y el momento previsto para la constitución de la comisión paritaria [...] haya transcurrido tanto tiempo [...] que los datos de representatividad manejados al inicio del proceso negociador hayan quedado obsoletos. En tercer lugar [...] en determinados supuestos ligados al ejercicio de funciones negociadoras por parte de la paritaria, el criterio vuelve a quebrar, pues en estos casos resulta imprescindible llamar a los legitimados no firmantes». En profundidad, la STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2015 (Rec. núm. 331/2014).

composición [...] [responda] a la representatividad [...] [acreditada] en el momento de negociar y adoptar el acuerdo concreto»⁶⁹.

Con todo, no vulnerará el principio de proporcionalidad el hecho de asignar un único miembro a los diferentes componentes de cada banco, siempre y cuando, eso sí, el valor de los respectivos votos se pondere con arreglo al peso en efecto atribuible⁷⁰.

Por lo demás, otra duda destacada es la relativa a la intangibilidad o inamovilidad de una primera designación. Es decir, «si la distribución de los miembros [...] es estática, en función de una representatividad determinada al momento de constituir la comisión, o dinámica, esto es, variable a lo largo de su vida en función de las alteraciones de la representatividad que se vayan produciendo»⁷¹. La solución que quepa dar dependerá de lo establecido por las partes en el correspondiente acuerdo colectivo.

Señalado cuanto precede, interesa remarcar que la realidad convencional todavía evidencia cierto margen de mejora en cuanto a la configuración de la comisión paritaria. En este sentido, la queja más habitualmente expresada por los especialistas pivota alrededor de que la fijación del número exacto de miembros (global y por partes) muchas veces no va acompañada de criterios o directrices sobre su posterior distribución entre los potenciales destinatarios⁷², pero sí, en cambio, de otros elementos más accesorios como la presidencia o la secretaría del órgano y la posibilidad de recurrir a asesores externos, permanentes o esporádicos⁷³. Algo similar es dable señalar respecto del específico sistema de elección o designación personal de cada integrante⁷⁴ o, inclusive, del estatuto jurídico de dichos vocales (en especial, de los alojados en la bancada del personal), que puede variar «desde silenciar toda garantía en su favor hasta reconocerles las mismas [...] que a los representantes legales de los trabajadores»⁷⁵.

Expuestas estas ideas generales, toca facilitar una fotografía fiel del estado de la cuestión dentro de los textos de la muestra, a partir del cual erigir cualquier modelo concreto. Empezando por los convenios colectivos de sector:

- Aunque el número final de integrantes por parte exhibe un elevado grado de heterogeneidad (probablemente determinada por las diversas idiosincrasias compositivas de cada ámbito), lo más habitual es que se sigan las

⁶⁹ STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2015 (Rec. núm. 331/2014).

⁷⁰ STS, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2012 (Rec. núm. 220/2010).

⁷¹ STS, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2024 (Rec. núm. 164/2022).

⁷² SIMANCAS MÉNDEZ, I. y PÉREZ CAPITÁN, L., «Las comisiones paritarias, una clave imprescindible en la negociación colectiva», cit., pp. 42 y 43.

⁷³ SALA FRANCO, T., «El marco normativo legal de las comisiones paritarias», cit., p. 3 (formato electrónico).

⁷⁴ Confirmando que bastará con estar a los términos y las condiciones previstas en el propio convenio, el cual, sin embargo, «no podrá limitar la capacidad de decisión de cada sujeto colectivo con derecho a estar en la comisión paritaria acerca de la persona o personas que habrán de representarlo», pero sí establecer condicionantes como, *verbi gratia*, la necesidad de haber formado parte de la oportuna instancia negociadora, GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., p. 295.

⁷⁵ MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., p. 99.

recomendaciones previstas en el anexo del VI ASACL, optando por fijarlo en tres⁷⁶, cuatro⁷⁷ o cinco⁷⁸. Ello no obstante, se han encontrado cifras superiores, menos recurrentes, como las de seis⁷⁹, ocho⁸⁰ o nueve⁸¹.

Esto amén de otras posibilidades de superior grado de indefinición (a aclarar, presumiblemente, en un eventual reglamento interno del órgano⁸² o en la primera sesión que este celebre), como las de aludir a «igual número de miembros pertenecientes a las organizaciones patronales por un lado y por la otra parte a los sindicatos firmantes»⁸³.

Lo que, a pesar de lo aconsejado, no parece haber calado en este contexto es la conveniencia de prever también la elección de suplentes para cada una de las personas titulares⁸⁴.

- En cuanto al sistema de designación, se aprecia una firme predisposición en favor de la necesidad de haber tomado parte en la pertinente comisión negociadora del convenio, sea con carácter general (para todos los vocales)⁸⁵ o de forma parcial⁸⁶, si bien esto no cierra la puerta a otras alternativas próximas, como la de considerarlo a modo de criterio de valoración preferente⁸⁷.

⁷⁶ C. C. para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37).

⁷⁷ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); los auto-taxis (art. 13); el ciclo integral del agua (art. 65); el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 91); el comercio de flores y plantas (art. 56); los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 40); los establecimientos financieros de crédito (art. 8); las granjas avícolas y de otros animales (art. 36); la industria química (art. 96); las industrias de ferralla (art. 5); las industrias del frío industrial (art. 46); la jardinería (art. 8); la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34); los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 42); o la restauración colectiva (art. 10).

⁷⁸ CC. CC. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 9); las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6); la industria azucarera (art. 6); la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64); las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a); o las industrias de elaboración del arroz (art. 9).

⁷⁹ CC. CC. para las agencias de viajes (art. 59); o la banca (disp. final).

⁸⁰ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); o la industria textil y de la confección (art. 9).

⁸¹ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁸² Así lo hace el C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁸³ C. C. para las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (art. 7).

⁸⁴ Como excepción, el C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 8).

⁸⁵ CC. CC. para las agencias de viajes (art. 59); el ciclo integral del agua (art. 65); el comercio de flores y plantas (art. 56); o las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a).

⁸⁶ Específicamente, al menos un tercio de las personas a designar, en el C. C. para la banca (disp. final).

⁸⁷ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); o las industrias de ferralla (art. 5).

Ello con el añadido de tender a franquear la entrada en la comisión, con la teórica cortapisa a efectos de capacidad negociadora, solo a las entidades firmantes del correspondiente convenio⁸⁸.

- En cuanto a la representatividad a reflejar dentro del órgano paritario, resulta relativamente sencillo toparse con cláusulas que ninguna precisión realizan sobre el particular o que, a lo sumo, aluden a la designación «en la forma que decidan las respectivas organizaciones»⁸⁹.

Pese a todo, también se observa una cierta propensión a supeditar la elección de los miembros dentro de cada banco al respectivo peso o nivel de implantación⁹⁰, con alguna que otra fórmula más inusual, como la de permitir que las partes operen con un número de vocales inferior al asignado de inicio, pero siempre asegurando para ellas la representatividad exhibida al constituirse la mesa negociadora del convenio⁹¹.

- En un peldaño más operativo, los cargos de presidencia (responsable, *verbi gratia*, de «convocar, moderar las reuniones y levantar acta de [...] [ellas] llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados»⁹²) y secretaría (encargada de cometidos como, por ejemplo, «el registro de las consultas; el requerimiento de información a cualquiera de las partes interesadas; el traslado de información a todos los miembros de la comisión paritaria; la redacción, custodia y publicidad de las actas que se levanten de sus sesiones; certificación de sus acuerdos; y, en general, de todos los trámites administrativos y de cualquier orden implícitos a las funciones de la comisión o todos aquellos que sus miembros le encomienden»⁹³) reciben una notable atención.

Así, es fácil descubrir previsiones como aquellas a tenor de las cuales, de entre las que conformen la comisión, procederá elegir «una⁹⁴ o dos personas que realicen labores de secretaría»⁹⁵, o designar junto con esta última una presidencia⁹⁶.

⁸⁸ CC. CC. para los auto-taxis (art. 13); los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 40); la enseñanza y formación no reglada (art. 5); las industrias de elaboración del arroz (art. 9); o la jardinería (art. 8).

⁸⁹ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); o las industrias de ferralla (art. 5).

⁹⁰ CC. CC. para las agencias de viajes (art. 59); los establecimientos financieros de crédito (art. 8); las industrias de elaboración del arroz (art. 9); o los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 42).

⁹¹ C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6).

⁹² C. C. para la enseñanza y formación no reglada (art. 5).

⁹³ C. C. para la industria textil y de la confección (art. 9).

⁹⁴ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); o las industrias de ferralla (art. 5).

⁹⁵ CC. CC. para los auto-taxis (art. 13); el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 91); o la industria química (art. 96).

⁹⁶ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

A renglón seguido, acaban añadiéndose otras estipulaciones, como las de prever una alternancia entre las partes en el primero⁹⁷ y el segundo⁹⁸ de dichos desempeños; reclamar bien el común acuerdo⁹⁹ bien la unanimidad¹⁰⁰ para el nombramiento de la persona responsable de presidir; dejar la concreción de los aspectos definitorios de ambas figuras para el futuro reglamento interno a aprobar¹⁰¹; o aclarar que quienes ocupen tales puestos no computarán dentro del número de integrantes de la comisión¹⁰².

- Un terreno más yermo, menos fecundo de contenidos significativos, es el atinente a las garantías a favor de, señaladamente, las personas trabajadoras que actúen como vocales en el órgano.

Entre las disposiciones localizadas, cabe destacar la inmunidad del crédito horario de quien, simultáneamente, ostente la condición de representante unitario de la plantilla, no viéndose aquel menguado por las horas invertidas en los encuentros de la comisión paritaria, aunque con el límite de «una jornada diaria de trabajo en caso de que las reuniones se celebren presencialmente y por el tiempo de duración [...] en caso de que [...] [se haga] telemáticamente»¹⁰³.

A ello procede unir el reconocimiento para el conjunto de miembros de la parte social de «un día de permiso retribuido, coincidente con el de la reunión de dicha comisión mixta, que [en su caso] no se computará dentro del crédito horario»¹⁰⁴; o del más amplio «derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor [...] [pero] siempre que la empresa esté afectada»¹⁰⁵.

También cierto interés, y relativa vinculación, revisten la previsión de un canon (de 150,00 euros) por cada consulta realizada por una empresa del sector, obviamente destinado a sufragar los gastos afrontados a efectos de su resolución¹⁰⁶; o la responsabilidad asumida por las asociaciones patronales de

⁹⁷ C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6).

⁹⁸ C. C. para las industrias del frío industrial (art. 46).

⁹⁹ C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64).

¹⁰⁰ C. C. para las industrias de ferralla (art. 5).

¹⁰¹ C. C. para la banca (disp. final).

¹⁰² C. C. para la enseñanza y formación no reglada (art. 5).

¹⁰³ C. C. para la acción e intervención social (art. 37).

¹⁰⁴ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

¹⁰⁵ C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 55). Prácticamente coincidentes, los CC. CC. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 84); la industria textil y de la confección (art. 1); o las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (art. 34).

¹⁰⁶ C. C. para las industrias del frío industrial (art. 46).

buscar y dotar a la comisión paritaria de los recursos suficientes y necesarios para su normal funcionamiento¹⁰⁷.

- Por último, huelga decir que las representaciones concurrentes en el ente habrán de guardar el exigido «deber de sigilo respecto a la información a la que tengan acceso»¹⁰⁸.

Poniendo ahora en el foco los convenios colectivos de empresa, se aprecian diferencias tanto sutiles como notorias en algunos extremos.

- Comenzando por el número de integrantes por parte, de manera específica se habla de uno¹⁰⁹, dos¹¹⁰, tres¹¹¹, cuatro¹¹², cinco¹¹³ y, en menor medida, seis¹¹⁴, siete¹¹⁵, nueve¹¹⁶ o, incluso, trece¹¹⁷.

Esto junto con otras elaboraciones más dúctiles o indefinidas, como las de no anunciar ese dato de antemano¹¹⁸, quedando su concreción para «la primera reunión que se lleve a cabo»¹¹⁹, si bien observando «el criterio de proporcionalidad en el lado social»¹²⁰; garantizar uno¹²¹, al menos¹²², o «dos miembros de cada organización sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial»¹²³; optar por un umbral de entre «un mínimo de tres y un máximo de cinco» vocales por bloque¹²⁴; posibilitar «una composición inferior, de forma temporal o permanente [...] [a la máxima prevista, pero preservando] en todo momento su paridad»¹²⁵; o, por no seguir, fijar la nómina en

¹⁰⁷ C. C. para la acción e intervención social (art. 11).

¹⁰⁸ C. C. para la banca (disp. final).

¹⁰⁹ C. C. de Acuña y Fombona, SA (art. 4).

¹¹⁰ C. C. de F. Faiges, SL (art. 6).

¹¹¹ CC. CC. de Evolutio Cloud Enabler, SAU (art. 37); Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8); Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 7); Grupo Cashdiplo (art. 37); Laliga Group International, SL (art. 8); Lyntia Networks, SA (art. 11); o Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 8).

¹¹² CC. CC. de Grupo ASV (art. 9); o Saint-Gobain PAM España, SA (art. 9).

¹¹³ CC. CC. de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (art. 5); Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91); Assured Fleet Services, SL (art. 7); Azul Handling Spain Limited (art. 9); Eltec IT Services, SL (art. 10); Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (art. 74); Finanzauto, SAU (art. 15); Grupo AENA (art. 9); o Nordex Energy Spain, SAU (art. 82).

¹¹⁴ CC. CC. de Grupo Laboral MasOrange (art. 52); o Nippon Gases España, SLU (art. 60).

¹¹⁵ CC. CC. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 7); Danone, SA (art. 9); o Vestas Eólica, SAU (art. 41).

¹¹⁶ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

¹¹⁷ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30).

¹¹⁸ CC. CC. de Banco de España (disp. final 2.ª); Grupo Iskaypet (art. 55); o Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento] (art. 7).

¹¹⁹ C. C. de Ramiro Arnedo, SA (art. 5).

¹²⁰ Acuerdo marco de Grupo ArcelorMittal (art. 33).

¹²¹ C. C. de Remolcadores Nosa Terra, SA (art. 2).

¹²² CC. CC. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4); CBRE GWS España, SL (art. 8); Grupo Nueva Pescanova (art. 5); o Provivienda (art. 11).

¹²³ C. C. de Prosegur Soluciones, SA (art. 5).

¹²⁴ C. C. de Europcar IB, SA (art. 39).

¹²⁵ C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8).

«nueve personas, tres elegidas por la dirección de la empresa y seis en nombre de las representaciones sindicales»¹²⁶.

En lo que aquí sí se pone un especial énfasis, o eso parece, es en materia de suplentes, con los que contarán de antemano todos los miembros titulares¹²⁷ o, al menos, podrán ser respectivamente nombrados cuando proceda, con la responsabilidad adicional de comunicar dicha circunstancia a la secretaría del órgano¹²⁸.

- En cuanto a las posibles personas candidatas para integrarse en la comisión, las alternativas son ligeramente más variadas a lo visto en el entorno sectorial, abriéndose, total o parcialmente¹²⁹, no solo a quienes hubieran intervenido en la comisión negociadora¹³⁰, aun cuando en algún supuesto esto último opera únicamente como un criterio preferente a considerar¹³¹, sino también a aquellas dentro del comité de empresa¹³².

Con independencia de ello, lo normal es limitar la presencia en la institución a las entidades firmantes del acuerdo¹³³, extendiéndose muy excepcionalmente a aquellas otras que no lo hayan suscrito¹³⁴.

Esto no obstante, existe un aspecto específico donde sí es dable aludir a auténticas novedades o innovaciones de cierto calibre. Y es que en el nivel empresarial se incide específicamente sobre el carácter tangible de la designación, la cual puede variar «por razones de disponibilidad [...] [o] especialización en la materia a tratar»¹³⁵, cabiendo por consiguiente la sustitución de vocales, «en cualquier momento a petición de la parte que representen»¹³⁶, a través de «cualquier otro de los componentes de la comisión negociadora del convenio o, en su defecto, otro

¹²⁶ C. C. de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (art. 7).

¹²⁷ CC. CC. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91); Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8); Grupo ASV (art. 9); Grupo Cashdiplo (art. 37); o Provivienda (art. 11).

¹²⁸ C. C. de Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

¹²⁹ Exigiendo que como mínimo cumplan esta condición dos de los representantes de cada parte, el C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 7).

¹³⁰ CC. CC. de Grupo Cashdiplo (art. 37); o Provivienda (art. 11).

¹³¹ CC. CC. de Laliga Group International, SL (art. 8); o Lyntia Networks, SA (art. 11).

¹³² C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 7).

¹³³ CC. CC. de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (art. 5); Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91); Azul Handling Spain Limited (art. 9); Assured Fleet Services, SL (art. 7); CBRE GWS España, SL (art. 8); Eltec IT Services, SL (art. 10); Finanzauto, SAU (art. 15); Grupo AENA (art. 9); Grupo ASV (art. 9); Grupo Laboral MasOrange (art. 52); Grupo Nueva Pescanova (art. 5); Lyntia Networks, SA (art. 11); Nordex Energy Spain, SAU (art. 82); Prosegur Soluciones, SA (art. 5); Remolcadores Nosa Terra, SA (art. 2); Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento] (art. 7); Telefónica Audiovisual Digital, SLU (art. 7); o Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 8).

¹³⁴ C. C. de Evolutio Cloud Enabler, SAU (art. 37).

¹³⁵ Acuerdos marco de Grupo ArcelorMittal (art. 33); o Grupo Ferroglobe (art. 30).

¹³⁶ CC. CC. de Assured Fleet Services, SL (art. 7); o Unidad Editorial Información Deportiva, SL (art. 6).

representante legal de las personas trabajadoras [...] [o] de la empresa [...] según se trate»¹³⁷.

De hecho y como no podía ser de otra forma, los propios interesados se encuentran legitimados para abandonar el cargo por «renuncia o decisión [...] [particular]»¹³⁸.

- En última instancia, la distribución de los vocales entre los partícipes del banco social (cualquier previsión similar respecto de la bancada empresarial suele carecer de trascendencia en este contexto) se hará de acuerdo a su representatividad¹³⁹, con la ulterior oportunidad de adecuarla «cuando se produzca una alteración de la proporcionalidad como consecuencia de los procesos electorales sindicales que se celebren durante la vigencia del [...] convenio»¹⁴⁰.

Esto sin perjuicio, tampoco aquí, de que tanto la parte social¹⁴¹ como la patronal están facultadas para «delegar de forma fehaciente y acumular votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de [...] [ellos] a las reuniones de la comisión»¹⁴².

- Pasando ahora a lo que cabría denominar como órganos internos de funcionamiento, se ha de llamar la atención sobre el claro desuso que muestra la presidencia¹⁴³, siendo la tónica general la de contemplar únicamente la secretaría, la cual suele corresponder a una (elegida de común acuerdo en el seno de la comisión paritaria¹⁴⁴, con ejercicios anuales alternos entre los bandos social y patronal¹⁴⁵) o dos personas (una por bloque)¹⁴⁶.

No obstante, en aquellos supuestos donde se contemplan ambas figuras, ninguna de las cuales, dicho sea de paso, disfrutará de voto de calidad¹⁴⁷, junto con la rotación sucesiva entre las partes¹⁴⁸, en varios casos se ha constatado que la encomienda de menor rango se asocia con la representación del personal, en tanto

¹³⁷ C. C. de Europcar IB, SA (art. 39).

¹³⁸ CC. CC. de Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8); o Grupo ASV (art. 9).

¹³⁹ CC. CC. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91); Azul Handling Spain Limited (art. 9); Banco de España (disp. final 2.^a); Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 7); Grupo AENA (art. 9); Grupo Cashdiplo (art. 37); Grupo Nueva Pescanova (art. 5); Nordex Energy Spain, SAU (art. 82); Prosegur Soluciones, SA (art. 5); Provivienda (art. 11); Telefónica Audiovisual Digital, SLU (art. 7); o Vestas Eólica, SAU (art. 41).

¹⁴⁰ C. C. Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

¹⁴¹ C. C. de Tramed GLE, SL (art. 46).

¹⁴² CC. CC. de Nordex Energy Spain, SAU (art. 82); Saint-Gobain PAM España, SA (art. 9); o Vestas Eólica, SAU (art. 41).

¹⁴³ Como salvedades, los CC. CC. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8); o Covirán, SCA (art. 5).

¹⁴⁴ CC. CC. de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (art. 74); o Nordex Energy Spain, SAU (art. 82).

¹⁴⁵ C. C. de Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

¹⁴⁶ CC. CC. de Banco de España (disp. final 2.^a); o Nippon Gases España, SLU (art. 60).

¹⁴⁷ C. C. de Evolutio Cloud Enabler, SAU (art. 37).

¹⁴⁸ CC. CC. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8); o Covirán, SCA (art. 5).

que la presidencia se reserva para la empresa, siquiera sea a «efectos de coordinar las deliberaciones de la comisión»¹⁴⁹.

Por su presumible impacto en el dinamismo y el orden de los debates, de especial interés resulta la, original aunque infrecuente, designación de una persona moderadora al comienzo de cada reunión, diferente, eso sí, de la encargada de ejercer las labores de secretaría (levantar acta de los asuntos tratados y los acuerdos adoptados)¹⁵⁰.

- En fin, mucho más fructífero se muestra el espacio adjudicado a las garantías a favor de quienes, lógicamente, actúen en representación del banco social.

Así, junto con la ya conocida inmunidad de un potencial crédito horario¹⁵¹, sin perjuicio de alguna excepción muy puntual, como aquella a tenor de la cual «la pertenencia a la comisión paritaria no dará derecho a [...] [su] ampliación»¹⁵², coexisten otras elaboraciones de similar pelaje, del tipo a entender como tiempo de trabajo efectivo el invertido en las correspondientes reuniones del órgano¹⁵³ y a reconocer de antemano las horas retribuidas necesarias para asistir a dichas sesiones¹⁵⁴, o al menos un tope de veinte¹⁵⁵, cuarenta¹⁵⁶ o sesenta¹⁵⁷ mensuales.

No solo eso. *A fortiori*, otra cuestión sobre la que se hace hincapié es la de los gastos a soportar a raíz del ejercicio de esa labor (en concepto de desplazamiento, alojamiento, manutención, etc.)¹⁵⁸, con frecuencia a cargo de la empresa¹⁵⁹, dada

¹⁴⁹ CC. CC. de Evolutio Cloud Enabler, SAU (art. 37); o World Duty Free Group, SA (art. 9).

¹⁵⁰ C. C. del Grupo ASV (art. 9).

¹⁵¹ CC. CC. de Assured Fleet Services, SL (art. 42); Grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (disp. adic. 3.ª); o Grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (art. 53).

¹⁵² C. C. de Transportes Bacoma, SA (art. 29).

¹⁵³ C. C. de Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

¹⁵⁴ CC. CC. de Caja Laboral Bancaseguros, SLU (disp. adic. 1.ª); o Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8).

¹⁵⁵ CC. CC. de Crit Procesos Auxiliares, SL (art. 8); o Grupo Mercantil ISS [personal de estructura] (art. 7).

¹⁵⁶ C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 34).

¹⁵⁷ C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 8).

¹⁵⁸ Comentando que «el cambio de escenario, con un notable incremento del número de reuniones para atender las solicitudes empresariales para la inaplicación del convenio con las debidas garantías, comportarán, si es que realmente se quiere que estas comisiones sean eficientes, unos gastos que la ley no ha previsto [...] y que los agentes sociales difícilmente podrán asumir», OLARTE ENCABO, S., «Las comisiones paritarias y la comisión consultiva nacional de convenios colectivos ante los descuelgues», cit., p. 22 (formato electrónico).

¹⁵⁹ CC. CC. de Assured Fleet Services, SL (art. 7); Caja Laboral Bancaseguros, SLU (disp. adic. 1.ª); Crit Procesos Auxiliares, SL (art. 8); Grupo ASV (art. 73); Grupo Nueva Pescanova (art. 5); o Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

su condición de genuina «necesidad laboral»¹⁶⁰, y que perfectamente pueden limitarse a los sindicatos firmantes del convenio¹⁶¹.

De forma similar, incluso en alguna hipótesis puntual consta la obligación de entregar al ente de una asignación anual para el desarrollo de sus cometidos¹⁶².

Es más, pero ya desde otra perspectiva, también se llega a prohibir la remoción de cualquier miembro titular de la comisión hasta la resolución de una cuestión previamente planteada¹⁶³, y a extender, con todo lo que ello implica, la consideración de delegado sindical a cualquier vocal en el lado social¹⁶⁴.

2. Organización y funcionamiento

El segundo elemento clave en el que la instancias negociadoras del convenio han de reparar es el de la dinámica operativa de la comisión mixta, la cual, qué duda cabe, precisa de unas reglas propias que «disciplinen su intervención en las distintas materias de su competencia»¹⁶⁵.

En este sentido, la norma apenas «traza su diseño básico»¹⁶⁶, reclamando, simplemente, el «establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación» [art. 85.3.e) del ET]¹⁶⁷. Pero a pesar del laconismo y parcialidad de la directriz, está claro que la ausencia de, siquiera, un mínimo armazón a este respecto conllevará un claro incumplimiento de la exigencia legal¹⁶⁸. Cuestión distinta es la opinión que, en último extremo, merezca el resultado ofrecido.

¹⁶⁰ C. C. de Grupo Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (art. 53).

¹⁶¹ Al fin y al cabo, «la ventaja o beneficio que se atribuye a los sindicatos firmantes está justificada en atención a la superior actividad que estos han de desarrollar en el seno de las comisiones en las que se integran, de suerte que la financiación que la empresa lleva a cabo se vincula directamente con los gastos que necesariamente comporta la participación en aquellas comisiones. En definitiva, no es simplemente la firma del convenio la que actúa de condicionante de la distribución de la ayuda económica, sino la integración en unas comisiones de las que el propio sindicato accionante se excluyó al no suscribir el convenio». Llegando a esta conclusión, la STS, Sala de lo Social, de 23 de abril de 2013 (Rec. núm. 19/2012).

¹⁶² De 6000 euros, según el C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 34).

¹⁶³ C. C. de Finanzauto, SAU (art. 15).

¹⁶⁴ C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 34).

¹⁶⁵ MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», cit., p. 668.

¹⁶⁶ MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., pp. 97 y 98.

Revelando que se trata de «uno de los pocos aspectos donde los agentes sociales cuentan con un mandato del legislador, que deben observar en la articulación de la comisión paritaria», GIL PLANA, J., «La administración del convenio: comisión paritaria», cit., p. 582.

¹⁶⁷ Criticando que de la regulación legal «no puede esperarse [...] una mínima eficacia cuando [...] [no] se indica cómo se constituye la comisión, ni cómo se solicita su actuación [...] el régimen de sus sesiones [...] la regulación [...] de los procedimientos ante [...] [ella] o para resolver las discrepancias en su seno», GRANADOS ROMERA, M.^a I., «Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema», *Temas Laborales*, núm. 65, 2002, p. 119.

¹⁶⁸ ALFONSO MELLADO, C. L., «Las comisiones paritarias», en VV. AA. (ALBIOL MONTESINOS, I., Dir.), *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, p. 92.

No en vano, la organización, el funcionamiento y las competencias de la institución «están imbricados»¹⁶⁹, hasta el punto de que los dos primeros elementos se hallan en disposición de condicionar el tercero, por cuanto sirven de «presupuesto necesario»¹⁷⁰ para que la comisión paritaria pueda ejercitar sus facultades.

Y si bien nada impide que, por ejemplo, se efectúe una remisión a lo acordado en otros ámbitos o se fíe todo a un posterior reglamento interno (pendiente, por tanto, a la entrada en vigor del pacto colectivo), lo deseable es que el órgano cuente desde el primer día con un marco rector *ad hoc*¹⁷¹, pues otra solución no permite asegurar una operatividad inmediata y apropiada a partir del preciso instante de su constitución.

Sin embargo, de manera semejante a lo observado con la faceta compositiva, a nivel convencional suele resultar relativamente sencillo hallar ejemplos en los que no se presta una suficiente atención a la materia¹⁷². En consecuencia, acaban coexistiendo textos dotados de un contenido detallado¹⁷³ con otros mejorables, que obvian aspectos capitales como la periodicidad¹⁷⁴ o la convocatoria de las reuniones, los trámites o requisitos inherentes a cada uno de los diferentes ciclos de actuación (solicitud de intervención, discurrir de las sesiones, etc.), el tipo de consenso exigido para la consecución de un acuerdo o la eficacia de las decisiones adoptadas. Algo que, en la práctica, termina convirtiéndose en «un serio obstáculo»¹⁷⁵.

Como han expresado voces más autorizadas, «la grandeza y defecto que rodea a las comisiones paritarias estriba en el hecho de ser una institución cuya funcionalidad operativa depende de la “credibilidad” mostrada hacia dichos órganos por los agentes

¹⁶⁹ MIÑARRO YANINI, M., «La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta», cit., p. 138.

¹⁷⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 124.

¹⁷¹ Valorando como «más deseable [...] que se agotase la regulación, al máximo posible, en el propio convenio, sin perjuicio de atribuir a la [...] comisión la capacidad para interpretar y concretar las reglas procedimentales que se establezcan», ALFONSO MELLADO, C. L., «Las comisiones paritarias», cit., p. 93.

Por añadidura, «una pormenorizada regulación en el convenio de la actuación del órgano paritario [...] haría de [...] [él] una sede de solución y no el acto previo que dilata la llegada a la instancia de composición». Tesis central en la argumentación de GRANADOS ROMERA, M.^a I., «Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema», cit., p. 120.

¹⁷² Hablando abiertamente de «la despreocupación que ha evidenciado la negociación colectiva a la hora de abordar [...] el aspecto procedimental de la comisión paritaria», GIL PLANA, J., «La comisión paritaria», cit., p. 1631.

¹⁷³ Véase, por ejemplo, el C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

¹⁷⁴ Defendiendo que «la obligatoriedad de un cierto número de [...] [reuniones] al año al menos mantendría un canal de diálogo que favorecería la obtención de un necesario acuerdo», GRANADOS ROMERA, M.^a I., «Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema», cit., p. 120.

¹⁷⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 119.

sociales. Y de ello, en buena medida, va a depender su efectiva constitución, que amplíe de forma real sus atribuciones y [también] su adecuado funcionamiento»¹⁷⁶.

Regla asimismo extensible a esa opción, tan cotidiana, de escindir de su conocimiento primario parcelas como las relacionadas con la retribución, la productividad, la formación, la igualdad, la clasificación profesional, etc., las cuales pasan a recaer sobre una suerte de subcomités específicos¹⁷⁷. Entes completamente legítimos «en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio»¹⁷⁸, pero relegados a un plano todavía más residual, sino directamente inexistente, a efectos de ordenación.

Sea como fuere, no resulta ocioso evocar que el V AENC, en el apartado 2 de su Capítulo II, proclama «la necesidad de potenciar las comisiones paritarias y sus funciones, dotándolas de un régimen ágil y flexible de funcionamiento que permita mejorar su eficacia para reforzar la autonomía colectiva». Sin discusión, a ello contribuirá de un modo decisivo el despliegue de «un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo». Ítem más, ese es el motivo por el cual a nivel convencional corresponde detallar «los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la comisión paritaria»¹⁷⁹.

Llegados a este punto, aunque quizás lo ideal hubiera sido decantarse por la disección de un reducido número de escogidos ejemplos, en su lugar se ha decidido diseñar un catálogo temático pensado tanto para mostrar las distintas maneras en que un mismo aspecto ha cristalizado, como para ofrecer algo semejante a un vademécum de cabecera a nivel práctico. Ello aun cuando deliberadamente se dejen para momentos posteriores

¹⁷⁶ IGARTUA MIRÓ, T., «El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales», cit., p. 130.

¹⁷⁷ Reflejando que, aun cuando «la ley hable en singular de la comisión paritaria, en la práctica de la negociación colectiva es muy frecuente que los convenios colectivos establezcan no una, sino varias [...] bien una general que delega su actuación en otras específicas para materias concretas, bien varias según el tipo de actuación a realizar», SALA FRANCO, T., «El marco normativo legal de las comisiones paritarias», cit., p. 3 (formato electrónico).

¹⁷⁸ STS, Sala de lo Social, de 18 de mayo de 2016 (Rec. núm. 150/2015).

¹⁷⁹ Y sin poder olvidar tampoco el anexo del VI ASACL, con sus «recomendaciones para el funcionamiento “rápido y efectivo” de las comisiones paritarias», las cuales enlazan directamente con lo dispuesto en el precepto 11.4 del referido documento, a tenor del cual, «en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del [...] [ET] los convenios colectivos deberán garantizar [...] la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos».

A modo de recapitulación y por cuanto aquí atañe, dicho apéndice de sugerencias alude a la necesidad de programar las reuniones ordinarias (en paralelo, «periódicas [y] frecuentes»); facilitar el recurso a medios telemáticos y audiovisuales; fijar plazos breves para la adopción de decisiones (en ausencia de previsión legal expresa, por debajo de diez días hábiles para los asuntos ordinarios y de dos o tres para los apremiantes); reducir al máximo («simplificar») tanto los trámites formales como las exigencias documentales; priorizar la mayoría simple de cada una de las representaciones (o, inclusive, de los votantes) para los acuerdos en su seno, reservando solo para supuestos específicos las alternativas más cualificadas; y optar, en los convenios sectoriales (sobre todo los de ámbito estatal) y de grandes empresas, por las comisiones paritarias descentralizadas y la especialización material a través de subcomisiones.

plasmaciones privativas de algunas actuaciones en el marco de las competencias más relevantes de la comisión paritaria.

En este sentido, colocando primero el foco sobre los textos de naturaleza sectorial, no faltan las cuestiones a considerar:

- Normas internas de funcionamiento: dado que en ocasiones el órgano nace huérfano de ellas (si bien lo normal es que algo se establezca dentro del propio convenio colectivo), no resulta tan infrecuente que la elaboración o, por qué no, la adecuación del reglamento rector «a la normativa legal vigente en cada momento»¹⁸⁰ se difiera hasta la siguiente reunión¹⁸¹, a celebrar dentro¹⁸², o no¹⁸³, de un espacio de tiempo determinado.
- Tipo de asuntos a tratar: la clásica dicotomía de temas ordinarios o extraordinarios, según la calificación otorgada por las partes¹⁸⁴, llegándose a exigir en algún supuesto (se entiende que para los segundos) que tal calificación se adopte por «unanimidad de todos sus miembros»¹⁸⁵.
- Reuniones periódicas: varias son las alternativas susceptibles de ser utilizadas a la hora de fijar la regularidad de las asambleas, entre ellas, las que marcan una cadencia estable (cada dos¹⁸⁶, tres¹⁸⁷, cuatro¹⁸⁸, seis¹⁸⁹ o doce¹⁹⁰ meses), con vocación de mínima a medida que los rangos se hacen superiores.
- Sesiones extraordinarias: siempre posibles, aunque no deberían dejar de estar sometidas a ciertas condiciones, como que se pidan con una determinada

¹⁸⁰ C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 9).

¹⁸¹ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 40); o los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 42).

¹⁸² Dentro de los cinco —C. C. para las agencias de viajes (art. 59)— o treinta días siguientes —C. C. para la banca (disp. final)—.

¹⁸³ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

¹⁸⁴ CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 92); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); el comercio de flores y plantas (art. 56); la industria química (art. 98); o las industrias del frío industrial (art. 46).

¹⁸⁵ C. C. para la jardinería (art. 8).

¹⁸⁶ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

Matizando que, «inicialmente y con previsión a que la transposición de categorías dé lugar a un número mayor de consultas a resolver [...] se acuerda que una vez [...] finalice la fecha límite para la transposición de categorías la comisión se reunirá mensualmente los seis primeros meses [...] [y, en adelante] una vez cada dos meses», el C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

¹⁸⁷ CC. CC. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 8); la enseñanza y formación no reglada (art. 5); la industria azucarera (art. 6); la industria textil y de la confección (art. 9); o las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (art. 7).

¹⁸⁸ C. C. para las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a).

¹⁸⁹ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); o el ciclo integral del agua (art. 65).

¹⁹⁰ CC. CC. para la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34); o los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 43).

antelación¹⁹¹ por la mayoría¹⁹², o no¹⁹³, de alguna de las partes y ante la concurrencia de «razones de urgencia»¹⁹⁴ o «causas fundadas y suficientes»¹⁹⁵.

- Solicitud de intervención de la comisión paritaria: cuando sea menester impulsar la actuación del órgano, la primera exigencia indeclinable es la de que exista un requerimiento escrito y fundamentado¹⁹⁶, si acaso cumplimentando el propio modelo o formulario habilitado¹⁹⁷, haciendo constar en ella los datos precisos¹⁹⁸ y remitiéndola con una antelación suficiente¹⁹⁹, máxime cuando deba ir acompañada de documentación a analizar «para la mejor comprensión y resolución del problema»²⁰⁰, a través de un canal fidedigno (como el correo postal certificado con acuse de recibo²⁰¹ u otro canal similar abierto por las organizaciones firmantes²⁰²) y.
- Convocatoria de las asambleas: lo habitual es que pueda proceder de cualquiera de los bancos representados en la comisión²⁰³, aun cuando nada obsta que, coherentemente, se encauce a través de la presidencia²⁰⁴ o la secretaría²⁰⁵ del ente.

¹⁹¹ Por ejemplo, de 72 horas, según el C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

¹⁹² CC. CC. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 8); la enseñanza y formación no reglada (art. 5); o las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (art. 7).

¹⁹³ C. C. para la restauración colectiva (art. 10).

¹⁹⁴ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

¹⁹⁵ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 43).

¹⁹⁶ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 44).

¹⁹⁷ CC. CC. para el ciclo integral del agua (art. 65); o las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

¹⁹⁸ Por ejemplo, «a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas [...] b) Exposición clara de los hechos y los puntos o extremos que se someten a la comisión, incluyendo indicación del artículo/s o disposición/es del convenio que sea procedente. c) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador/a, sección sindical, con indicación de la empresa a la que pertenece o empresario) y domicilio completo». El literal, en el C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

Por su parte, reclamando que se deje constancia fehaciente de, al menos, «[la] exposición del problema o conflicto [...] [la] argumentación [...] [y la] propuesta de solución», los CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); los derivados del cemento (art. 14); o las industrias de elaboración del arroz (art. 9).

¹⁹⁹ De quince días como mínimo, en el C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

²⁰⁰ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); o las industrias de elaboración del arroz (art. 9).

²⁰¹ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

²⁰² CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); el comercio de flores y plantas (art. 56); los derivados del cemento (art. 14); o la industria textil y de la confección (art. 9).

²⁰³ CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 92); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6); la industria química (art. 98); o las industrias del frío industrial (art. 46).

²⁰⁴ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 43).

²⁰⁵ C. C. para las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a).

Para su efectividad bastará con una comunicación escrita, por correo postal o electrónico²⁰⁶, evacuada con una mínima anticipación²⁰⁷ y donde figuren extremos como el orden del día con los puntos o materias a tratar y la fecha propuesta para el encuentro²⁰⁸.

- Plazo máximo para que la comisión paritaria se constituya: aunque en algunos supuestos las redacciones de los textos consultados generan confusión, sobre todo porque tienden a poner en relación este margen con el relativo a la adopción de una decisión (algo que no necesariamente se va a conseguir en una única reunión)²⁰⁹, razones de funcionalidad (para prevenir una pendencia excesiva de los temas) y de seguridad jurídica (por si acaso al final deviene preciso activar una vía heterónoma, judicial o extrajudicial, para zanjar la controversia) invitan a estimar imprescindible que, para cuestiones tanto ordinarias como extraordinarias, la comisión se reúna dentro de un tiempo acotado una vez trasladada a las partes la pertinente convocatoria.

A tales efectos, las opciones son diversas. Desde un término fijo ya preestablecido, como diez días naturales²¹⁰ o quince²¹¹ o veinte²¹² hábiles, hasta posibilidades más flexibles y conectadas a los pormenores en presencia, como la de fechar el encuentro para «lo antes posible»²¹³ o en el momento que «las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto», pero siempre bajo unos

²⁰⁶ C. C. para la enseñanza y formación no reglada (art. 5).

²⁰⁷ De al menos cinco —C. C. para los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 40)— o diez días hábiles —C. C. para la enseñanza y formación no reglada (art. 5)—, o quince naturales —C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12)—.

Estableciendo con carácter general cinco días, si bien «en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior», el C. C. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 8).

²⁰⁸ CC. CC. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12); o la industria azucarera (art. 6).

²⁰⁹ Por ejemplo, a tenor del artículo 8 del C. C. para la jardinería, «los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios [...] En el primer supuesto, la comisión deberá resolver en el plazo de sesenta días, y en el segundo, en el máximo de treinta días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada».

²¹⁰ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 43).

²¹¹ CC. CC. para la banca (disp. final); o los establecimientos financieros de crédito (art. 8).

²¹² C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 44).

²¹³ C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64).

parámetros medidos (salvo disposición normativa más perentoria, nunca por encima de, por ejemplo, siete²¹⁴, quince²¹⁵, veinte²¹⁶ o treinta²¹⁷ días)²¹⁸.

- *Quórum* requerido para la válida constitución de la comisión paritaria (y, en definitiva, la regularidad del eventual acuerdo): a este respecto, los criterios localizados adolecen de un elevado grado de fluctuación, yendo desde el rigor más absoluto hasta escalones de inferior nivel de exigencia.

Así, según el caso y sin poder siquiera aventurar la causa, se demanda bien la asistencia de la totalidad de quienes integran el órgano²¹⁹, bien de un número menor y no tan cualificado, aunque sí suficiente (normalmente en términos de mínimos y admitiendo la presencia tanto directa como representada²²⁰).

Respecto de la segunda opción apuntada, pueden ponerse encima de la mesa las menciones a dos²²¹, tres²²² o cuatro²²³ vocales por parte, así como a la mayoría simple²²⁴ o más de la mitad²²⁵ de los componentes de cada banco. Igualmente, siendo esta una formulación aún más posibilista, la de reclamar «en primera convocatoria [...] el 50 por 100 de cada organización patronal y sindical, y en segunda convocatoria, treinta minutos más tarde [...] un representante de cada parte»²²⁶.

- Modo de desarrollar la reunión: dada la ausencia expresa de otras alternativas diferentes, se estima que la forma prioritaria, sino exclusiva, elegida a nivel sectorial es la de las sesiones presenciales, admitiéndose solo en alguna hipótesis

²¹⁴ C. C. para la industria azucarera (art. 6).

Aunque únicamente para «la resolución de las discrepancias presentadas en procesos de consulta en los casos de inaplicación de condiciones de trabajo [...] [siendo] de un mes desde la recepción de la reclamación en el resto de los supuestos». La puntualización, en el C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64).

²¹⁵ Naturales —C. C. para el ciclo integral del agua (art. 65)— o hábiles —C. C. para las granjas avícolas y de otros animales (art. 36)—.

²¹⁶ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

²¹⁷ A no ser que existan «otros plazos [...] establecidos legalmente o [que] provengan de requerimientos legales», como en el supuesto de inaplicación de condiciones previstas en convenio, que el precepto 82.3 del ET limita a siete días, conforme tienen en cuenta los CC. CC. para las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a); las industrias de elaboración del arroz (art. 9); o la restauración colectiva (art. 10).

²¹⁸ Sobre el papel, no parece que cumplan dicho criterio los hasta cuatro meses del C. C. para la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

²¹⁹ C. C. para la banca (disp. final).

²²⁰ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); las industrias de ferralla (art. 5); o la restauración colectiva (art. 10).

²²¹ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 43).

²²² C. C. para las industrias de ferralla (art. 5).

²²³ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

²²⁴ CC. CC. para la industria azucarera (art. 6); las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a); o la restauración colectiva (art. 10).

²²⁵ C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 8).

²²⁶ C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

particular, al menos de un modo explícito, el recurso a los encuentros telemáticos²²⁷.

- Otras formalidades: poco se expresa a este respecto más allá de, como resulta lógico, tener que levantar acta de cada reunión celebrada. Ello sin perjuicio de alguna prescripción adicional, como la de que sea «entregada por el/la secretario/a [...] en un plazo máximo de cinco días naturales a los comparecientes para su firma»²²⁸.
- Posibilidad de acudir con personas asesoras: sean estas ocasionales o permanentes, resulta admisible que se ofrezca libertad a las partes para que cada una de ellas nombre las que estime oportunas²²⁹. Ahora bien, a fin de prevenir males mayores, no estaría de más establecer alguna limitación cuantitativa²³⁰ o, incluso, garantía, como la de que se designen en igual número por cada una de las representaciones²³¹.
- Otras facultades de la comisión paritaria: para un apropiado ejercicio de sus competencias, procede que el órgano se halle investido de la facultad de recabar de la parte afectada, en su propio interés, la colaboración y la participación precisas²³², dándole audiencia²³³ o solicitándole la información o documentación necesaria para un mejor conocimiento y comprensión del asunto (estado obligada aquella a facilitarla en el lapso concedido de, por ejemplo, cinco²³⁴, siete²³⁵ o diez²³⁶ días hábiles)²³⁷.

²²⁷ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 43).

²²⁸ C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6).

²²⁹ CC. CC. para los auto-taxis (art. 13); el ciclo integral del agua (art. 65); el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 91); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 40); la industria azucarera (art. 6); la industria química (art. 96); las industrias del frío industrial (art. 46); la jardinería (art. 8); o la restauración colectiva (art. 10).

²³⁰ Aceptando un máximo de dos por cada parte, los CC. CC. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64); o las industrias cárnicas (disp. compl. 3.ª).

²³¹ C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6).

²³² C. C. para las industrias del frío industrial (art. 46).

²³³ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 44).

²³⁴ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

²³⁵ C. C. para la acción e intervención social (art. 11).

²³⁶ C. C. para las industrias de elaboración del arroz (art. 9).

²³⁷ CC. CC. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12); o los derivados del cemento (art. 14).

También merece una positiva valoración el examen, con carácter previo o, en su defecto, en la propia reunión, del escrito de iniciación de procedimiento²³⁸, así como la «práctica de las pruebas [...] pertinentes»²³⁹.

- Plazo máximo para resolver: satisfechos todos los trámites y formalidades aplicables, la comisión paritaria habrá de dar solución a la cuestión tratada dentro un tiempo prudente, pudiendo variar en atención a si el tema es ordinario (diez²⁴⁰ o quince²⁴¹ días naturales) o extraordinario (setenta y dos horas²⁴², cinco días²⁴³ o una semana²⁴⁴).

Ello sin perjuicio de la capacidad de resolver el asunto en plazos distintos a los preconfigurados «cuando sea acordado y razonado por la propia comisión paritaria, en función de las circunstancias concurrentes y la dificultad del caso»²⁴⁵.

- Umbral para la consecución de un acuerdo: aunque en este punto el VI ASACL exhorte a priorizar la conformidad simple de cada una de las representaciones (o, llegado el caso, de los votantes), reservando las aquiescencias reforzadas y absolutas o, todavía más, el parecer unánime para aquellos supuestos específicos que, por su naturaleza, lo demanden, esta directriz no está siendo plenamente observada por las mesas negociadoras de los convenios.

En este sentido, los textos sectoriales de la muestra no solo presentan un notable grado de heterogeneidad, sino también una nula consideración a la hipotética trascendencia o excepcionalidad de la materia abordada, pues la solución tiende a ser uniforme con independencia de cualquier variable.

Así, de una u otra manera (la mitad más uno, por encima del 50 por 100, etc.), la opción que, quizás por tradición u operatividad en la práctica, disfruta de una destacada preponderancia es la mayoría simple (a la que se hace equivaler los

²³⁸ Para comprobar «si se cumplen los requisitos exigidos, si los hechos están suficientemente claros, así como los puntos o extremos que se le someten, y [...] el tipo de actuación que se requiere», tal y como advierte el C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

²³⁹ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 44).

²⁴⁰ C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6).

²⁴¹ CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 92); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); el comercio de flores y plantas (art. 56); la industria química (art. 98); o las industrias del frío industrial (art. 46).

²⁴² CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 92); la industria química (art. 98); o las industrias del frío industrial (art. 46).

²⁴³ C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 56).

²⁴⁴ CC. CC. para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); o la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

²⁴⁵ C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6).

supuestos en los que ningún adjetivo acompaña al sustantivo) según el respectivo grado de representatividad de los integrantes de cada una de las dos delegaciones²⁴⁶ o, en una enunciación un tanto más crítica al carecer de otras especificaciones, de «sus miembros»²⁴⁷.

En cambio, menor predicamento exhiben otras variedades, como las del «voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones»²⁴⁸; «la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones»²⁴⁹; «la totalidad de los componentes de la comisión»²⁵⁰; o la «unanimidad»²⁵¹, esta última siquiera sea para «los acuerdos [...] sobre interpretación o aplicación»²⁵².

Ello al margen de cabales restricciones, como la de negar la capacidad para «intervenir en la deliberación y votación [...] [a quienes] sean parte interesada en las cuestiones sometidas a debate»²⁵³. Situación donde la mejor alternativa podría ser la sustitución por los correspondientes suplentes²⁵⁴, si es que estos existen.

- Naturaleza del acuerdo: a pesar de que la omisión de cualquier referencia en este punto carece de una trascendencia real, tampoco en nada perjudica que de un modo claro se deje constancia acerca de que dicho compromiso atesora, con esta u otras palabras, el mismo «valor»²⁵⁵ o «eficacia»²⁵⁶ que el convenio colectivo de referencia.
- Plasmación de la decisión adoptada: lógicamente, deviene exigible que la resolución final de cualquier actuación llevada a cabo por la comisión paritaria adopte «la forma escrita y motivada»²⁵⁷, y que se suscriba por «todos los asistentes

²⁴⁶ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); la banca (disp. final); los centros de asistencia y educación infantil (art. 8); los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12); las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III); la enseñanza y formación no reglada (art. 5); las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6); la industria azucarera (art. 6); las industrias de elaboración del arroz (art. 9); los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 43); o las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (art. 7).

²⁴⁷ C. C. para la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

²⁴⁸ C. C. para las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a).

²⁴⁹ C. C. para la restauración colectiva (art. 10).

²⁵⁰ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); o las industrias de ferralla (art. 5).

²⁵¹ C. C. para la industria textil y de la confección (art. 9).

Señalando que «los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple», el C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 8)

²⁵² C. C. para las industrias de elaboración del arroz (art. 9).

²⁵³ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 44).

²⁵⁴ C. C. para las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a).

²⁵⁵ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

²⁵⁶ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 14); o las industrias de elaboración del arroz (art. 9).

²⁵⁷ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

a la reunión»²⁵⁸ o, al menos, un conjunto suficiente de personas, como «quienes hagan de secretarios y [...] un representante de cada parte»²⁵⁹.

A mayores, altamente recomendable resultará dejar testimonio en ella de «la posición de cada una de las representaciones»²⁶⁰ en ausencia de acuerdo o, de lo contrario, de «los votos particulares que pudieran emitirse por las [...] discrepantes»²⁶¹. También, que «de todos los procedimientos seguidos [...] [se abra y cierre] el correspondiente expediente, que se archivará, una vez finalizado, en la sede de la comisión»²⁶².

- Difusión del eventual acuerdo: además de notificárselo por escrito a todos los interesados y partes implicadas²⁶³, dentro de un plazo adecuado (*verbi gratia*, no superior a siete días²⁶⁴), se estima acertado que, cuando aquel verse «sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sea de notorio interés para empresas y personas trabajadoras en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones»²⁶⁵, sea apropiadamente publicitado, por ejemplo, a través de la autoridad laboral competente²⁶⁶.
- Resolución de discrepancias: a fin de solventar las potenciales desavenencias en el seno de la comisión paritaria, sobre todo a la hora de decidir, los caminos recurrentemente habilitados al efecto son «los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal»²⁶⁷, en concreto, la mediación y el arbitraje. Fórmulas a las que cabrá recurrir de manera alternativa o sucesiva²⁶⁸ y, preferiblemente, con la aquiescencia de ambas bancadas²⁶⁹, al menos para el caso de la segunda de ellas.

²⁵⁸ C. C. para la banca (disp. final).

²⁵⁹ C. C. para la industria azucarera (art. 6).

²⁶⁰ C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

²⁶¹ C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

²⁶² C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

²⁶³ Concretando que «la comisión paritaria, tras celebrarse la reunión, deberá emitir un informe con su resolución en el plazo de tres días laborables a contar desde esta última [...] [el cual, no obstante] podrá ser ampliado si así se acuerda por ambas partes en el caso de que la envergadura de la materia reclamada requiera un mayor estudio [...] resolución [que, dicho sea a colación] deberá ser remitida por los secretarios o secretarías al reclamante al siguiente día hábil al que se tome», el C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64).

²⁶⁴ C. C. para la industria textil y de la confección (art. 9).

²⁶⁵ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

²⁶⁶ C. C. para las industrias de elaboración del arroz (art. 9).

²⁶⁷ CC. CC. para las granjas avícolas y de otros animales (art. 36); la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64); o la industria química (art. 99).

²⁶⁸ «En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje», enuncia el C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

²⁶⁹ C. C. para la banca (disp. final).

- Subcomisiones delegadas o especializadas: cotidianas en la práctica²⁷⁰, su previsión puede ir acompañada de otras referencias, como las de contemplar otras instancias descentralizadas a nivel de autonómico²⁷¹, zonal²⁷² o dentro de aquellos contextos territoriales donde rija un convenio colectivo de ámbito inferior²⁷³ o «exista suficiente estructura sindical y empresarial»²⁷⁴.

Para sorpresa de nadie, los convenios colectivos de empresa apenas se separan del renglón marcado por los de sector, si bien de vez en cuando aportan alguna innovación de utilidad. De esta forma:

- Normas internas de funcionamiento: cuando no consten ya en el convenio, algo no tan frecuente a la vista de los resultados, las ha de establecer el propio órgano paritario²⁷⁵, buscando, eso sí, que «la tramitación y resolución de los asuntos se realice con la máxima objetividad»²⁷⁶.
- Tipo de asuntos a tratar: nuevamente, ordinarios o extraordinarios, aunque en ocasiones puntuales llega a contemplarse que el conjunto de temas de los que conozca la institución recibirán la segunda de las consideraciones²⁷⁷.

Ello a criterio de ambas partes, aunque sea a través de las personas que ocupen las respectivas secretarías²⁷⁸, o, como novedad frente a lo visto en el entorno sectorial,

Expresando que, de no obtenerse la mayoría simple de cada una de la partes, «podrá designarse, de mutuo acuerdo, un árbitro ajeno a la comisión paritaria, en un plazo máximo de cinco días naturales, que decidirá de manera vinculante para ambas partes y que deberá tener un perfil profesional especializado en Derecho deportivo», el C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6).

²⁷⁰ A título de muestra y por mencionar alguna, las comisiones parciales en materia de empleo y contratación —C. C. para las industrias de ferralla (art. 9)—; plan de igualdad —C. C. para los derivados del cemento (art. 107)—; prevención del acoso por orientación y características sexuales, identidad o expresión de género, o diversidad familiar —C. C. para la jardinería (disp. adic. 6.ª)—; seguimiento del ordenamiento laboral —C. C. para las agencias de viajes (disp. adic. única)—; sucesión de empresas —C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 27)—; o teletrabajo —C. C. para las agencias de viajes (art. 18)—.

²⁷¹ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

²⁷² Contemplando que «se establecerá una división funcional de su cometido mediante comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto a nivel zonal para supuestos determinados», el C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64).

²⁷³ Prescribiendo que tales acuerdos «crearán comisiones paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados en [...] [su] aplicación», el C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

²⁷⁴ C. C. para la industria química (art. 97).

²⁷⁵ Como referencia, «dentro del mes siguiente a la publicación oficial del [...] convenio colectivo se procederá a la constitución efectiva de [...] [la] comisión, que se dotará del correspondiente reglamento». Así lo dispone el C. C. de Grupo AENA (art. 9).

²⁷⁶ C. C. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91).

²⁷⁷ C. C. de Inet Inst, SL (art. 11).

²⁷⁸ C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 62).

según el parecer de cualquiera de ellas (previsión de especial dimensión respecto de los supuestos más excepcionales)²⁷⁹.

- Reuniones periódicas: en cuanto a ellas, en coherencia con las particularidades ínsitas a lo que supone cualquier ente participativo en el contexto más limitado de una organización productiva, con buen criterio se invita a que coincidan o se sitúen inmediatamente antes o después de las sesiones de otros órganos bipartitos o de seguimiento, como el comité intercentros²⁸⁰, de cara a «optimizar los tiempos y los desplazamientos de las personas asistentes»²⁸¹.

A partir de ahí, el número previsible de tales encuentros puede variar de forma radical, probablemente en sintonía con la experiencia acumulada hasta la fecha y los demás factores o elementos intrínsecos a la entidad, situándose en no más de cuatro dentro de cada ejercicio²⁸²; o al menos uno²⁸³, dos²⁸⁴ o cuatro²⁸⁵ al año.

Algo similar procede apuntar en relación con la regularidad de las asambleas, con paréntesis entre ellas de uno²⁸⁶, tres²⁸⁷ o seis²⁸⁸ meses.

- Sesiones extraordinarias: como era de esperar, se podrán llevar a cabo a solicitud de cualquiera de las partes²⁸⁹, ante la concurrencia de una «causa que lo justifique»²⁹⁰, correspondiendo entonces a las personas al frente de las respectivas secretarías contactar «para analizar los temas a tratar y fijar las fechas»²⁹¹.
- Solicitud de intervención de la comisión paritaria: en armonía con lo apreciado en el otro conjunto de documentos revisados, a pesar de que la cercanía de las partes quizás sirva aquí para relajar u obviar ciertas prescripciones, la petición, por escrito y si acaso encauzada a través de la representación unitaria o sindical

²⁷⁹ C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

²⁸⁰ En el supuesto del C. C. de Bimbo, SAU, «las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del comité intercentros, siempre que [como es lógico] existan temas a tratar, previamente comunicados» (art. 9).

²⁸¹ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30).

²⁸² C. C. de Banco de España (disp. final 2.^a).

²⁸³ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30); o C. C. de Assured Fleet Services, SL (art. 7).

²⁸⁴ C. C. de Nunhems Spain, SAU (art. 47).

²⁸⁵ C. C. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91).

²⁸⁶ CC. CC. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4); o Grupo AENA (art. 9).

²⁸⁷ Pautando además que esa «reunión [...] trimestral [...] tendrá lugar dentro de los dos primeros meses del siguiente trimestre, en la que entre otras cuestiones se comentarán siempre las siguientes materias: absentismo, horas extras, contrataciones efectuadas y previsiones en materia de política de empleo para el siguiente trimestre», el C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 62).

²⁸⁸ CC. CC. de Eltec IT Services, SL (art. 10); o Grupo Aviapartner Ground Handling (art. 9).

²⁸⁹ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30).

Poniendo como condición adicional que la petición proceda de al menos «un tercio de cualquiera de las representaciones», los CC. CC. de Caja Laboral Bancaseguros, SLU (disp. adic. 1.^a); o Saint-Gobain PAM España, SA (art. 9).

²⁹⁰ C. C. de Grupo Aviapartner Ground Handling (art. 9).

²⁹¹ C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 62).

cuando proceda del personal²⁹², «deberá dirigirse a la parte no solicitante [...] [y reflejar] los asuntos que se someterán a [...] consideración [...] de forma detallada»²⁹³.

Asimismo, con vistas a poder «examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa [...] [aquella incluirá] como contenido obligatorio: a) Quién o quiénes solicitan la actuación [...] b) Tipo de actuación que se requiere [...] c) Exposición sucinta y concreta del asunto. d) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente. e) Propuesta o petición concreta que se formule»²⁹⁴. Ello con el añadido de proporcionar también «cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del [...] [asunto]»²⁹⁵.

- Convocatoria de las asambleas: básicamente, será remitida por cualquiera de las partes mediante una comunicación fehaciente, incluso por correo electrónico²⁹⁶, comprensiva al menos del oportuno orden del día²⁹⁷ y enviada con la suficiente antelación (por ejemplo, de como mínimo siete²⁹⁸, diez²⁹⁹ o quince³⁰⁰ días naturales).

A esta pauta básica se pueden agregar elementos adicionales, como que el llamamiento se efectúe por la secretaría de la comisión³⁰¹; esté respaldado por «la mayoría de cualquiera de las partes [...] [y la concurrencia de] causa que lo justifique»³⁰²; y vaya acompañado, en su caso, de «la documentación oportuna sobre los asuntos a tratar»³⁰³.

Y como las circunstancias seguramente lo propiciarán a la vista del más acotado ámbito de incidencia del convenio, sugerente resulta el compromiso adquirido en algún supuesto de intentar «acumular temas, en la medida de lo posible, al objeto de evitar convocatorias continuas»³⁰⁴.

²⁹² C. C. de Grupo AENA (art. 9).

²⁹³ C. C. de Unidad Editorial Información Deportiva, SL (art. 6).

²⁹⁴ C. C. de Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8).

²⁹⁵ C. C. de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (art. 5).

²⁹⁶ C. C. de Provivienda (art. 11).

²⁹⁷ Ordenando que en él procederá incluir tan solo «aquellas cuestiones cuyo soporte documental haya tenido entrada en la secretaría de la comisión con una antelación de diez días hábiles a la fecha de celebración de la correspondiente sesión», el C. C. de Grupo AENA (art. 9).

²⁹⁸ CC. CC. de Intervento 2, SL (art. 6); o Provivienda (art. 11).

²⁹⁹ CC. CC. de Banco de España (disp. final 2.^a); o Grupo Aviapartner Ground Handling (art. 9).

³⁰⁰ C. C. de Bimbo, SAU (art. 9).

³⁰¹ Obligándola a «transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de tres días hábiles desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, escritos, etc., sean remitidos a la sede de la comisión por el conducto más rápido posible», el C. C. de Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

³⁰² C. C. de Unidad Editorial Información Deportiva, SL (art. 6).

³⁰³ C. C. de Grupo Aviapartner Ground Handling (art. 9).

³⁰⁴ C. C. de Schweppes, SA (art. 50).

- Plazo máximo para que la comisión paritaria se constituya: reproduciéndose en ocasiones la dificultad ya advertida al estudiar los pactos colectivos de índole sectorial (esa difusa línea fronteriza entre los tiempos para la reunión y la resolución), cabe hablar de márgenes ordinarios para ello situados en los cinco³⁰⁵, siete³⁰⁶ o diez³⁰⁷ días hábiles siguientes. Esto sin perjuicio de la posibilidad facultativa de anticipar al máximo la intervención cuando «circunstancias de urgencia requieran que la [...] [sesión] se celebre en un plazo tal que salvaguarde los derechos de cualquiera de las partes»³⁰⁸.
- *Quórum* requerido para la válida constitución de la comisión paritaria (y, en definitiva, la regularidad del eventual acuerdo): adquiriendo particular trascendencia, por motivos obvios, respecto de quienes actúen en nombre e interés del personal, puede acabar colocándose en un número igual³⁰⁹ o superior³¹⁰ a la mitad de los vocales; al menos dos tercios de los representantes³¹¹; o la totalidad de ellos³¹². Valorando en paralelo si la cifra establecida se ha de alcanzar por asistencia directa o gracias igualmente a una admisible delegación³¹³.
- Modo de desarrollar la reunión: en este marco, dada la intención declarada de contribuir a «fomentar la actividad de las [...] comisiones [...] evitar desplazamientos [...] reducir los gastos [...] [y] favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral»³¹⁴, se aprecia una superior predisposición a favor de los encuentros no presenciales³¹⁵, preferentes salvo cuando «los asuntos a tratar sean de especial importancia»³¹⁶. Ahora bien, para que eso resulte factible, la empresa ha de habilitar o, dado el caso, facilitar los medios precisos, en particular, los de videoconferencia³¹⁷.

³⁰⁵ CC. CC. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4); o Unidad Editorial Información Deportiva, SL (art. 6).

³⁰⁶ C. C. de Grupo AENA (art. 9).

³⁰⁷ C. C. de Grupo Cashdiplo (art. 39).

Refiriéndose también a diez días, pero en su caso naturales, el C. C. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91).

³⁰⁸ C. C. de Ramiro Arnedo, SA (art. 5).

En parecidos términos, los CC. CC. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4); o Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (art. 3).

³⁰⁹ CC. CC. de CBRE GWS España, SL (art. 8); Panvelpa, SL (art. 5); Prosegur Soluciones, SA (art. 5); Provienda (art. 11); o Radio Popular, SA (art. 7).

³¹⁰ CC. CC. de Grupo Cashdiplo (art. 39); o Unidad Editorial Información Deportiva, SL (art. 6).

³¹¹ CC. CC. de Intervento 2, SL (art. 6); o Refresco Iberia, SAU (anexo IV).

³¹² CC. CC. de Crit Procesos Auxiliares, SL (art. 8); Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7); o Mediterránea Merch, SL (art. 5).

³¹³ Admitiendo expresamente esta segunda posibilidad, el C. C. de Vestas Eólica, SAU (art. 43).

³¹⁴ C. C. de Grupo ASV (arts. 9 y 69).

³¹⁵ Aceptando implícitamente que el reglamento interno de la comisión paritaria pueda anteponer las sesiones virtuales sobre las presenciales, el C. C. de Covirán, SCA (art. 5).

³¹⁶ C. C. de Eltec IT Services, SL (art. 10).

³¹⁷ CC. CC. de Assured Fleet Services, SL (art. 7); o Grupo ASV (arts. 9 y 69).

- Otras formalidades: más allá de, quizás, la llamada a dar audiencia en la sesión a las partes interesadas³¹⁸, poco o nada se dispone en este contexto.
- Posibilidad de acudir con personas asesoras: de nuevo se insiste en lo provechoso de admitir tal oportunidad, aunque sea con ciertos límites objetivos como el de, señaladamente, aceptar un máximo de dos por parte³¹⁹.
- Otras facultades de la comisión paritaria: las típicas de poder recabar, «por vía de ampliación, cuanta información [o] documentación [se] estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto»³²⁰, con mención expresa a los «informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión»³²¹.
- Plazo máximo para resolver: de entrada, si el asunto es ordinario, suele situarse en un margen admisible de quince días³²². Tiempo superior a los dos³²³, tres³²⁴ o siete³²⁵ días que, como máximo y en coherencia, se contemplan para las cuestiones de carácter extraordinario.

Ello si se toma como referencia la oportuna reunión de la comisión paritaria, pues cuando el momento de activación del cómputo se sitúa en la presentación de la pertinente solicitud, el intervalo disponible termina siendo de no más de quince³²⁶ o treinta³²⁷ días. Esto a no ser que devenga «preciso evacuar consultas, [motivo por el cual] el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes»³²⁸. De todos modos, también entonces se ha de concretar un término límite para la eventual prórroga (por ejemplo, «hasta un máximo de un mes, salvo que alguna disposición legal prevea un plazo inferior»³²⁹).

Cuanto precede dejando a salvo la capacidad de, «ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación

³¹⁸ CC. CC. de Alstom Transporte, SA (art. 8); o Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (art. 8).

³¹⁹ CC. CC. de Grupo Cashdiplo (art. 39); o Refresco Iberia, SAU (anexo IV).

³²⁰ Concediendo asimismo el socorrido plazo de cinco días hábiles para su aportación, los CC. CC. de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (art. 5); o Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (art. 3).

³²¹ C. C. de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (art. 5).

³²² CC. CC. de Grupo Iskaypet (art. 55); o Nippon Gases España, SLU (art. 62).

³²³ C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

³²⁴ C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 62).

³²⁵ C. C. de Bimbo, SAU (art. 9).

³²⁶ C. C. de Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8).

³²⁷ CC. CC. de Grupo Aviapartner Ground Handling (art. 9); o Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (art. 3).

³²⁸ CC. CC. de Grupo Aviapartner Ground Handling (art. 9); o Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (art. 3).

³²⁹ C. C. de Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8).

judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo se [...] [ajuste] de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación»³³⁰.

- Umbral para la consecución de un acuerdo: una vez más, aun cuando vuelva a ser con variedad de formulaciones, la elección predilecta es la mayoría simple de cada una de las partes según los correspondientes niveles de representatividad (lo cual aquí realmente adquiere relieve en relación con el banco social)³³¹. Aunque esto no es óbice para otras opciones, menos corrientes, como las mayorías absolutas³³² o cualificadas (del tipo a por acuerdo de «las tres cuartas partes de los miembros de la comisión»³³³, el «60 % de cada una de las partes»³³⁴ o de la empresa junto con, «al menos, [...] tres quintos de la totalidad de los miembros de la representación sindical»³³⁵), y la siempre comprometida unanimidad³³⁶.
- Naturaleza del acuerdo: la presumible, a saber, la de «la norma que haya sido interpretada»³³⁷. Es decir, tendrá «los efectos de un convenio colectivo»³³⁸, lo que conlleva su «carácter obligatorio y vinculante para ambas partes»³³⁹. Algo además inmediato cuando las controversias «sean sometidas por ambas [...] [y resueltas] por unanimidad de las personas asistentes a la comisión paritaria»³⁴⁰.
- Plasmación de la decisión adoptada: baste apuntar que, una vez alcanzada «y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse [...] los votos particulares discrepantes»³⁴¹.

³³⁰ C. C. de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (art. 3).

³³¹ CC. CC. de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU (art. 4); Banco de España (disp. final 2.ª); Caja Laboral Bancaseguros, SLU (disp. adic. 1.ª); Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8); Crit Procesos Auxiliares, SL (art. 8); Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8); Grupo Cashdiplo (art. 39); Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7); Intervento 2, SL (art. 6); Provivienda (art. 11); Saint-Gobain PAM España, SA (art. 9); Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (art. 10); o Unidad Editorial Información Deportiva, SL (art. 6).

³³² CC. CC. de Automáticos Orenes, SLU (art. 46); Provivienda (art. 11); o Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 8).

³³³ C. C. de Ramiro Arnedo, SA (art. 5).

³³⁴ CC. CC. de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (art. 5); Finanzauto, SAU (art. 15); o Schweppes, SA (art. 50).

³³⁵ C. C. de Grupo AENA (art. 9).

³³⁶ CC. CC. de Mediterránea Merch, SL (art. 5); o Nunhems Spain, SAU (art. 47).

Priorizando la unanimidad, pero aceptando en su defecto la mayoría simple, el C. C. de Panvelpa, SL (art. 5).

³³⁷ CC. CC. de Grupo Cashdiplo (art. 39); o Nunhems Spain, SAU (art. 47).

³³⁸ C. C. de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (art. 5).

³³⁹ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

³⁴⁰ CC. CC. de CBRE GWS España, SL (art. 8); Intervento 2, SL (art. 6); o Prosegur Soluciones, SA (art. 5).

³⁴¹ C. C. de Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (art. 8).

Asimismo, respecto de la resolución lograda sin unanimidad reviste interés que se consigne en ella «la posición de cada una de las dos representaciones y [...] [que se eleve después] a la autoridad laboral para conocer su dictamen»³⁴².

- Difusión del eventual acuerdo: ninguna previsión reseñable se ha encontrado en este punto. Si acaso, de forma un tanto tangencial o indirecta, aquellas que aluden a la necesidad de ejecutar los compromisos «en un plazo máximo de siete días hábiles en las [...] [cuestiones] de carácter extraordinario y de treinta días hábiles en las de carácter ordinario»³⁴³; o de notificar por escrito las decisiones de la comisión paritaria al organismo público competente «a los efectos de su publicidad»³⁴⁴.
- Resolución de discrepancias: de manera señalada, aparece esa cláusula dual por la que, de surgir disonancias «en el seno de la comisión paritaria que impidan la adopción de acuerdos [...] se dispondrá de un plazo adicional de treinta días para fijar los mecanismos oportunos [...] [para solventarlas] con la finalidad de llegar a un acuerdo, [margen extra] durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje específico o, en su caso, podrán someter[las] [...] a los procedimientos regulados en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales vigente»³⁴⁵.
- Subcomisiones delegadas o especializadas: junto con las ya existentes³⁴⁶, merece la pena compartir esos contenidos esenciales referidos a la responsabilidad de dejar constancia por escrito acerca de su composición y competencias³⁴⁷, y de mantener en ellas la misma proporción que en la comisión paritaria³⁴⁸.

³⁴² C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 62).

³⁴³ C. C. de Grupo AENA (art. 9).

³⁴⁴ C. C. de Laliga Group International, SL (art. 8).

³⁴⁵ C. C. de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (art. 5).

³⁴⁶ Por ejemplo, aquellas en materia de becas por estudios —C. C. de World Duty Free Group, SA (art. 69)—; clasificación profesional —C. C. de Danone, SA (disp. trans. 2.^a)—; cobertura de vacantes —C. C. de Danone, SA (art. 19)—; denuncias —C. C. de Radio Popular, SA (art. 46)—; empresa saludable —Acuerdo marco de Grupo ArcelorMittal (disp. final 8.^a)—; formación —C. C. de Danone, SA (art. 63)—; igualdad de las personas LGTBI+ —Acuerdo marco de Grupo ArcelorMittal (anexo IV)—; jubilación parcial —C. C. de Danone, SA (art. 21)—; medio ambiente —Acuerdo marco de Grupo ArcelorMittal (art. 29)—; negociación permanente —C. C. de Grupo DIGI (disp. adic. 4.^a)—; plan de pensiones —C. C. de Danone, SA (art. 64)—; plan social del despido colectivo —C. C. de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (anexo II)—; prevención del acoso —C. C. de Schweppes, SA (anexo XII)—; prevención de riesgos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos —C. C. de Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento] (disp. trans. 6.^a)—; promoción profesional —C. C. de World Duty Free Group, SA (art. 26)—; retribución variable —C. C. de World Duty Free Group, SA (anexo IV)—; seguridad y salud laboral —C. C. de Schweppes, SA (anexo X)—; trabajo flexible —C. C. de Danone, SA (art. 48)—; vacaciones —C. C. de Ryanair DAC [tripulantes de cabina de pasajeros] (art. 6)—; o vestuario laboral —C. C. de Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento] (disp. trans. 4.^a)—.

³⁴⁷ CC. CC. de Alstom Transporte, SA (art. 8); o Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (art. 8).

³⁴⁸ C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

Asimismo, aquellos otros relativos a la capacidad de crear entes «locales [...] para la vigilancia de la aplicación del convenio en [...] [los] respectivos centros de trabajo»³⁴⁹; reservados a «cada una de las mercantiles signatarias del [...] [acuerdo] colectivo [...] que sustituirá y asumirá las funciones propias de [...] [del órgano global] cuando la materia o controversia a tratar afecte en exclusiva a una de las dos empresas»³⁵⁰; o centrados en «abordar temáticas de especial incidencia en las relaciones laborales [...] (por ejemplo, absentismo u otras)»³⁵¹.

3. Sobre su repertorio de cometidos

Según ha quedado expuesto, el catálogo potestativo de cualquier comisión paritaria estará integrado por «aquellas cuestiones establecidas en la ley y [...] cuantas otras le sean atribuidas» [art. 85.3.e) del ET]³⁵².

Dado que la normativa heterónoma presenta escasas referencias a ese respecto, la consecuencia no es otra que la de los holgados márgenes de libertad con que cuentan las partes negociadoras a la hora de perfilar las facultades del órgano. Capacidades que, indistintamente y según sus propios criterios, «podrán ser o muy extensas o muy reducidas»³⁵³; o guardar relación con cuestiones predicables tan solo de los firmantes (parte obligacional) o, en cambio, extensibles al conjunto de empresas y personas trabajadoras dentro de su rango de actuación³⁵⁴.

Cabalmente, en ese momento de definición y antes de decidir hasta dónde expandir el radio de acción de la comisión paritaria, procederá sopesar varios parámetros principales. En particular, el alcance subjetivo y material del propio texto, así como «la complejidad y conflictividad del sector o del ámbito afectado por el convenio»³⁵⁵.

Y a pesar de los riesgos que cualquier tipo de generalización entraña, en la práctica parece primar una tendencia hacia el «decidido reforzamiento y diversificación competencial»³⁵⁶, de manera que a los quehaceres más clásicos, como la vigilancia,

³⁴⁹ C. C. de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (art. 5).

³⁵⁰ C. C. de Grupo DIGI (art. 9).

³⁵¹ C. C. de Grupo DIGI (art. 9).

³⁵² Defendiendo que, «en aras al respeto a la autonomía colectiva y dada la funcionalidad de este órgano [...] la comisión paritaria tendrá, única y exclusivamente, las competencias otorgadas por el convenio colectivo [...] siendo [...] los [...] preceptos legales [...] una orientación, propuesta o patrocinio de concretas competencias, pero no una imposición de la norma», MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», cit., p. 675.

³⁵³ GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Funciones y competencias de las comisiones paritarias», en VV. AA. (CRUZ VILLALÓN, J.; GONZÁLEZ POSADA MARTÍNEZ, E. y MOLERO MARAÑÓN, M.^a L., Dir.), *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Bomarzo, 2021, p. 426.

³⁵⁴ ALFONSO MELLADO, C. L., «Las comisiones paritarias», cit., p. 90.

³⁵⁵ GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., p. 9.

³⁵⁶ Recogiendo un amplio inventario de otros cometidos diferentes a los habituales (en espacios tan diversos como la formación, la estructura y clasificación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, el cuidado

interpretación y seguimiento de lo acordado, se están sumando otros de muy variada tipología³⁵⁷.

Más que probablemente, esto continuará siendo así. No en vano, al calor de contemporáneas orientaciones o exigencias legislativas (sin perjuicio de otros muchos que están fraguándose o por venir, baste con reparar en asuntos de relativa modernidad como la digitalización, la inteligencia artificial, la desconexión laboral, el trabajo a distancia y en remoto, la diversidad sexual, las alteraciones en el clima y los riesgos meteorológicos graves, la movilidad sostenible, la ineptitud sobrevenida, etc.), día a día los convenios colectivos están engrosando sus articulados. Proceso que, si es desaforado, puede entrañar un peligro cierto de disfuncionalidad, de manera que los textos y, subsidiariamente, sus comisiones paritarias acaben viéndose sobrepasados y despojados de su verdadera esencia por culpa de un imparable agregado aluvional de contenidos y cometidos.

Justamente, a nivel sectorial no resultan extrañas esas previsiones a tenor de las cuales, con estas u otras palabras, la institución, por antonomasia órgano de «interpretación, arbitraje, conciliación, reestructuración y vigilancia del convenio»³⁵⁸, irá adecuando su

del medioambiente, la productividad, el absentismo, los fondos asistenciales y de pensiones, el teletrabajo, la digitalización o, por no seguir, la igualdad y la no discriminación), MARTÍNEZ MORENO, C., «Elementos estructurales de la negociación colectiva en el Acuerdo interprofesional 2023», *Temas Laborales*, núm. 176, 2025, pp. 30 y 31.

³⁵⁷ Especialmente ilustrativo puede ser, a modo de ejemplo, el C. C. para la acción e intervención social, cuyo artículo 11, en una prolija relación de contenidos, señala que su comisión paritaria «entenderá de las siguientes cuestiones: A) Funciones generales. 1. Vigilancia, control y seguimiento de este convenio. 2. Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio. 3. Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación o inaplicación e interpretación del presente convenio colectivo. 4. Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones generales de trabajo en ámbitos territoriales inferiores. 5. Autorizar la apertura de nuevos ámbitos funcionales de negociación y que sean del mismo ámbito territorial de este convenio. 6. Ser informada de la apertura de negociación en ámbitos territoriales inferiores. B). Funciones específicas. 1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultando de la aplicación de este convenio pudieran surgir en la clasificación profesional de las personas trabajadoras. 2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas [...] arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este convenio. 3. Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria [...] en la interpretación de la aplicación de este convenio en alguna de las siguientes materias: a) Estructura de la negociación colectiva. b) Subrogación empresarial. c) Descuelgue salarial o inaplicación de convenio. d) Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación [...] 4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este convenio. 5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas [...] y en el resto de supuestos según lo dispuesto en la disposición adicional segunda de este convenio. 6. Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en [...] [él] la comisión paritaria [...] se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el convenio a la nueva situación. 7. Se creará, en el marco de la comisión paritaria [...] una comisión específica para desarrollar y mejorar los anexos V y VI referentes al protocolo LGTBIQ+ y al protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos».

³⁵⁸ C. C. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 90). Sin alejarse demasiado, los CC. CC. para los auto-taxis (art. 13); o las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a).

desempeño a «la normativa [...] vigente en cada momento»³⁵⁹, de manera que le tocará asumir cualquier «otra función [...] adjudicada por precepto legal»³⁶⁰, disposición convencional³⁶¹ o acuerdo entre las partes³⁶², sea por referirse «a la interpretación, cumplimiento o ejecución [...] [del] convenio»³⁶³, sea por pretender «la mayor eficacia práctica» de este³⁶⁴. Ello aun cuando, como juiciosa cautela, de no estar «ultimadas al término de la vigencia del convenio [...] [acaben abordándose] en la discusión del [...] que suceda al presente»³⁶⁵.

Voluntad expansiva asimismo apreciable en los documentos de índole patronal, donde la comisión paritaria también es emplazada a hacerse cargo de «todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas»³⁶⁶; «se deriven de lo estipulado en el [...] convenio [...] [o en] disposiciones legales y reglamentarias»³⁶⁷; «tiendan a la mayor eficacia práctica del [...] convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte [...] [de él]»³⁶⁸; o, «aun separándose de las competencias reconocidas [...] deban ser tratadas con carácter general»³⁶⁹. Lo cual no quita que, en paralelo, puedan preverse ciertos condicionantes, como que la institución «actuará [...] sin invadir en ningún momento las atribuciones propias de la dirección de la empresa»³⁷⁰.

3.1. Administración del convenio

Inequívocamente, la ahora examinada se presenta como una de las materializaciones más relevantes dentro del esquema competencial de cualquier comisión paritaria. No por casualidad, la gestión de un convenio colectivo, comprensiva de su «interpretación, aplicación, vigilancia [...] [y] seguimiento»³⁷¹, suele demandar la ejecución de una serie

³⁵⁹ C. C. para la banca (disp. final).

³⁶⁰ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

³⁶¹ CC. CC. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III); o la industria textil y de la confección (art. 9).

³⁶² C. C. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 7).

³⁶³ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 41).

³⁶⁴ CC. CC. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 7); los derivados del cemento (art. 14); las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6); las industrias de ferralla (art. 5); o la jardinería (art. 8).

³⁶⁵ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

³⁶⁶ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30).

³⁶⁷ C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8).

³⁶⁸ CC. CC. de Grupo ASV (art. 9); o Nunhems Spain, SAU (art. 47).

³⁶⁹ C. C. de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (art. 7).

³⁷⁰ C. C. de Philips Ibérica, SAU (art. 5).

³⁷¹ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., pp. 125 y 126.

Pese a todo, los términos presentados muestran marcadas diferencias entre ellos en cuanto a significado y alcance. Así, con la «vigilancia y [el] seguimiento [...] los firmantes del convenio quieren que este órgano proceda a comprobar el cumplimiento escrupuloso de las cláusulas convencionales. Y, de existir algún incumplimiento [...] adoptar las medidas procedentes». En cambio, la «aplicación e interpretación [...] [constituyen] dos funciones distintas, que no deben ser confundidas ni, por supuesto, identificadas. La aplicación debe consistir en el cumplimiento de los preceptos del convenio colectivo, cualesquiera que sean los obligados [...] Por su parte, la interpretación es la actividad hermenéutica realizada [...] durante la

de «actividades instrumentales que la faciliten o hagan posible al fijar cómo deben interpretarse sus cláusulas»³⁷². Y es que, con relativa frecuencia, el tenor literal de alguno de sus pasajes acaba pecando de «una redacción confusa y hasta deliberadamente ambigua, optándose en más de un caso por la inclusión de cláusulas de textura abierta para facilitar el acuerdo»³⁷³.

Al actuar bajo tales premisas, el referido órgano mixto se convierte en «un instrumento de aplicación funcional posterior al acuerdo, pero en estrecha relación con [...] [él]»³⁷⁴. Repárese en que está llamado a efectuar, cuando resulte precisa, «una interpretación auténtica del pacto colectivo que resuelve la duda»³⁷⁵, abriendo así paso a «una forma [...] de gobernanza colectiva en la que se [...] [prioriza] la participación de las [...] personas trabajadoras y se [...] [minimiza] el impacto que genera el poder concentrado de la empresa»³⁷⁶.

Con todo y con eso, tan eminente facultad no se agota a través de la citada labor de exégesis. Por el contrario, da cabida también a otras facetas de enorme calado, como, por poner solo un ejemplo, la adaptación de parte de su articulado a las condiciones, discrepancias o problemáticas suscitadas³⁷⁷. Otra cosa es el alcance real que las partes quieran, puedan o sepan dar a esta multidimensional prerrogativa³⁷⁸.

Ahora bien, en sus justos términos tal cometido no implica «sustituir la actuación de las comisiones negociadoras de los convenios y, en consecuencia [...] renegociar lo

vigencia del convenio colectivo». Certero en sus reflexiones, MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», cit., pp. 676 y 677.

³⁷² GÁRATE CASTRO, J., *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*, Cinca, 2021, p. 197.

³⁷³ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 115.

³⁷⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., p. 306.

³⁷⁵ STS, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 2016 (Rec. núm. 163/2015).

Y si bien su parecer no necesariamente vinculará a los órganos judiciales, estos sí podrán tenerlos en cuenta «como criterios interpretativos de la voluntad de las partes negociadoras del convenio». La apostilla, en GÁRATE CASTRO, J., *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*, cit., pp. 200 y 201.

³⁷⁶ GARCÍA TRIGUEROS, I., «Las tradicionales instituciones del convenio colectivo frente a las nuevas formas de gobernanza colectiva en materia de sistemas de inteligencia artificial: una apuesta por las comisiones paritarias y mixtas de los convenios colectivos», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 10, 2025, p. 157.

³⁷⁷ RICO LETOSA, S., «Funciones de la comisión paritaria y vulneración del derecho a la libertad sindical. Comentario a la STS 946/2022 de 30 de noviembre de 2022 (Rec. 29/2020)», en VV. AA. (MONEREO PÉREZ, J. L. y DE VAL TENA, Á. L., Dir.), *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Homenaje al profesor Juan García Blasco*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2024, p. 436.

Recapitulando a partir de la doctrina judicial las funciones que encuentran perfecto acomodo en la administración del convenio colectivo, como las de interpretación y aplicación del texto; gestión de información sobre circunstancias de la empresa; elaboración de estudios e informes acerca de cuestiones abordadas por el acuerdo; actualización o revisión parcial del documento motivada por un cambio legal o factores objetivos prefijados; o vigilancia, seguimiento y control de la norma paccionada, GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., pp. 24 y 25.

³⁷⁸ Poniendo de relieve que, en ejercicio de su autonomía, los sujetos negociadores pueden, por ejemplo, llevar a la comisión paritaria a conocer de hipótesis donde «no existe una lesión actual de intereses ni, por lo tanto, conflicto alguno (interpretación abstracta)», GÁRATE CASTRO, J., *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*, cit., p. 200.

pactado»³⁷⁹. En puridad y al menos en una aproximación inicial, la comisión paritaria supone «un órgano de administración [...] [no uno] con competencias normativas, ni [...] de negociación permanente»³⁸⁰. Consecuentemente y dejando extramuros aspectos a tratar en el siguiente apartado del estudio, de un modo natural y principal le atañe «la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio colectivo»³⁸¹.

A este respecto, es importante reparar en que, por una lógica inapelable, «las comisiones que un convenio crea [...] no pueden equivaler a la generadora del [...] [propio acuerdo]»³⁸². A lo sumo y en particular, la institución bipartita a examen está destinada a labores de «propuesta, estudio, control, aplicación, ejecución, etc. [...] [esto es] tiene por objeto la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto, o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados»³⁸³.

Sin salirse de esos perfiles, cuando los acuerdos de sector profundizan en las «funciones de [...] gestión o, en su caso, administración»³⁸⁴ de las comisiones paritarias, esos «órgano[s] de interpretación y vigilancia de lo pactado»³⁸⁵, lo hacen asignando quehaceres tan representativos como los de:

- «Conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de [aplicación e] interpretación [...] le sean formalmente sometidas»³⁸⁶.

Lo anterior incluso si la petición se refiere a «los pactos de adhesión, desarrollo y articulación [...] con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre estos y el propio convenio»³⁸⁷.

³⁷⁹ STS, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2024 (Rec. núm. 265/2022).

³⁸⁰ STS, Sala de lo Social, de 14 de julio de 2009 (Rec. núm. 124/2008).

³⁸¹ STC núm. 184/1991, de 30 de septiembre. Valiéndose de ella, entre otras muchas, la STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015 (Rec. núm. 130/2014).

³⁸² STS, Sala de lo Social, de 3 de febrero 2015 (Rec. núm. 64/2014).

³⁸³ STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero 2013 (Rec. núm. 37/2012).

³⁸⁴ CC. CC. para la banca (disp. final); o las industrias del frío industrial (art. 46).

³⁸⁵ CC. CC. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III); la industria química (art. 95); o las industrias del frío industrial (art. 46).

³⁸⁶ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); las agencias de viajes (art. 59); los auto-taxis (art. 14); la banca (disp. final); los centros de asistencia y educación infantil (art. 7); los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12); el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 93); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); los derivados del cemento (art. 14); las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 9); los establecimientos financieros de crédito (art. 9); las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6); las granjas avícolas y de otros animales (art. 36); la industria azucarera (art. 6); la industria química (art. 99); la industria textil y de la confección (art. 9); las industrias de elaboración del arroz (art. 9); las industrias de ferralla (art. 5); las industrias del frío industrial (art. 46); la jardinería (art. 8); la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34); o la restauración colectiva (art. 10).

³⁸⁷ C. C. para la industria química (art. 99).

- Efectuar el estudio³⁸⁸ o seguimiento³⁸⁹ de lo consensuado y, por lo tanto, supervisar su respeto³⁹⁰, algo especialmente interesante en relación con «las estipulaciones obligacionales»³⁹¹.
- Adaptar³⁹² o desarrollar³⁹³ su contenido a las circunstancias, incluidas las generadas por coetáneas modificaciones legislativas, sea limitándose a realizar una «transcripción literal»³⁹⁴, sea ejerciendo una atribución específica³⁹⁵, conforme acontece con la revisión de las tablas salariales³⁹⁶ cuando ello tan solo requiere aplicar «fórmulas o sistemas de actualización»³⁹⁷.
- A fin de no correr el riesgo de extralimitarse, trasladar a la comisión negociadora «los errores u omisiones detectados que impliquen una modificación del texto del convenio, así como las actualizaciones legislativas que excedan de la mera transcripción»³⁹⁸.
- O, en un catálogo susceptible de ampliación, «informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del [...] [convenio]»³⁹⁹; o, llegado el caso, elaborar «estudios, informes, o dictámenes sobre aspectos que tienen que ver con las relaciones laborales»⁴⁰⁰.

³⁸⁸ C. C. para los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 41).

³⁸⁹ CC. CC. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III); o las granjas avícolas y de otros animales (art. 36).

³⁹⁰ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); las agencias de viajes (art. 59); los auto-taxis (art. 14); la banca (disp. final); los centros de asistencia y educación infantil (art. 7); los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12); el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 93); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); los derivados del cemento (art. 14); las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 9); los establecimientos financieros de crédito (art. 9); las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6); las granjas avícolas y de otros animales (art. 36); la industria azucarera (art. 6); la industria química (art. 99); la industria textil y de la confección (art. 9); las industrias de elaboración del arroz (art. 9); las industrias de ferralla (art. 5); las industrias del frío industrial (art. 46); la jardinería (art. 8); la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34); o la restauración colectiva (art. 10).

³⁹¹ C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 56).

³⁹² C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

³⁹³ C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 56).

³⁹⁴ C. C. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 7).

³⁹⁵ C. C. para la restauración colectiva (art. 10).

³⁹⁶ C. C. para las industrias de ferralla (art. 5).

³⁹⁷ C. C. para la restauración colectiva (art. 30).

³⁹⁸ C. C. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 7).

³⁹⁹ C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64).

⁴⁰⁰ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

Todo esto, evidentemente, acatando las pautas establecidas⁴⁰¹, entre las que puede radicar la necesidad de utilizar un formulario concreto para que los terceros insten la intervención del órgano⁴⁰².

El mimetismo mostrado sobre el particular por los convenios colectivos de empresa resulta elocuente. También ellos aluden a esas características funciones de aplicar e interpretar, «en su más amplio sentido»⁴⁰³, los textos⁴⁰⁴; actualizar el correspondiente contenido⁴⁰⁵, por ejemplo a la vista de «las reformas y cambios legislativos que se produzcan durante su vigencia»⁴⁰⁶; vigilar el cumplimiento de lo prescrito⁴⁰⁷; resolver las consultas trasladadas por «cualquier persona afectada por el [...] convenio colectivo»⁴⁰⁸; o, sin agotar el listado, «llevar a cabo las propuestas de corrección, modificación o adaptación [...] requeridas por la autoridad laboral [...] sin perjuicio de la [subsiguiente] aprobación por parte de la comisión negociadora»⁴⁰⁹, a la cual también habrá que remitir cualquier propuesta de ajuste de la norma paccionada a «las modificaciones legislativas, ya sean de ámbito estatal, europeo, etc., así como a las mejoras introducidas por acuerdos de ámbitos estatal aplicables al sector»⁴¹⁰.

Ello no obstante, al mismo tiempo cabe hablar de otro tipo de previsiones más desacostumbradas (también en el entorno sectorial), pero que realmente no acaban de entrañar un salto de calidad significativo. Es el caso de:

⁴⁰¹ Como, si se trata de la interpretación del texto, las siguientes: «1.1. Cuando cualquiera de las partes de la comisión mixta reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás [...] de modo que cada una [...] podrá recabar la información que estime necesaria [...] 1.2. La resolución de la comisión mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión mixta realice [...] 1.3. Los acuerdos de la comisión mixta de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este». Requiriéndolo así, los CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 93); o la industria química (art. 99).

⁴⁰² C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁴⁰³ C. C. de Grupo Bebidas Naturales (art. 10).

⁴⁰⁴ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30); o C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

⁴⁰⁵ C. C. de Bimbo, SAU (art. 9).

⁴⁰⁶ CC. CC. de Grupo ISS [personal de estructura] (art. 7); o Panvelpa, SL (art. 5).

Preceptuando que «si durante la vigencia del [...] convenio colectivo entrara en vigor nueva legislación que afectase a cualquier de las materias reguladas en [...] [él] ambas partes [...] se reunirán a través de la comisión mixta paritaria al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a la adaptación del convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas», el C. C. de Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (disp. adic. única).

⁴⁰⁷ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30); o C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

⁴⁰⁸ Con un procedimiento amplio y específico respecto de esta labor de consulta, donde entre otros extremos se alude a la necesidad de hacerlas llegar a través de cualquier integrante de la comisión paritaria; la posibilidad de rechazar por decisión mayoritaria de sus miembros las peticiones carentes de los requisitos demandados (forma escrita y contenido suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa); la exigencia de unanimidad a efectos de una eventual resolución sobre el fondo del asunto; o la oportunidad de remitir una copia del acuerdo a la autoridad laboral si las partes lo juzgan apropiado a efectos de publicidad, los CC. CC. de Laliga Group International, SL (art. 8); y Lyntia Networks, SA (art. 11).

⁴⁰⁹ C. C. de Remolcadores Nosa Terra, SA (art. 2).

⁴¹⁰ C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8).

- La encomienda referida a la resolución de determinadas cuestiones, como la «equiparación salarial y convergencia sectorial planteadas en los centros de trabajo»⁴¹¹, o la «estructura y articulación de la negociación [...] [colectiva] en la empresa»⁴¹².
- Esa aclaración en atención a la cual, por si alguna duda existiera, al tratarse de un órgano de administración del convenio, para formar parte de él deviene «imprescindible [...] haber suscrito el [...] acuerdo»⁴¹³.
- O, con el objetivo tangible de intentar preservar la paz laboral, la imposición a las partes del compromiso consistente en no utilizar «a partir del momento de planteamiento de la cuestión [...] ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria»⁴¹⁴.

3.2. Negociación de contenidos

Por tradición y, seguramente, proyección de lo previsto en el artículo 85.3.e) del ET, se colige que el presupuesto y hasta el objeto natural de una comisión paritaria radica en la plausible necesidad de «completar el convenio [pero] sin innovarlo ni retocar su contenido normativo»⁴¹⁵. De ahí que «lo normal y ordinario»⁴¹⁶ sea su concepción como un órgano de administración del texto concertado.

Sin embargo, en determinados contextos podrá ejecutar, aunque no de un modo permanente⁴¹⁷, competencias puramente regulatorias. A la sazón, «no existe precepto legal alguno [...] [por el] que, una vez suscrito el convenio colectivo, imponga la persistencia de su comisión negociadora para tratar asuntos todavía no regulados y que también puedan ostentar cualidad normativa, impidiendo la formación *ad hoc* de otra comisión diferente [...] para negociar concretos aspectos»⁴¹⁸. Ahora bien, para que esto resulte admisible deviene exigible:

- En primer término, que dicha posibilidad se encuentre efectivamente contemplada y articulada mediante una delegación expresa, clara y precisa, ya que en otro caso «carecería de cobertura y [...] sus acuerdos serían nulos»⁴¹⁹.

De ahí que no quepan ni la auto adjudicación de la potestad sobre la base del mutismo del acuerdo colectivo⁴²⁰ ni los «actos genéricos de delegación (a modo

⁴¹¹ C. C. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 7).

⁴¹² C. C. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 7).

⁴¹³ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30).

⁴¹⁴ C. C. de SafetyKleen España, SA (art. 71).

⁴¹⁵ GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., pp. 23 y 24.

⁴¹⁶ STS, Sala de lo Social, de 8 de octubre de 2019 (Rec. núm. 32/2018).

⁴¹⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., p. 309.

⁴¹⁸ STS, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2012 (Rec. núm. 220/2010).

⁴¹⁹ GÁRATE CASTRO, J., *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*, cit., p. 203.

⁴²⁰ IGARTUA MIRÓ, T., «El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales», cit., p. 136.

de cheques en blanco)»⁴²¹. Escenarios donde, además de quebrar «la división de competencias que la norma estatutaria y los tribunales vienen estableciendo entre la comisión negociadora y la comisión paritaria»⁴²², terminaría por aflorar una ficticia y *contra legem* «libertad para condicionar definitivamente la negociación colectiva, privando de su derecho de negociación para el futuro a quienes reúnan los requisitos legales para ello»⁴²³.

- En segundo lugar, que se respeten la legitimidad y posibilidad de incorporación de todos cuantos acrediten capacidad negocial⁴²⁴, sin importar si participaron o no en la gestación del convenio o, inclusive, si al final optaron por no ratificarlo⁴²⁵.

A pesar de que el órgano paritario no ha de quedar restringido a «la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo»⁴²⁶, solo cuando no se rebase la línea divisoria de lo que implica una genuina negociación devendrá admisible brindar acceso exclusivamente a los firmantes del acuerdo⁴²⁷, negándose en consecuencia a «quienes no aceptan los compromisos y objetivos subyacentes en su creación»⁴²⁸.

⁴²¹ MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», cit., p. 684.

⁴²² CARDONA ÁLVAREZ, A. M., «Libertad sindical, negociación colectiva y comisión paritaria. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4032/2022, de 31 de octubre ECLI:ES:TS:2022:4032», *Temas Laborales*, núm. 170, 2023, p. 161.

⁴²³ STC núm. 184/1991, de 30 de septiembre.

⁴²⁴ A la luz de nuevo de la STC núm. 184/1991, de 30 de septiembre, «cuando materialmente se esté ante una renegociación del convenio colectivo, o sea, ante una modificación consensual de las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas o normas para regir las relaciones de trabajo en el ámbito de aplicación del convenio, han de respetarse los criterios legales que establecen la legitimación para negociar el convenio colectivo».

⁴²⁵ Por consiguiente, la «no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para el [...] disidente quedar al margen durante [...] [su] vigencia [...] en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo». Confirmándolo, la STC núm. 184/1991, de 30 de septiembre. «*Mutatis mutandis* [...] no basta con que las secciones sindicales legitimadas para negociar tengan la oportunidad de ratificar lo previamente deliberado y preacordado cuando se está ante instrumentos colectivos de eficacia general. Hay que garantizar su presencia en el órgano de deliberación». La aclaración, en la STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015 (Rec. núm. 130/2014).

⁴²⁶ STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015 (Rec. núm. 130/2014).

⁴²⁷ STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2015 (Rec. núm. 331/2014).

⁴²⁸ Al fin y al cabo, «dada su naturaleza consensual y negocial, el convenio colectivo no solo crea reglas para las relaciones de trabajo, sino también compromisos y obligaciones asumidas por las partes que lo conciertan, configurándose como una unidad y como un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones o contrapartidas que se explican unas en función de las otras, no siendo lógico ni razonable, ni desde luego constitucionalmente exigible, pretender gozar de los derechos contractuales reconocidos en el convenio a sus partes firmantes, sin sujetarse a las obligaciones dimanantes de él». Valiéndose de la doctrina del Tribunal Constitucional al respecto, la STS, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2022 (Rec. núm. 190/2021). Con una fundamentación similar, la STS, Sala de lo Social, de 9 de abril de 2025 (Rec. núm. 103/2023).

A partir de ahí, el siguiente paso a dar consistirá en asegurar que la composición interna «respete y mantenga la proporcionalidad adecuada» al respectivo nivel de representatividad ostentado⁴²⁹.

En resumidas cuentas, de fallar alguna de las dos anteriores condiciones, la comisión paritaria «no puede tener competencias que impliquen innovación o modificación del convenio»⁴³⁰.

Sin embargo, la rotundidad del postulado precedente no evita la compleja, al menos en ocasiones, «demarcación de fronteras entre las competencias de administración y de negociación, difícil de trazar en la práctica»⁴³¹. Aunque no lo parezca, con frecuencia uno y otro tipo de facultades acaban «discurriendo [...] por una delgada línea que precisará de un concienzudo análisis concreto, con todos los elementos disponibles al alcance»⁴³². De hecho, la situación se torna todavía más intrincada fruto de la «cada vez más generalizada [...] especialización temática de las instituciones paritarias, que tiene su reflejo en la constitución de subcomisiones o subcomités»⁴³³. Por eso incluso existen voces reflexionando acerca de la idoneidad de aclarar por ley «si la comisión paritaria se sigue configurando [...] como órgano de aplicación e interpretación del convenio (respondiendo a una visión tradicional) o, por el contrario, si explícitamente se le otorga un papel negociador con sujeción a los cánones interpretativos constitucionales y jurisprudenciales»⁴³⁴.

En última instancia, para alcanzar una conclusión fidedigna en torno al auténtico carácter del ente no bastará con atender al «simple enunciado de su denominación o la simple descripción de sus funciones [sino que] es absolutamente necesario valorarlas en el seno del acuerdo en que se crean y en la dinámica de intercambios que está en su base»⁴³⁵. No en vano, una vez «se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas (normas) 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»⁴³⁶. Pero,

⁴²⁹ STS, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2013 (Rec. núm. 37/2012).

⁴³⁰ SSTs, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 2021 (Rec. núm. 68/2020), o 31 de octubre de 2022 (Rec. núm. 190/2021).

Y es que, «si bien las comisiones “negociadoras” son de libre creación, la libertad de las partes se ve restringida en la medida en que no resulta posible atribuir funciones modificadoras de condiciones de trabajo a comisiones “cerradas” o de composición restringida, excluyendo a aquellos sindicatos que tengan legitimación para negociar». Refrendándolo, la STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015 (Rec. núm. 130/2014).

⁴³¹ IGARTUA MIRÓ, T., «El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales», cit., p. 137.

⁴³² MARTÍNEZ MUÑOZ, A., «Comisión paritaria: competencias. Diferencia entre facultades de administración y facultades de negociación [Comentario a la STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 12 abril 1999 (AS 1999, 1547)]», *Aranzadi Social*, núm. 2, 1999, p. 4 (formato electrónico).

⁴³³ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 116.

⁴³⁴ GIL PLANA, J., «La comisión paritaria», cit., p. 1631.

⁴³⁵ STC núm. 39/1986, de 31 de marzo.

⁴³⁶ STC núm. 73/1984, de 27 de junio.

en el otro lado de la balanza, tampoco han de resultar por sí mismos decisivos «los términos que se empleen, como el de “negociar” [...] pues lo importante y trascendente es que la competencia o función de la comisión [...] no alcance a la creación o modificación de normas nuevas»⁴³⁷.

Por consiguiente, la clave reside en la magnitud de la actuación a examen, en el sentido de si es susceptible de incidir en la dinámica de las relaciones laborales mediante una «acción normativa»⁴³⁸, primaria (creación de regulación *ex novo*) o secundaria (alteración de la ya existente), con la que se instauren pautas, criterios, condiciones, etc. inéditos o diferentes. Algo que, dicho sea a colación, se sitúa fuera de los exactos contornos de una pura adaptación del texto a contingentes cambios legislativos⁴³⁹, la cual, al carecer de «virtualidad innovadora del ordenamiento convencional»⁴⁴⁰, sí encaja dentro de la administración del pacto, siempre y cuando, no huelga señalar, afecte a «un aspecto concreto en base a criterios predeterminados por los negociadores»⁴⁴¹.

Según lo razonado, carecería de licitud excluir a cualquier sujeto legitimado de una comisión constituida para rehacer el sistema de clasificación profesional y de estructura retributiva⁴⁴²; decidir sobre las medidas a implantar para cumplir con el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas trabajadoras⁴⁴³; o establecer estándares y niveles particulares de tutela en materia de seguridad y salud laboral⁴⁴⁴. No, en cambio, si el propósito perseguido es el de estudiar el modelo de primas⁴⁴⁵; adaptar el límite de horas y su retribución a la «imposición nacida de una norma de rango superior»⁴⁴⁶;

⁴³⁷ STS, Sala de lo Social, de 28 de diciembre de 2006 (Rec. núm. 140/2005).

⁴³⁸ CARDONA ÁLVAREZ, A. M., «Libertad sindical, negociación colectiva y comisión paritaria. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4032/2022, de 31 de octubre ECLI:ES:TS:2022:4032», cit., pp. 156 y 157.

⁴³⁹ «Un capítulo que presenta particular atractivo y suscita no pocas dudas, y además está presente en numerosos convenios sectoriales», tal y como lo certifica MARTÍNEZ MORENO, C., «Elementos estructurales de la negociación colectiva en el Acuerdo interprofesional 2023», cit., p. 38.

⁴⁴⁰ Avisando al mismo tiempo de que «la adaptación a la realidad social, económica o legislativa, presupuesto para la labor de adaptación, es de la suficiente amplitud como para que, en términos causales, tenga cabida casi cualquier intervención sobre el texto convencional», MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», cit., pp. 682 y 683.

⁴⁴¹ Poniendo también el énfasis sobre la problemática que «plantea la atribución a la comisión paritaria de la adaptación y modificación del convenio efectuada de forma genérica», GIL PLANA, J., «La administración del convenio: comisión paritaria», cit., p. 601.

⁴⁴² STS, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2009 (Rec. núm. 105/2008).

⁴⁴³ STS, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 2014 (Rec. núm. 77/2013).

⁴⁴⁴ Reparando en que «se trata de una comisión prevista para acordar (y por ello negociar) cuestiones nuevas, distintas del pacto mismo [...] [dada] la posibilidad de fijar para el futuro las condiciones efectivas de seguridad e higiene en la empresa y las medidas consiguientes o, lo que es lo mismo, condiciones de trabajo que no han sido reguladas en el convenio colectivo [...] [motivo por el cual] ha de entenderse como una comisión “negociadora”», la STC núm. 184/1991, de 30 de septiembre.

⁴⁴⁵ STC núm. 184/1991, de 30 de septiembre.

⁴⁴⁶ STS, Sala de lo Social, de 1 de febrero de 2017 (Rec. núm. 38/2016).

controlar la ejecución de un compromiso⁴⁴⁷; o aplicar una cláusula para propiciar la correcta adaptación de un integrante de la plantilla a un nuevo puesto⁴⁴⁸.

Sea como fuere, se ha de remarcar que los supuestos dudosos van a caer siempre del lado de «atribuir una cualidad negociadora, en aras de no laminar [...] el derecho fundamental de libertad sindical»⁴⁴⁹.

De todos modos, también corresponde reparar en que «“negociar” no necesariamente implica “convenir”», como tampoco «“aprobar” [...] es “negociar”»⁴⁵⁰. Esta distinción no resulta baladí, pues un exceso de celo o rigor podría conducir al desenlace indeseado de dejar «huérfana a la comisión de las funciones de interpretación y aplicación que el convenio colectivo le encomienda»⁴⁵¹.

Tras lo expuesto, resta comentar que poco hay que aportar a la práctica desde la estricta literalidad de las, a su vez concisas, cláusulas convencionales que se aventuran a adentrarse en la materia. Lo intrincado del asunto acaba planeando, o eso parece, sobre las mesas del diálogo social.

De ahí que, con independencia del ámbito escogido, sectorial o empresarial, no resulta sencillo encontrar referencias que, abiertamente, asignen a la comisión paritaria la capacidad de llevar a cabo la «modificación» del texto⁴⁵²; o que la llamen a mudar, se entiende que observando todos los requisitos exigidos, «en comisión negociadora en los casos en que se produzca la necesidad de adaptar o modificar el convenio colectivo a lo largo de su vigencia»⁴⁵³.

La ausencia de previsiones resulta también apreciable al hablar de otros planteamientos más neutros, con mejor aptitud para operar en un superior número de contextos, como los de disponer que los acuerdos adoptados por la comisión paritaria «en cuestiones de interés general se remitirán, para su negociación y, en su caso, aprobación, a la [...] negociadora»⁴⁵⁴; indicar que «si durante la vigencia del [...] convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en [...] [él] la comisión paritaria se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la

⁴⁴⁷ STC núm. 213/1991, de 11 de noviembre.

⁴⁴⁸ STC núm. 213/1991, de 11 de noviembre.

⁴⁴⁹ SSTs, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2015 (Rec. núm. 331/2014), 21 de septiembre de 2023 (Rec. núm. 292/2021), o 26 de junio de 2024 (Rec. núm. 196/2022).

⁴⁵⁰ Explicando que «ninguna de las acepciones del término aprobar conlleva la existencia de una negociación en el seno del organismo que aprueba [...] [mientras que una] negociación, por el contrario, no está en absoluto cerrada a la aceptación o rechazo de la propuesta, sino que permite un amplio contraste de pareceres del que se puede llegar a resultados muy distintos al de convalidar el texto propuesto», la STS, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2015 (Rec. núm. 64/2014).

⁴⁵¹ STS, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2024 (Rec. núm. 148/2022).

⁴⁵² C. C. de Inet Inst, SL (art. 10).

Más prudente, al explicitar que para la «modificación del [...] convenio colectivo [...] [se debe] constituir [...] la comisión mixta en comisión negociadora», el C. C. para la industria química (art. 99).

⁴⁵³ C. C. para las industrias del frío industrial (art. 46).

⁴⁵⁴ C. C. para la industria azucarera (art. 6).

[...] negociadora para adecuar el convenio a la nueva situación»⁴⁵⁵; o prever «la posibilidad de proponer, a instancia de parte, a la comisión negociadora la renegociación de cualquier cuestión enunciada en el convenio»⁴⁵⁶, siempre y cuando, no está de más precisar, dicha circunstancia «se encuentre debidamente justificada»⁴⁵⁷.

Por mor de su inespecificidad, mayor incertidumbre generan esas referencias, también prácticamente anecdóticas, a tenor de las cuales se confirma que «la comisión paritaria no podrá modificar el contenido del [...] convenio colectivo salvo que cuente con la conformidad por escrito de la comisión negociadora»⁴⁵⁸.

3.3. Solución de discrepancias

Entre las atribuciones típicas de la comisión paritaria, como una más de las diversas facetas en las que puede traducirse su labor global de administración del convenio colectivo, se sitúa en la vanguardia «el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación» del texto (art. 91.1 del ET)⁴⁵⁹. Asignación lógica y pertinente, ya que aquella tiende a caracterizarse por «una extraordinaria cercanía al litigio [...] [lo cual] junto con la procedencia de sus miembros, le otorga una posición privilegiada para el conocimiento del origen y consecuencias del problema»⁴⁶⁰.

La significativa función ahora abordada adquiere un interés creciente al reparar en que la decisión al final alcanzada gozará de «la misma eficacia jurídica y tramitación» que el propio acuerdo en la base del debate (art. 91.4 del ET). De ahí que una vez dilucidado el asunto no devenga preciso «volver a plantear la [...] cuestión ante ella cuando se suscite en otra empresa, por cuanto la citada comisión [...] realiza una interpretación auténtica del pacto colectivo que resuelve la duda y se integra en [...] [el acuerdo con] los mismos efectos que el convenio [...] que interpreta»⁴⁶¹.

No obstante, salvo previsión específica en otro sentido, *ex lege* dicha actuación solo resultará preceptiva de mediar un asunto con genuina afectación colectiva, situación ante la cual «deberá intervenir la comisión paritaria [...] con carácter previo al planteamiento

⁴⁵⁵ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁴⁵⁶ C. C. de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (art. 5).

⁴⁵⁷ C. C. de Grupo DIGI (art. 9).

⁴⁵⁸ C. C. de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (art. 3).

⁴⁵⁹ Aclarando que con esta formulación legal «se quiere indicar que a dichas comisiones corresponde una labor de interpretación y aplicación general de las cláusulas convencionales, sin que [en cambio] sea misión suya dirimir litigios individuales [...] cuya solución corresponde a la jurisdicción», MONTROYA MELGAR, A., «La interpretación del convenio colectivo (apuntes de Derecho comparado)», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007, p. 110.

⁴⁶⁰ Agregando que «nadie como ellos tienen conciencia de los aspectos de la regulación que quedaron oscuros, ambiguos o incompletos, y cuáles fueron los motivos que condujeron a tal estado de cosas [...] [lo cual] favorecerá la obtención de una solución más acorde con las circunstancias que rodean la disidencia», GRANADOS ROMERA, M.^a I., «Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema», cit., pp. 116 y 117.

⁴⁶¹ STS, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 2016 (Rec. núm. 163/2015).

formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales [...] o ante el órgano judicial competente» (art. 91.3 del ET).

En otro orden de ideas, es importante reparar en que la potencial desavenencia no tiene por qué responder siempre y en todo caso a una cuestión con tintes interpretativos o aplicativos de la ordenación autónoma. A este respecto, aunque sin otras referencias explícitas de entidad (a diferencia de lo que sí sucede con la herramienta legal de descuelgue de su artículo 82.3), el ET abre la puerta a una intervención activa y decisiva de la comisión paritaria en «la solución de conflictos ante procedimientos concretos que exigen una solución negociada o, al menos, un período de consultas»⁴⁶². Y es que, a tenor de su precepto 85.1, «los convenios colectivos podrán regular [...] procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta» propios de las hipótesis colectivas de traslado (art. 40), modificación sustancial de la condiciones laborales (art. 41) y despido (art. 51), así como, cualquiera que sea el número de personas en plantilla y de afectadas por la medida, de regulación temporal de empleo (art. 47).

Paralelamente, la norma sustantiva, en un enunciado reiterado para todas esas vías de ajuste, hace constar que la empleadora y la representación del personal «podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por [...] [la] mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo» (arts. 40.2, 41.4, 47.3 y 51.2 del ET).

En su virtud, el convenio colectivo se presenta como un medio válido y con anclaje legal⁴⁶³ para encomendar a la correspondiente comisión paritaria que, de un modo u otro, se implique en el proceso cuando se procure su participación⁴⁶⁴.

Sobre ello ahonda el V AENC en su Capítulo IX, donde incide en la relevancia de que la norma colectiva defina «criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado [...] con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos».

También lo hace el VI ASACL, al declarar [art. 4.3.a)] que sus instrumentos podrán operar ante los desencuentros surgidos durante la fase de consultas prevista en los preceptos 40.2, 41.4, 44.9 (adopción de medidas laborales en un supuesto de sucesión de empresas), 47.3, 51.2 y 82.3 del ET⁴⁶⁵. Además, en ellos devendrá forzosa la actuación

⁴⁶² PÉREZ GUERRERO, M.^a L., «La aplicación e interpretación del convenio. El papel de la comisión paritaria y los procedimientos no judiciales de solución de conflictos», en VV. AA. (GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I., Dir.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, 2013, pp. 205 y 206.

⁴⁶³ Aunque mencionando solo la atribución a la comisión paritaria de la facultad de dirimir las desavenencias planteadas a raíz de lo establecido en los preceptos 41.6 y 82.3 del ET, la STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2020 (Rec. núm. 187/2018).

⁴⁶⁴ STS, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2015 (Rec. núm. 130/2014).

⁴⁶⁵ Identificando que los «supuestos de discrepancias en periodos de consultas correspondientes a procedimientos [...] [distintos] del regulado en el art. 82.3 ET [...] no tienen [...] significación normativa

preliminar de la instancia bipartita si así consta en convenio o, de forma supletoria, cuando cualquiera de las partes lo solicite (art. 11.3).

Sin embargo, «la principal virtud de la comisión paritaria (ser un instrumento consensuado de paz laboral) [...] [puede constituir] también su principal debilidad, sobre todo en cuanto vía de solución de conflictos»⁴⁶⁶. En especial, porque la proximidad al núcleo de la controversia acaso termine convirtiéndose en un obstáculo insalvable, «impidiendo la perspectiva necesaria para obtener el grado de neutralidad adecuado [...] [o propiciando] la reproducción del enfrentamiento entre los trabajadores y la patronal debido a la igualdad de votos sin que sea posible la superación del *impasse*»⁴⁶⁷.

En relación con este particular, baste con recordar que cualquier disonancia susceptible de florecer dentro del órgano mixto y capaz de provocar un enquistamiento que impida llegar a buen puerto engarza de forma natural con el demandado «establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación» del ente. Entre ellos⁴⁶⁸, un eventual «sometimiento de las discrepancias [...] a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico» [art. 85.3.e) del ET]⁴⁶⁹. Configuración sin duda orientada a «estimular la capacidad del convenio para resolver autónomamente los conflictos surgidos»⁴⁷⁰ y, de este modo, «progresar en la desjudicialización de los conflictos originados en el ámbito jurídico-laboral»⁴⁷¹.

Al hilo de esta breve exposición preparatoria, es el momento de acudir nuevamente a la muestra analizada para intentar extraer de ella y compartir los contenidos más emblemáticos en torno a la solución de discrepancias presentadas en el marco de la interpretación y aplicación del convenio, así como a la entrada en escena de la comisión paritaria durante la negociación de ciertas medidas de flexibilidad (sabiendo además que lo concerniente a la inaplicación del pacto colectivo, por su sustantividad, será

(sustitución de una norma por otra) sino meramente contractual [...] [por lo que] no rige respecto de ellos la exigencia de que la composición de la comisión integre a todos los sujetos legitimados para negociar el convenio», MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., p. 105.

⁴⁶⁶ MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., p. 97.

⁴⁶⁷ GRANADOS ROMERA, M.^a I., «La comisión paritaria como instancia eficaz en la gestión del conflicto colectivo: una propuesta técnicamente viable», cit., pp. 1668 y 1669.

⁴⁶⁸ Otras alternativas podrían ser, sin carácter limitativo, el establecimiento de mayorías menos rigurosas por cada parte o del voto de calidad a favor de la presidencia del órgano. Al respecto, GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., pp. 6 y 28.

⁴⁶⁹ Valorando como «claramente positivas [...] aquellas [ordenaciones] que someten expresamente los desacuerdos a los procedimientos de mediación y arbitraje de creación convencional o, al menos, establecen algún procedimiento claro de solución de dichos desacuerdos [...] [no] tan positivas las cláusulas que se limitan a título indicativo a establecer esa posibilidad, pero sin obligar a su sometimiento [...] [y manifiestamente] negativas [...] las regulaciones que omiten absolutamente la cuestión», ALFONSO MELLADO, C. L., «Las comisiones paritarias», cit., pp. 94 y 95.

⁴⁷⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., p. 124.

⁴⁷¹ AMAADACHOU KADDUR, F., «La comisión paritaria en el modelo legal de negociación colectiva», cit., p. 3 (formato electrónico).

desarrollado en un apartado independiente). Cabe anticipar que no resultará una tarea sencilla. Salvo error u omisión, ni abundan las disposiciones de mérito en dichos planos, ni por lo común existen trámites o planteamientos marcadamente alejados de una actuación ordinaria dentro de la elemental función de administración de la normapaccionada.

Sea como fuere, en relación con los acuerdos de índole sectorial y para cada una de las dos vertientes apuntadas cabe referir:

- Respecto de la primera, la previsión de una responsabilidad básica y de amplio espectro consistente en someter a la comisión paritaria «todas las cuestiones de interés general que [se] susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa»⁴⁷², siempre y cuando, obvio es, atañan a empresas y personas trabajadoras dentro del ámbito material del convenio⁴⁷³ y versen sobre la aplicación o interpretación del texto⁴⁷⁴.

Ello no cierra la posibilidad a alguna particularidad adicional de cierto calibre, como la proyección del trámite sobre «cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples [...] pudieran plantearse»⁴⁷⁵; la advertencia de que, cuando proceda, el incumplimiento de dicha obligación «dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del convenio colectivo»⁴⁷⁶; el compromiso adquirido de, una vez efectuada la petición, «no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de [...] [ella] a la comisión paritaria»⁴⁷⁷; o la aclaración relativa a que el «sometimiento y resolución de una materia por la comisión [...] eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma [problemática]»⁴⁷⁸.

Y dado que quien puede lo más puede lo menos, a fin de clarificar y ejemplificar el alcance del radio de acción de la comisión paritaria, junto a los planteamientos integrales suelen aparecer concreciones específicas, particularmente en el escenario de los conflictos colectivos⁴⁷⁹ relacionados con la adaptación de los

⁴⁷² C. C. para la industria azucarera (art. 6).

⁴⁷³ CC. CC. para los auto-taxis (art. 14); o los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 41).

⁴⁷⁴ CC. CC. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 7); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); o la restauración colectiva (art. 10).

⁴⁷⁵ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

Prácticamente con la misma literalidad, pero circunscribiéndose a los conflictos colectivos y dejando fuera por consiguiente los individuales, el C. C. para las industrias de ferralla (art. 5).

⁴⁷⁶ C. C. para las industrias cárnicas (disp. compl. 3.^a).

⁴⁷⁷ Añadiendo que «solo si después de los buenos oficios de dicha comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido un mes desde la solicitud de su intervención, esta no se hubiera pronunciado, la parte interesada podrá ejercer las acciones que considere oportunas», el C. C. para las industrias cárnicas (art. 89).

⁴⁷⁸ C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 56).

⁴⁷⁹ Encargando a la comisión paritaria elaborar un «informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo [...] en el plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación [...] de la existencia

grupos, áreas y niveles retributivos⁴⁸⁰; el marco funcional, personal y territorial del convenio⁴⁸¹; la asimilación de puestos de trabajo⁴⁸²; el calendario laboral⁴⁸³; la clasificación⁴⁸⁴, el encuadramiento⁴⁸⁵ o la integración⁴⁸⁶ profesional; el complemento sobre la prestación de incapacidad temporal⁴⁸⁷; los conceptos salariales⁴⁸⁸; el contrato de relevo⁴⁸⁹; la distribución irregular de jornada⁴⁹⁰; la elaboración de planes de igualdad⁴⁹¹; la evaluación del desempeño⁴⁹²; la identificación de puestos con posible riesgo por manipulación o contacto directo con sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas⁴⁹³; los permisos de formación⁴⁹⁴; los procesos electorales⁴⁹⁵; el sistema de incentivos⁴⁹⁶; o, en un catálogo casi inacabable, las vacaciones⁴⁹⁷.

- Dentro ahora de las vías de flexibilidad, procede comenzar indicando que, probablemente por su condición de arquetipo en el texto legal a efectos del período de consultas y su proximidad al mecanismo del descuelgue convencional, el instrumento receptor de una mayor atención es el de la modificación sustancial de condiciones laborales de carácter colectivo.

A modo de ejemplo, se contempla que el recurso a la mediación o el arbitraje de la comisión paritaria resultará forzoso, si bien solo «en caso de desacuerdo» durante el período de consultas⁴⁹⁸. Fórmula de mayor enjundia que el llamamiento a intervenir «cuando cualquiera de las partes en conflicto solicite su mediación o arbitraje para la solución de dichas discrepancias [...] [sabiendo asimismo que la

de cualquier conflicto [...] [entendiendo que, de no hacerlo] renuncia a emitir[lo]», el C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁴⁸⁰ C. C. para la restauración colectiva (art. 14).

⁴⁸¹ C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 9).

⁴⁸² C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁴⁸³ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 49).

⁴⁸⁴ Declarando que, entonces, «será siempre preceptiva la intervención previa de la comisión mixta en trámite de consulta o mediación», el C. C. para la industria química (art. 105).

⁴⁸⁵ C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 18).

⁴⁸⁶ C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 16).

⁴⁸⁷ C. C. para la restauración colectiva (art. 37).

⁴⁸⁸ C. C. para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 15).

⁴⁸⁹ C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 34).

⁴⁹⁰ C. C. para las industrias cárnicas (anexo II).

⁴⁹¹ CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 100); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 35); o la industria química (art. 114).

⁴⁹² C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

⁴⁹³ C. C. para las industrias cárnicas (art. 77).

⁴⁹⁴ C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 52).

⁴⁹⁵ C. C. para la restauración colectiva (art. 62).

⁴⁹⁶ C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 6).

⁴⁹⁷ C. C. para la restauración colectiva (art. 14).

⁴⁹⁸ Precizando además que ello «no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas», los CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 93); o la industria química (art. 28).

primera] será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el [...] [segundo] tendrá siempre carácter voluntario»⁴⁹⁹; o la facultad atribuida para, ante la incapacidad de solventar por sí misma la controversia, elegir «el mecanismo de resolución, bien [...] mediación previa [...] bien [...] arbitraje»⁵⁰⁰.

De forma un tanto más accesoria, se llega a disponer la necesidad de comunicar al órgano paritario «los procedimientos [colectivos] de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales [...] en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de las personas trabajadoras»⁵⁰¹, así como algún protocolo singularizado, con prescripciones como las de informar a la comisión acerca de la intención de iniciar la tramitación del procedimiento, la eventual designación de una representación *ad hoc* por el personal, el pistoletazo de salida para el periodo de consultas, la documentación aportada a lo largo de las negociaciones o el resultado obtenido al finalizar la fase de encuentros entre las partes⁵⁰².

Por lo demás, la única mención significativa localizada fuera de este entorno tiene que ver con el despido colectivo, respecto del cual, además de la ya conocida oportunidad de recurrir a la institución bipartita de surgir discrepancias durante el periodo de consultas, se impone a la empresa el deber de notificarle tanto el arranque del expediente de regulación de empleo como, para que pueda llevar el oportuno registro, el eventual acuerdo conseguido (sin superar para ello los quince días siguientes a su suscripción)⁵⁰³.

Por lo que hace a los textos de naturaleza empresarial, en general siguen la hoja de ruta marcada desde el eslabón sectorial. Así:

- Por cuanto hace a la solución de controversias planteadas sobre la aplicación e interpretación del convenio, resulta sencillo encontrar reconocimientos básicos a la actuación previa (y por lo común obligatoria) de la comisión frente a las vías jurisdiccional y administrativa de resolución de conflictos⁵⁰⁴, dejando habitualmente fuera las desavenencias de naturaleza individual⁵⁰⁵ y llegando

⁴⁹⁹ Con virtualidad también en los supuestos de movilidad geográfica, según el C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁵⁰⁰ Si bien inicialmente la comisión paritaria, a fin de ser ella la que en primer lugar intente concluir el asunto, ha de recibir «la siguiente información: datos económicos de la empresa que desea aplicar el artículo 41; modificación que va a realizar; propuesta de acuerdo con la RLT; informe de situación de la RLT», de manera que, «una vez recabada [...] tiene un plazo de cinco días para resolver la cuestión [y] en caso de que no sea así, procederá a dictaminar el mecanismo de resolución: mediación o arbitraje». Estableciéndolo de este modo, el C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 56).

⁵⁰¹ C. C. para la acción e intervención social (art. 11).

⁵⁰² C. C. para la acción e intervención social (disp. adic. 2.^a).

⁵⁰³ C. C. para la restauración colectiva (art. 10).

⁵⁰⁴ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30); o C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

⁵⁰⁵ La única excepción hallada es la incluida en el C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU, en cuyo artículo 8 se expresa que la comisión paritaria «podrá analizar y en

incluso a admitir su proposición «por sujetos legitimados no firmantes [...] [del] convenio»⁵⁰⁶.

Igualmente si el debate gira en torno a una parcela singular señalada de un modo expreso, como las relativas a los ámbitos funcional, personal y territorial de la norma colectiva⁵⁰⁷; los anticipos extraordinarios⁵⁰⁸; el calendario laboral⁵⁰⁹; la calificación de un cometido como penoso, tóxico o peligroso⁵¹⁰; la clasificación⁵¹¹ o el encuadramiento⁵¹² profesional; la excedencia por motivos familiares⁵¹³; la flexibilidad horaria⁵¹⁴ o en la distribución del tiempo de desempeño⁵¹⁵; el fondo de prestaciones sociales⁵¹⁶; las licencias retribuidas⁵¹⁷; la promoción y los ascensos⁵¹⁸; la reducción de jornada⁵¹⁹; la selección de personal⁵²⁰; o, entre otras muchas, las vacaciones⁵²¹.

Y aunque con frecuencia no termina de aclararse (o al menos no con la suficiente nitidez) si esta actuación tendrá una finalidad consultiva, valorativa, negociadora, mediadora o decisoria, ni si se trata de un trámite preceptivo siempre y en todo caso⁵²², lo que no se deja al azar es su carácter prioritario y obligatorio frente a las vías «administrativa, inspectora y jurisdiccional»⁵²³, o a «cualquier tipo de medida

su caso resolver cuantas cuestiones motivadas en la aplicación del convenio les sean planteadas por las partes, ya sea por afectación individual o colectiva de los trabajadores».

⁵⁰⁶ También impelidos a someter «tal discrepancia o conflicto obligatoriamente a [...] [la] comisión paritaria», según el C. C. de Banco de España (disp. final 2.^a).

⁵⁰⁷ CC. CC. de Grupo Cetelem (art. 64); o Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

⁵⁰⁸ C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 32).

⁵⁰⁹ C. C. de Grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (art. 21).

⁵¹⁰ C. C. de CBRE GWS España, SL (art. 37).

⁵¹¹ C. C. de Grupo Cetelem (art. 64).

⁵¹² C. C. de Crit Interim España ETT, SL (art. 42).

⁵¹³ C. C. de Uniprex, SAU (art. 31).

⁵¹⁴ C. C. de Philips Ibérica, SAU (art. 47).

⁵¹⁵ C. C. de Eltec IT Services, SL (art. 50).

⁵¹⁶ C. C. de Grupo Selecta (art. 33).

⁵¹⁷ CC. CC. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 55); o Severiano Servicio Móvil, SAU (art. 55).

⁵¹⁸ C. C. de Grupo Cetelem (art. 64).

⁵¹⁹ CC. CC. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 46); o Severiano Servicio Móvil, SAU (art. 46).

⁵²⁰ CC. CC. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 25); o Severiano Servicio Móvil, SAU (art. 25).

⁵²¹ C. C. de Grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (art. 25).

⁵²² Por ejemplo, prescribiendo que «en los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo el intento de solución [...] a través de [...] [la] comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje [...] o, en su caso, a la vía judicial», el C. C. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 91).

En cambio, refiriéndose a él como un «trámite preprocesal [...] en todo caso obligatorio e inexcusable», aunque únicamente a los efectos de las controversias de naturaleza colectiva surgidas en relación con el alcance del texto, el C. C. de Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

⁵²³ CC. CC. de Azul Handling Spain Limited (art. 10); o Grupo ASV (art. 9).

Exigiendo que «habrán de someterse [a la comisión paritaria] con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por las personas trabajadoras o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo, Juzgados de lo Social y Tribunales, o servicios arbitrales o de conciliación que existan o se creen en las distintas comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que

de presión»⁵²⁴, tales como una huelga o un cierre patronal⁵²⁵. De ahí que incluso se preceptúe que «si la resolución adoptada en el seno de la comisión paritaria satisface [no se aclara si en todo, lo más coherente, o en parte] las pretensiones de la persona trabajadora o sus representantes [...] procederán a desistir de las demandas formuladas o que pudieran formular por este mismo motivo»⁵²⁶.

Y en orden a diferenciarlos del resto de asuntos ordinarios susceptibles de tener cabida dentro del amplio paraguas de la administración del texto convencional, no estaría de más que al menos se valore la idoneidad de un instrumento dedicado, con una tramitación suficientemente diferenciada para este particular cometido⁵²⁷.

- Por último, la atención brindada a los períodos de consultas definitorias de los principales mecanismos de flexibilidad vuelve a juzgarse mejorable.

Existen, sin embargo, algunas referencias de moderado relieve, nuevamente mayoritarias en el área de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En especial, los deberes de informar «en el mismo momento de la apertura del período de consultas y posteriormente, en el plazo de cinco días desde su firma, de los acuerdos alcanzados»⁵²⁸; llevar la preceptiva fase de encuentros al marco de la comisión paritaria⁵²⁹, reservando la última palabra, no obstante, al comité de empresa, competente para ratificar o rechazar «el acuerdo o desacuerdo que se alcance»⁵³⁰; o someter la cuestión a la mencionada institución mixta de culminar el procedimiento sin avenencia entre los interlocutores, disponiendo el órgano de un tiempo máximo de siete días para intentar llegar a una solución, en defecto de la cual las partes podrán convenir una mediación⁵³¹ o un arbitraje (de equidad o de derecho, según la morfología del asunto debatido)⁵³².

surjan y cuya resolución esté encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa», el C. C. de Transportes Bacoma, SA (art. 29).

⁵²⁴ C. C. de Laliga Group International, SL (art. 8).

⁵²⁵ Acuerdo marco de Grupo ArcelorMittal (art. 33).

⁵²⁶ C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8).

⁵²⁷ Conforme hacen los CC. CC. de Laliga Group International, SL (art. 8); o Lyntia Networks, SA (art. 11). En particular, del cauce habilitado interesa destacar que, una vez recibida la solicitud, se convocará reunión urgente, debiendo además la comisión paritaria resolver en el plazo máximo de los seis días hábiles posteriores, notificándose la correspondiente decisión a las partes afectadas dentro del séptimo día. Además, solo cabrá prorrogar dicho margen temporal en casos excepcionales y por unanimidad de los integrantes del órgano, aunque sin rebasar en su conjunto un intervalo de catorce días hábiles (salvo que ello dé lugar al decaimiento de la causa por prescripción).

⁵²⁸ «En materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo [...] y de procedimientos de despidos, suspensiones de contrato o reducciones de jornada», prevé el C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 8).

⁵²⁹ Haciéndolo extensible igualmente a los supuestos de traslados colectivos, el C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 27).

⁵³⁰ Indicando asimismo que se procederá de tal modo «en cualquiera de los procedimientos en los que el ET se remite al artículo 41.4», el C. C. de Remolcadores Nosa Terra, SA (art. 2).

⁵³¹ C. C. de Bimbo, SAU (art. 9).

⁵³² C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

3.4. Inaplicación del acuerdo

Entre el conjunto de herramientas de flexibilidad habilitadas desde el ordenamiento, el mecanismo coyuntural del descuelgue convencional *ex* artículo 82.3 del ET atesora un especial interés para este estudio. No solo por lo que conlleva, el decaimiento temporal y parcial⁵³³ de un pacto colectivo ante la concurrencia de una causa económica, técnica, organizativa o productiva justificativa, sino también y principalmente por lo que puede llegar a implicar desde la óptica de la respectiva comisión paritaria.

En este sentido, su potencial intervención en el procedimiento quizás acabe materializándose en una acción de naturaleza decisoria, encuadrable dentro de la genérica facultad de administración del acuerdo. Y es que, siguiendo el criterio adoptado por el Tribunal Supremo, dicho quehacer se mantiene dentro de «los límites de sus competencias en la [...] gestión del convenio, puesto que el descuelgue no implica la sustitución o renegociación de lo pactado»⁵³⁴. De todos modos, a diferencia de lo que sucede con las labores más ordinarias de interpretación y aplicación del texto, aquí la participación del órgano bipartito no alcanza el rango de legalmente imperativa, sino que la norma la ofrece como una opción más al alcance de los contendientes⁵³⁵.

Concretamente, el artículo 82.3 del ET apunta que, «en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada». En consecuencia, aquella, junto con su consustancial tarea de colaboración con las representaciones de la empresa y del personal durante toda la fase de negociación, también se encuentra facultada para, cumplidas las

Elevando el plazo a diez días hábiles y contemplado además un mínimo de dos reuniones, el C. C. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 7).

⁵³³ Específicamente, la norma legal contiene un listado cerrado de materias con cabida en este recurso, diferencia esencial con lo que implica una modificación sustancial de las condiciones laborales. Según el artículo 82.3 del ET, tales son: «a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social».

⁵³⁴ STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2020 (Rec. núm. 187/2018).

Partidario, en «una interpretación congruente con la doctrina del Tribunal Constitucional y con el artículo 86.1 del ET [...] [de que] debe exigirse a la comisión paritaria la composición cualificada que con carácter general se requiere para que [...] ejerza funciones normativas», MONTOLYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., pp. 104 y 105.

⁵³⁵ El precepto 82.3 del ET continúa señalando que, «cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico [...] incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante».

Además, «cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución [...] a la CCNCC cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos».

condiciones requeridas, intentar solucionar la controversia por sus propios medios ante el desencuentro existente entre los interlocutores.

Pero conforme acaba de quedar apuntado, esa alternativa, dotada de «una cierta preferencia [...] respecto a las instancias sociales superiores»⁵³⁶, se hace depender en la ley de la efectiva petición formulada por al menos una de las partes, debiendo la otra, cuando proceda y con independencia de cuál sea su voluntad, «asumir el resultado de ese trámite»⁵³⁷.

Por lo demás, aunque el referido precepto acaba dejando en el aire otros aspectos de verdadera enjundia (como el sujeto obligado, la forma, el plazo o los efectos del incumplimiento), termina manifestando que cuando el período de consultas finalice con acuerdo este «deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo». Aptitud de mera receptora pasiva de información que reitera el V AENC en el tercer apartado de su capítulo IX⁵³⁸.

Sin embargo, la norma no despeja una incógnita capital, a saber, si el propio convenio está legitimado para imponer esa actuación⁵³⁹. El que sí lo hace es el VI ASCL, a tenor del cual «en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por [...] [entre otros, el artículo] 82.3 del [...] ET será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria [...] si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando [...] cualquiera de las partes [lo] solicite» (art. 11.2).

Ello sitúa en una «nueva dimensión»⁵⁴⁰ no solo a los descuelgues, sino también a la mismísima comisión paritaria, respecto de la cual procederá replantear su régimen y su

⁵³⁶ OLARTE ENCABO, S., «Las comisiones paritarias y la comisión consultiva nacional de convenios colectivos ante los descuelgues», cit., p. 20 (formato electrónico).

⁵³⁷ Mostrando sus celos acerca de la idoneidad de este proceder, GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., p. 299.

De todos modos, «la trascendencia potencial de esa imposición, discutible, se rebaja después, por cuanto no [...] está garantizado que la comisión paritaria sea capaz de ofrecer esa solución [...] [y el] artículo 82.3 del ET abre paso a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos». La reflexión, en GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., p. 16.

⁵³⁸ Tal y como prescribe, cuando un convenio recoja alguna cláusula de descuelgue a fin de «asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos», corresponderá tener presente, entre otros aspectos, «la necesidad de que el acuerdo de inaplicación [...] [sea] notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo».

⁵³⁹ A favor de dicha posibilidad, dado que permite no desaprovechar la oportunidad de «definir las funciones de las comisiones paritarias desde un modelo de participación amplia, incrementando su labor de vigilancia y contención de los posibles abusos de poderes de descuelgue», SIMANCAS MÉNDEZ, I. y PÉREZ CAPITÁN, L., «Las comisiones paritarias, una clave imprescindible en la negociación colectiva», cit., pp. 44 y 45.

En contra, ya que el artículo 82.3 del ET lo subordina a la solicitud previa por alguna de las partes, de manera que «el convenio no puede convertirlo en instancia obligada en todos los supuestos de falta de acuerdo», OLARTE ENCABO, S., «Las comisiones paritarias y la comisión consultiva nacional de convenios colectivos ante los descuelgues», cit., p. 16 (formato electrónico).

⁵⁴⁰ GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., p. 17.

modelo de funcionamiento interno para garantizar por vía convencional una respuesta ágil y eficiente en la materia⁵⁴¹. A tales efectos, deviene preciso considerar adecuadamente las presumibles disfunciones provocadas tanto por «un régimen excesivamente laxo e indeterminado, de cara a una eventual inoperancia de la comisión por falta de sustento instrumental [...] [como por un modelo] excesivamente reglamentarista [...] ante la brevedad del plazo máximo legal de siete días [...] [dada] adoptar una decisión»⁵⁴².

A la vista de lo apreciado en la práctica, existe un amplio margen de mejora en la temática. Si bien existen unas líneas generales bien definidas a partir de las cuales trabajar, la situación actual no resulta plenamente satisfactoria, sobre todo en lo concerniente al plano procedimental.

Particularmente, los acuerdos colectivos de sector suelen centrarse en:

- Contemplar entre las funciones de la comisión paritaria, como un trámite ineludible⁵⁴³ o facultativo⁵⁴⁴ para las partes, la relativa a la «solución de discrepancias en los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en el [...] convenio»⁵⁴⁵. Ello a través bien de una mediación, bien de un arbitraje (voluntario⁵⁴⁶ o preceptivo si la primera fracasa⁵⁴⁷).
- Dotar al órgano de algo más de protagonismo mediante, por ejemplo, su «intervención [...] cuando no exista representación legal de la plantilla en la empresa y así fuese requerida para ello»⁵⁴⁸; o la facultad de analizar el acuerdo

⁵⁴¹ Ahondando en elementos tan característicos como la documentación a aportar por la empresa (ajustada en todo caso con el limitado plazo de siete días para resolver y relativa, básicamente, al cumplimiento del previo período de consultas, las nuevas condiciones laborales propuestas, la acreditación de la razón determinante o las personas trabajadoras afectadas) y el paralelo compromiso en materia de mantenimiento del empleo que bien debiera asumir la entidad, OLARTE ENCABO, S., «Las comisiones paritarias y la comisión consultiva nacional de convenios colectivos ante los descuelgues», cit., pp. 20 a 24 (formato electrónico).

⁵⁴² GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Funciones y competencias de las comisiones paritarias», cit., p. 428.

⁵⁴³ CC. CC. para la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34); o la restauración colectiva (art. 10).

Añadiendo que, entonces, la comisión paritaria habrá de pronunciarse dentro del consabido plazo máximo de los siete días siguientes, evacuando al efecto una resolución motivada donde queden plasmados los hechos y, en caso de desacuerdo y a criterio de los propios interlocutores, el parecer de cada uno de ellos sobre las causas, los CC. CC. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (disp. adic. 3.ª); o los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 15).

⁵⁴⁴ CC. CC. para los auto-taxis (art. 16); o la enseñanza y formación no reglada (disp. final 6.ª).

⁵⁴⁵ CC. CC. para la banca (disp. final); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 41); las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III); las granjas avícolas y de otros animales (art. 36); la industria azucarera (art. 6); la industria química (art. 99); la industria textil y de la confección (art. 9); las industrias de elaboración del arroz (art. 9); o la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

⁵⁴⁶ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁵⁴⁷ Si bien nombrando solo el descuelgue salarial, el C. C. para el sector de agencias de viajes (art. 60).

⁵⁴⁸ C. C. para las granjas avícolas y de otros animales (art. 36).

logrado por las partes a fin de confirmar si cumple con la legalidad⁵⁴⁹ y de efectuar un seguimiento posterior sobre su efectivo cumplimiento⁵⁵⁰.

- Recordar la existencia de los procedimientos alternativos previstos en el artículo 82.3 del ET⁵⁵¹.
- Señalar la necesidad de informar a la comisión paritaria sobre el inicio del procedimiento⁵⁵², la eventual designación por el personal de una delegación *ad hoc* con protagonismo de los sindicatos representativos del sector⁵⁵³, la documentación suministrada (con copia de esta) por la empresa durante el período de consultas⁵⁵⁴ o el resultado final (acuerdo⁵⁵⁵ o desacuerdo⁵⁵⁶) tras la etapa de negociación.

En cambio, rara vez suministran un procedimiento específico de tramitación que sirva de referencia⁵⁵⁷, algo singularmente contraproducente a la vista de la virtualidad y las potenciales repercusiones de este cualificado instrumento.

Por estos mismos derroteros transitan los convenios colectivos de empresa (reconocimiento general de la competencia⁵⁵⁸, intervención normalmente preceptiva de

⁵⁴⁹ C. C. para los auto-taxis (art. 16).

⁵⁵⁰ C. C. para la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

Justificando que, «en lo referente a las causas [...] dada la peculiaridad del sector, atomizado y con gran número empresas de pequeño tamaño, donde en la mayoría de los casos es imposible alcanzar los mínimos establecidos legalmente para designar representantes sindicales, se hace prioritario el compromiso de supervisión por parte de la comisión paritaria de todos los casos en los que exista [tal] inaplicación», el C. C. para los auto-taxis (art. 16).

⁵⁵¹ C. C. para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37).

⁵⁵² CC. CC. para la acción e intervención social (disp. adic. 2.^a); el comercio de flores y plantas (art. 21); o la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

⁵⁵³ C. C. para la acción e intervención social (disp. adic. 2.^a).

⁵⁵⁴ La cual, junto con la que resulte asimismo exigible, «mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas [...] una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo [...] [y] las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo». Demandándolo de este modo, el C. C. para la acción e intervención social (disp. adic. 2.^a).

⁵⁵⁵ CC. CC. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (disp. adic. 4.^a); o los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 15).

⁵⁵⁶ C. C. para la acción e intervención social (disp. adic. 2.^a).

⁵⁵⁷ Sí lo hacen los CC. CC. para la acción e intervención social (disp. adic. 2.^a); y los centros de asistencia y educación infantil (arts. 65 y 65.bis). En esencia, dichos textos dejan constancia de aspectos como, la documentación a presentar junto con la instancia de intervención de la comisión paritaria; la comprobación por esta de que la petición reúne la condiciones exigidas (concediendo de lo contrario un plazo de dos días para la subsanación de los defectos advertidos, con el clásico apercibimiento de archivo de las actuaciones en ausencia de corrección dentro del término conferido); la remisión de la solicitud a la otra parte para que pueda formular las alegaciones pertinentes (dentro de otros dos días); o el procedimiento a seguir cuando el órgano no logre el acuerdo (someter la discrepancia a arbitraje, a cuyos efectos cada una de sus representaciones propondrá una relación de dos árbitros, descartando por turnos sucesivos tres de ellos para que al final solamente quede uno).

⁵⁵⁸ C. C. de Grupo Iskaypet (art. 55).

la instancia bipartita⁵⁵⁹ o comunicación dirigida a ella sobre el inicio del procedimiento⁵⁶⁰). Ello no obstante, existen algunos pasajes novedosos merecedores de atención:

- En primer lugar, la exigencia dirigida a las partes para que, de no haber logrado al final un pacto, dejen constancia por escrito y separadamente de las divergencias, las gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y los puntos concretos sobre los instan la mediación del órgano⁵⁶¹.
- En segundo término y aunque ello genera ciertas reservas, la prohibición que veda a la empresa la posibilidad de llevar a cabo el descuelgue «sin previa consulta, información y negociación con la comisión paritaria, debiendo intentar en su caso renegociar [...] [o revisar el convenio] antes de su vencimiento»⁵⁶².
- Por último, la previsión de un mínimo de dos reuniones (pero siempre dentro del taxativo plazo legal de siete días)⁵⁶³ y de un máximo de dos días para que la institución mixta se pronuncie sobre la inaplicación pretendida⁵⁶⁴. Naturalmente, ello mediante una resolución «motivada [...] [que recoja] las posiciones de cada una de las partes y, en caso de no alcanzarse acuerdo, las discrepancias existentes o motivos fundamentales del desacuerdo»⁵⁶⁵.

3.5. Conciliación, mediación y arbitraje

El intento de dar carpetazo a discrepancias como un operador extrajudicial supone otra de las facultades naturales de la comisión mixta, «distinta y superior a la mera de administrar»⁵⁶⁶.

Respecto de esta posibilidad, se ha de comenzar subrayando que incluso desde una perspectiva constitucional resulta perfectamente admisible la implantación, en el plano convencional y como requisito preprocesal, de «fórmulas [...] atribuyendo el conocimiento de determinadas controversias [...] a órganos paritarios de decisión»⁵⁶⁷. Al

⁵⁵⁹ CC. CC. de Automáticos Orenes, SLU (art. 46); Bimbo, SAU (art. 9); Grupo ASV (art. 10); o Ramiro Arnedo, SA (art. 5).

⁵⁶⁰ A completar, o eso parece, con los siguientes elementos: «1. Memoria explicativa que comprenda [...] a) Detalle de las medidas propuestas. b) Justificación de las causas [...] que motivan el procedimiento. c) Los objetivos que se pretenden alcanzar. d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse [...] e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados. 2. Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a [...] [ella] o por responsables [...] [propios y que] se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores)». La relación, en el C. C. de Nordex Energy Spain, SAU (disp. adic. 4.^a).

⁵⁶¹ C. C. de Exide Technologies, SLU (disp. adic. 5.^a).

⁵⁶² C. C. de Mantenimiento Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL (art. 40).

⁵⁶³ C. C. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 7).

⁵⁶⁴ C. C. de Danone, SA (art. 9).

⁵⁶⁵ C. C. de Grupo ASV (art. 10).

⁵⁶⁶ MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», cit., p. 102.

⁵⁶⁷ STS, Sala de lo Social, de 14 de febrero de 2019 (Rec. núm. 670/2017).

fin y al cabo, esto equivale a prever «mecanismos de cooperación y colaboración más allá de la esfera de la coerción y el consenso puntual que [en el pasado] han caracterizado [...] [la] contratación colectiva»⁵⁶⁸.

En apretada síntesis, tal decisión no fricciona con el contenido y el alcance del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de la Constitución Española (CE)⁵⁶⁹, pues «en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida, ya que únicamente suponen un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales»⁵⁷⁰. Teórico retraso, este último, «plenamente compatible» con la mencionada garantía⁵⁷¹.

Es más, esa eventual intervención preliminar de la comisión paritaria supone «una manifestación del principio de autonomía colectiva y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva (art. 37.1 de la CE) y [...] a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 de la CE), entre las que se encuentran no solo [...] [las de] planteamiento del conflicto [...] sino también las de crear medios propios y autónomos para solventarlo»⁵⁷².

Y si todo lo anterior no fuera ya de por sí suficiente, otro potente argumento a favor merece ser apuntado. En concreto, que «es igualmente voluntad de la ley promover y favorecer la creación de medios autónomos de solución de los conflictos laborales por parte de los representantes de los trabajadores y de los empresarios»⁵⁷³. Técnica a valorar de manera positiva⁵⁷⁴, si bien para desplegar todos sus efectos precisa que «las partes sean conscientes de las ventajas adicionales que ofrece una solución pactada, frente a la respuesta imperativa que pueda dar un tercero, ya sea un árbitro o un juez»⁵⁷⁵.

⁵⁶⁸ STC núm. 184/1991, de 30 de septiembre.

⁵⁶⁹ Constitución Española de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre).

⁵⁷⁰ Además, «son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocesal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo». A lo que hay que unir otro hecho trascendental, esto es, que los integrantes de la comisión paritaria «conocen de primera mano las características y necesidades del medio en el que operan y se desenvuelven». Poniendo todo ello en valor, la STC núm. 217/1991, de 14 de noviembre.

⁵⁷¹ SSTs, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2020 (Rec. núm. 26/2019), o 4 de marzo de 2021 (Rec. núm. 130/2019).

⁵⁷² STC núm. 217/1991, de 14 de noviembre.

⁵⁷³ STS, Sala de lo Social, de 14 de febrero de 2019 (Rec. núm. 670/2017).

⁵⁷⁴ Enfatizando que «tales cauces han sido valorados favorablemente por la jurisprudencia constitucional y por la jurisprudencia de [...] [la] Sala Cuarta del Tribunal Supremo», la STS, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2021 (Rec. núm. 130/2019).

⁵⁷⁵ De este modo, si dichos instrumentos que preceden a la vía judicial «se conciben por las partes como meros obstáculos procesales, en lugar de mecanismos ideales para la eventual composición de un acuerdo, el resultado [...] [será] un alargamiento infructuoso de cara a la tramitación del conflicto de que se trate». Subrayándolo, GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», cit., p. 22.

En razón a lo expuesto, no queda sino sumarse a esa corriente de opinión para la que la comisión paritaria puede alzarse en «piedra fundacional sobre la que erigir una estructura flexible y multidimensional de medios de solución de conflictos colectivos»⁵⁷⁶.

Recogiendo el guante, el artículo 91.2 del ET viabiliza que «en los convenios colectivos y en los acuerdos [...] [interprofesionales y sobre materias concretas] se [...] [puedan] establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos».

Al final, los instrumentos creados o habilitados al efecto se incorporarán al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de forma automática. Entre ellos y si es el caso (art. 6.5 del ASACL), la propia comisión paritaria del convenio, delegando la competencia, eso sí, en un máximo de tres de sus integrantes.

Opción que se muestra especialmente valiosa para el caso tanto de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de la norma autónoma, como de los desencuentros manifestados durante los períodos de consultas de los artículos 40.2, 41.4, 44.9, 47.3, 51.2 y 82.3 del ET, donde la intervención de la instancia bipartita puede servir para entender cumplido el intento de mediación ante el referido servicio extrajudicial si aquella actúa como uno de sus engranajes (art. 11.3 del VI ASACL).

En definitiva, por vía convencional (y no escasean precisamente los ejemplos) es dable conferir a la comisión paritaria funciones de conciliación, mediación o arbitraje⁵⁷⁷. Sin embargo, a tales efectos el principal inconveniente radica en que para esta materia «el régimen legal [...] general y, en particular, el reservado a [...] [este órgano] adolece de una fuerte dosis desreguladora que [...] se vuelve en contra de la misma institución mixta»⁵⁷⁸.

A la postre, ese ejercicio como instrumento extrajudicial capaz de intermediar o dirimir ante una disputa pasa no solo «por enmarcar el conflicto en el ámbito de la interpretación y aplicación del convenio [...] [sino también] por instituir un procedimiento para su resolución»⁵⁷⁹. Lamentablemente, el tratamiento dispensado en la práctica a «esta función componedora [...] es muy desigual, lo que ocasiona múltiples problemas a la hora de

⁵⁷⁶ DEL REY GUANTER, S., «Arbitraje, comisiones paritarias y proceso», cit., pp. 122 y 123.

⁵⁷⁷ Como, en puridad, no se va a tratar de un tercero ajeno al conflicto (siquiera sea por el hecho de tener que interpretar o aplicar la cláusula convencional en el foco de la controversia), los sujetos negociadores deben cambiar de dinámica a fin de convertir la comisión paritaria en una «instancia autónoma de resolución de conflictos, pero sin configurar su intervención conforme a los parámetros de los tradicionales medios extrajudiciales heterónomos». Entendiéndolo así, MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», cit., pp. 678 y 679.

⁵⁷⁸ Poniendo el acento en que, a consecuencia de ello, «todavía existe un elevado número de convenios colectivos que descuidan estos aspectos y que no ultiman las directrices parcalemente recogidas en la regulación legal y en el [por aquel entonces] ASEC», ALEMÁN PÁEZ, F., «Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996», cit., pp. 48 y 49.

⁵⁷⁹ STS, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2014 (Rec. núm. 133/2013).

precisar cuál debe ser la actuación de la comisión paritaria y la eficacia de sus decisiones»⁵⁸⁰.

Por eso, al igual que en otros extremos analizados a lo largo de estas páginas, se debe insistir en la envergadura que atesora el adecuado tratamiento, formal y de fondo, que desde la norma colectiva se brinde a la reglamentación de dicha labor. No en vano, se estima que «el mayor o menor éxito de la autocomposición de conflictos depende de su propia “credibilidad”, de su funcionalidad operativa, y de la confianza depositada por los trabajadores y los agentes sociales en los diversos mecanismos de solución extrajudicial»⁵⁸¹. Por eso, dejar huérfana a la comisión de una regulación apropiada entrañará el riesgo de que termine resultando ineficaz en la práctica, «demorando la solución y poniéndola en manos de terceros cada vez más extraños al convenio y al conflicto»⁵⁸².

Desafortunadamente, la revisión de los convenios colectivos sectoriales vuelve a revelar esa endémica e insatisfactoria disparidad de tratamientos ya advertida en casi todos los frentes sometidos a escrutinio en este estudio. Así:

- Como mínimo, existe un reconocimiento inicial, total o parcial, a las funciones de conciliación (del conjunto, la que cuenta con un menor número de alusiones), mediación y arbitraje⁵⁸³. El problema es que muchas veces prácticamente no pasa de eso.
- En cuanto al tipo de situaciones pensadas para activar los anteriores recursos, la palma se la llevan, como era de esperar, los conflictos de carácter colectivo⁵⁸⁴, si

⁵⁸⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», cit., pp. 127 y 128.

⁵⁸¹ ALEMÁN PÁEZ, F., «Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996», cit., p. 48.

⁵⁸² GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», cit., pp. 312 y 313.

Abogando por que se regulen debidamente «estas intervenciones, de forma tal que no se conviertan en un mero retraso de la solución que por otras vías pueda alcanzarse», ALFONSO MELLADO, C. L., «Las comisiones paritarias», cit., p. 119.

⁵⁸³ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); los auto-taxis (art. 14); los centros de asistencia y educación infantil (art. 7); el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); los derivados del cemento (art. 14); las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III); la industria azucarera (art. 6); la industria textil y de la confección (art. 9); las industrias de ferralla (art. 5); o las industrias del frío industrial (art. 46).

Refiriéndose exclusivamente a la mediación, los CC. CC. para la industria química (art. 99); la jardinería (art. 8); o las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (art. 7).

Contemplando tan solo el arbitraje, los CC. CC. para las agencias de viajes (art. 59); la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64); o la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

Incluyendo únicamente estas dos últimas posibilidades, los CC. CC. para la banca (disp. final); el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 93); los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 41); o la restauración colectiva (art. 10).

⁵⁸⁴ A efectos de mediación y arbitraje, según los CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); los auto-taxis (art. 14); los centros de asistencia y educación infantil (art. 7); el comercio de distribuidores de

bien en algún supuesto puntual se da cabida también a los de naturaleza individual⁵⁸⁵ o, en general, a «las cuestiones que se sometan a consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta»⁵⁸⁶.

Esto sin perjuicio de la atención singularizada que puedan recibir determinadas materias, probablemente por presuponerse más proclives a una eventual controversia, como la evaluación del desempeño⁵⁸⁷; el sistema de valoración a efectos de ascensos⁵⁸⁸; el modelo de estructuración profesional⁵⁸⁹ u organización del trabajo⁵⁹⁰; o «la implantación y desenvolvimiento de los planes de igualdad»⁵⁹¹.

- A partir de aquí, lo habitual es que el acceso al arbitraje requiera la anuencia (acuerdo unánime) de ambas partes, mientras que las otras dos fórmulas tienden a demandar simplemente el planteamiento del asunto por una de ellas⁵⁹². En esta línea se mueve también esa referencia a que «la mediación será preceptiva para

especialidades y productos farmacéuticos (art. 37); los derivados del cemento (art. 14); los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 41); las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 9 y anexo III); la industria química (art. 99); o la restauración colectiva (art. 10).

⁵⁸⁵ Pero simplemente de cara a una mediación, además, voluntaria (a diferencia de los otros supuestos, donde tal actuación de la comisión paritaria deviene preceptiva), los CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); o la industria química (art. 104).

Sin embargo, habilitando también el arbitraje en ambas hipótesis cuando el cauce anterior falle, el C. C. para la industria química (art. 104).

⁵⁸⁶ De cara a un arbitraje sobre «problemas o conflictos» en la interpretación de la norma, el C. C. para la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

⁵⁸⁷ Con la exclusiva habilitación del arbitraje a tales efectos, para el que se disponen aspectos como que la comisión mixta se reunirá trimestralmente con el propósito de analizar y resolver las discrepancias en la materia surgidas y elevadas a ella; la persona trabajadora cursará la petición con copia a la dirección de la organización productiva y a la representación legal de la plantilla, fundamentando de manera concreta el sentido de la controversia; la empleadora, en un plazo no superior a siete días desde la fecha de recepción de la solicitud anterior, podrá remitir por escrito al órgano paritario los motivos debidamente argumentados del resultado del proceso de evaluación; la instancia bipartita estudiará la documentación aportada y, en su caso, podrá solicitar todos los medios de prueba que juzgue oportunos en orden a objetivar el procedimiento de valoración; la institución no podrá resolver cuando el debate sustanciado implique una probada subjetividad en el resultado; de existir acuerdo por unanimidad en el seno del ente, este emitirá un informe fundado del que dará traslado a las partes y el cual será vinculante para ellas, el C. C. para las agencias de viajes (art. 12).

⁵⁸⁸ Admitiendo tanto la mediación como el arbitraje, el C. C. para la industria química (art. 19).

⁵⁸⁹ Nuevamente, con la posibilidad de que se practique una mediación o un arbitraje por la comisión paritaria, los CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 12); o la industria química (art. 23).

⁵⁹⁰ Susceptible de mediación (a petición de cualquiera de las partes) o de arbitraje (solicitud conjunta), según el C. C. para la industria química (art. 9).

⁵⁹¹ Vía mediación, a tenor de los CC. CC. para el comercio de flores y plantas (art. 48); o las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 9).

⁵⁹² CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); los centros de asistencia y educación infantil (art. 7); los derivados del cemento (art. 14); o la enseñanza y formación no reglada (art. 5).

No obstante, requiriendo la petición conjunta de ambas partes para que el órgano bipartito entre a conciliar, mediar o arbitrar, el C. C. para la industria textil y de la confección (art. 9).

poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario»⁵⁹³.

- Si un espacio se ha pasado tradicionalmente por alto ese es el del procedimiento específico para el ejercicio de la correspondiente labor. A este respecto, son pocos, pero relevantes, los ejemplos que pueden servir de modelo⁵⁹⁴. Partiendo de ellos, deviene posible esquematizar su contenido del siguiente modo:

- En términos generales, la mediación podrá ser solicitada a instancias de una de las partes o por mutuo acuerdo de ambas, con indicación de la controversia sobre la que versa y la propuesta (o propuestas) realizada.

Ahora bien, antes de hacerlo será menester intentar resolver el conflicto dentro del propio ámbito donde surgió, a lo largo además de un período mínimo de un mes.

A mayores, este procedimiento de intermediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo en lo relativo a la designación de la persona encargada de desarrollar dicha actuación (elegida de forma consensuada por las partes, preferentemente de entre los expertos incluidos en las listas aprobadas por la comisión mixta). De todos modos y sin perjuicio de lo anterior, cualquiera de ellas tiene la opción de dirigirse al órgano paritario solicitando sus buenos oficios a fin de que promueva la mediación. Es más, incluso en ausencia de tal petición la propia institución bipartita, por unanimidad y de concurrir razones fundadas para ello, podrá inducirlos a que busquen la solución al conflicto por esa vía⁵⁹⁵.

En último lugar, se contemplan asimismo especialidades en función de ciertas tipologías de asuntos, lo que se traduce en la existencia de variantes específicas para supuestos como los conflictos de interpretación y aplicación «del convenio colectivo en la empresa»⁵⁹⁶ o «de los pactos de aplicación del convenio colectivo»⁵⁹⁷.

⁵⁹³ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁵⁹⁴ Referenciales, por su detallismo, los CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); y la industria química (arts. 104 a 106).

⁵⁹⁵ C. C. para los derivados del cemento (art. 103).

⁵⁹⁶ En su caso, la comisión paritaria designará una específica de mediación, integrada por dos representantes (con la capacidad de delegación expresa en uno de ellos) de cada banco, quienes actuarán por consenso. Si al final no llegan a una solución, el órgano efectuará una última propuesta a las partes, la cual constará en el acta que ponga término al procedimiento junto con la posición y las observaciones que cada una de ellas quiera expresar [CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); o la industria química (art. 104)].

⁵⁹⁷ El trámite se iniciará previa petición dirigida a la comisión paritaria, la cual solo es competente para examinar que no exista una contradicción entre lo consensuado en el ámbito inferior y el convenio de sector. De suscitarse un conflicto en relación con contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el acuerdo colectivo de ámbito superior, la instancia bipartita reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos o estatales de solución extrajudicial de controversias, en función de la implantación de la empresa. Por el contrario, de tratarse de una mediación respecto de asuntos de esas características sobre

- Por su parte, el arbitraje presenta, como pautas principales a nivel ordinario, la necesidad de un previo acuerdo de ambas partes formalizado por escrito («compromiso arbitral», una copia del cual se remitirá a la secretaría de la comisión y otra a la autoridad laboral competente), que incluirá el nombre del árbitro o árbitros designados (será libre y recaerá en expertos imparciales, quienes siempre actuarán de forma conjunta), la identificación de la empresa o de los sujetos colectivos con legitimación para acogerse al procedimiento, las cuestiones sometidas, los criterios a observar (identificados de común acuerdo), el plazo para dictarlo, el compromiso adquirido de aceptar la decisión final o si el laudo debe ser dictado en derecho o en equidad⁵⁹⁸.

De nuevo con espacio para un tratamiento separado respecto de los ya mencionados conflictos de interpretación y aplicación «del convenio colectivo en la empresa»⁵⁹⁹ y «de los pactos de aplicación del convenio colectivo»⁶⁰⁰.

- Opciones a las que hay que unir, ya para terminar, la de los «conflictos contemplados en el artículo 4 del VI ASACL»⁶⁰¹ o en el articulado

extremos sí solventados por el convenio sectorial o la propia comisión mixta en ejercicio de sus funciones de aplicación e interpretación del texto, se procederá según lo indicado para el supuesto anterior [CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); o la industria química (art. 105)].

⁵⁹⁸ CC. CC. para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 38); o los derivados del cemento (art. 103).

⁵⁹⁹ Si el previo intento de mediación fracasara, las partes podrán someterse de común acuerdo al procedimiento arbitral o activarlo de manera unilateral (en este último caso, si la controversia versa sobre clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas que impliquen la modificación del contenido de la prestación de servicios, tales como jornada, turnos, etc.), que se llevará a cabo por una subcomisión específica o árbitros designados expresamente por el órgano paritario [CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); o la industria química (art. 104)].

⁶⁰⁰ De nuevo, ante una fallida mediación preliminar, de forma consensuada las partes podrán recurrir al SIMA u organismo equivalente a nivel autonómico para que dirima en vía arbitral, a no ser que el debate gire alrededor de la clasificación profesional, situación donde resultará preceptivo que antes intervenga la comisión paritaria en trámite de consulta o mediación [CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); o la industria química (art. 105)].

⁶⁰¹ Artículo 4 del VI ASACL:

«3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales: a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la LRJS [...] b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos [...] c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo [...] d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto [...] e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos siguientes del ET [...] 40: Movilidad geográfica [...] 41: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo [...] 47: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor [...] 51: Despido colectivo [...] 82.3: Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del [...] ET, relativo a la sucesión de empresas, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las

concordante de cualquier acuerdo que lo sustituya», cuando versen sobre asuntos no regulados en el convenio colectivo o en sus pactos subsidiarios. Entonces, la parte que inste el procedimiento de solución extrajudicial se dirigirá a la comisión paritaria, que lo derivará directamente a los instrumentos del organismo estatal o autonómico competente según el ámbito del debate⁶⁰².

- Esto sin perjuicio de otras elaboraciones o previsiones más parciales en materia procedimental, como aquellas donde se faculta al órgano mixto para «examinar en la empresa las características de la actividad objeto del desacuerdo [...] [y] hacer [...] las gestiones que consideren oportunas»⁶⁰³; se dispone que si «la propuesta de mediación no [...] [es] aceptada, al menos, por más del 50 por 100 de cada parte de la comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA»⁶⁰⁴; o se concede, respecto de todas las fórmulas de intermediación y decisión disponibles, el mismo plazo máximo de 30 días (a contar desde la recepción del escrito de solicitud o, en su caso, a partir de que se facilite la información pertinente) «para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir su dictamen»⁶⁰⁵.
- A modo de cierre, resta aludir a ciertas previsiones más puntuales, como las de encomendar a la comisión paritaria las laborales de «establecer la lista de mediadores y árbitros»⁶⁰⁶; «fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales»⁶⁰⁷; «analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e

condiciones de trabajo de carácter colectivo. g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos [...] h) La sustitución del período de consultas [...] en los supuestos del artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal. i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales. j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o a las iniciativas que procuren su desconvocatoria. También los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. k) [...] cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación [...]

6. El presente acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación».

⁶⁰² CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); o la industria química (art. 106).

⁶⁰³ A fin de resolver la mediación, el C. C. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 12).

⁶⁰⁴ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12).

⁶⁰⁵ C. C. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 8).

⁶⁰⁶ CC. CC. para el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 93); los derivados del cemento (art. 103); la industria química (art. 99); las industrias del frío industrial (art. 46); o la restauración colectiva (art. 10).

⁶⁰⁷ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); la industria química (art. 108); o la restauración colectiva (art. 10).

informes que se [...] [preparen por su] secretaría»⁶⁰⁸; o «desarrollar en el ámbito del convenio el sistema y los procedimientos de solución de conflictos de conformidad con los contenidos pactados [...] y realizar las gestiones necesarias ante la Administración en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos»⁶⁰⁹.

Pasando a los convenios colectivos de empresa, la dinámica no es muy distinta, de manera que:

- Lo habitual⁶¹⁰, y prácticamente exclusivo, es el reconocimiento de las competencias de conciliación (aquí bastante representativa)⁶¹¹, mediación⁶¹² o arbitraje⁶¹³ ante supuestos de conflictos colectivos y, de forma esporádica, individuales⁶¹⁴.

Esto no cierra la puerta tampoco a intervenciones más acotadas, como respecto de «la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo»⁶¹⁵ o los «procesos de convocatoria de huelga»⁶¹⁶.

- Donde de nuevo poco o nada cabe apuntar es en materia procedimental, pues la actuación en estos contextos de la comisión paritaria no suele ir acompañada de una verdadera reglamentación rectora de su funcionamiento como órgano de solución extrajudicial de controversias⁶¹⁷.

⁶⁰⁸ CC. CC. para los derivados del cemento (art. 103); la industria química (art. 108); o la restauración colectiva (art. 10).

⁶⁰⁹ CC. CC. para los auto-taxis (art. 14); el comercio al por mayor y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art. 93); o la industria química (art. 99).

⁶¹⁰ Llamativamente, excluyendo del ámbito competencial de la comisión mixta todo aquello que regula el VI ASACL, el Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30).

⁶¹¹ CC. CC. de Automáticos Orenes, SLU (art. 46); Grupo Bebidas Naturales (art. 10); Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7); o Radio Popular, SA (art. 7).

Preceptiva «en el caso de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse en relación con la aplicación o interpretación» del acuerdo, en la precisión hecha por el C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

⁶¹² CC. CC. de Automáticos Orenes, SLU (art. 46); Grupo Bebidas Naturales (art. 10); Grupo Iskaypet (art. 55); Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7); Nordex Energy Spain, SAU (art. 83); Radio Popular, SA (art. 7); o Vestas Eólica, SAU (art. 42).

Fijando su carácter imperativo «en todo conflicto colectivo de derecho», el C. C. de Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento] (art. 7).

⁶¹³ CC. CC. de Automáticos Orenes, SLU (art. 46); Azul Handling Spain Limited (art. 10); Grupo Bebidas Naturales (art. 10); Grupo Iskaypet (art. 55); Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7); Radio Popular, SA (art. 7); o Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento] (art. 7).

⁶¹⁴ CC. CC. de Axent Infraestructuras de Telecomunicaciones, SA (art. 4); o Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (art. 3).

⁶¹⁵ Mediante conciliación, según el C. C. de European Air Transport Leipzig GMBH (art. 8).

⁶¹⁶ De nuevo previendo a tales efectos un intento de conciliación, el C. C. de European Air Transport Leipzig GMBH (art. 8).

Por su parte, contemplando también las alternativas de la mediación y el arbitraje, el C. C. de Ilunion CEE Outsourcing, SA (art. 7).

⁶¹⁷ Señalando que «el procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que se hará constar documentalmente, designando el mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función»; así como que «la designación de mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de

3.6. *Miscelánea de funciones complementarias*

Como colofón a todo el trabajo desarrollado, falta revelar un conjunto de competencias que, sin encajar a la perfección dentro de los márgenes de los apartados precedentes, sirven para ofrecer una instantánea cono mayor nivel de resolución en lo tocante al repertorio de facultades hoy por hoy característico de las comisiones paritarias.

Ahora bien, debe reconocerse que constituye una recopilación construida a partir de la acumulación de una serie de elementos inconexos, la cual está pensada simplemente para ilustrar, no para intentar encontrar o establecer concomitancias entre unos y otros. Al fin y al cabo, suele tratarse de contenidos dispares, deslavazados, a veces esparcidos sin demasiado orden y concierto a lo largo de los articulados, y, sobre todo, muy determinados por las circunstancias o necesidades específicas de cada ámbito.

Abriendo esta compilación con los convenios *supra* empresariales, un aspecto esencial dentro del haz de atribuciones de la institución viene representado por la necesidad de proporcionarle información en torno a diversas cuestiones⁶¹⁸. Así, en un listado siempre expedito a nuevas incorporaciones, es posible sacar a relucir factores tan variopintos como la situación económico-social⁶¹⁹; la evolución del empleo⁶²⁰ o de las relaciones entre los sujetos contratantes⁶²¹; los Reglamentos y las Directivas de la Unión Europea con incidencia en el sector⁶²²; el grado de aplicación del convenio y las dificultades surgidas al hacerlo⁶²³; el inicio de la gestación de un acuerdo de rango patronal⁶²⁴; los pactos de adhesión y estructuración de la negociación colectiva⁶²⁵; los compromisos sobre materias concretas adoptados en un nivel territorial inferior al estatal⁶²⁶; la subrogación

entre expertos en materias sociolaborales que figuren en listas de asociaciones de mediadores y árbitros laborales, o cualquier otro que las partes acuerden», el C. C. de Schweppes, SA (art. 51). Documento donde en ese mismo precepto consta que «el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo»

⁶¹⁸ Previendo acerca de que «no es aconsejable que [este tipo de cláusulas] aparezcan como una simple declaración sin eficacia práctica ni contenido real, pues eso puede [...] contribuir a desprestigiar la labor de la propia comisión o dar una imagen de falta de eficacia nada aconsejable», ALFONSO MELLADO, C. L., «Las comisiones paritarias», cit., p. 106.

⁶¹⁹ «Con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores», en palabras de los CC. CC. para los auto-taxis (art. 14); o la industria química (art. 99).

⁶²⁰ CC. CC. para los auto-taxis (art. 14); la banca (art. 12); los establecimientos financieros de crédito (art. 12); o la industria química (art. 99).

⁶²¹ CC. CC. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 6); o la jardinería (art. 8).

⁶²² C. C. para la industria química (art. 99).

⁶²³ CC. CC. para los auto-taxis (art. 14); o la industria química (art. 99).

⁶²⁴ CC. CC. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 4); la industria química (art. 1); o la industria textil y de la confección (art. 1).

⁶²⁵ C. C. para la industria química (art. 1).

⁶²⁶ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 11); o los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 4).

del personal⁶²⁷; las vacantes generadas en cada organización productiva⁶²⁸; las denuncias sobre acoso sexual o moral⁶²⁹; los complementos retributivos variables⁶³⁰; el número de pagas de beneficios consolidadas en cada entidad⁶³¹; el «mecanismo de compensación por formación»⁶³²; o, por no seguir, la alteración del régimen establecido para la jornada laboral⁶³³.

A partir de ahí, aunque la disparidad y hasta la aleatoriedad continúan siendo la seña de identidad, cabe resaltar la especial atención brindada a determinados temas o asuntos. En particular:

- El alcance del convenio colectivo de referencia, con la propuesta de reducción (para facilitar la apertura de unidades negociales inferiores)⁶³⁴ o ampliación (a través de la incorporación de nuevos subsectores, empresas, centros, actividades o servicios)⁶³⁵ de su ámbito funcional; o de adecuación y actualización de sus prescripciones, sopesando cómo adaptarlas a la evolución legislativa (en las prestaciones públicas por incapacidad temporal⁶³⁶, la prevención de riesgos laborales⁶³⁷, etcétera)⁶³⁸.
- La coyuntura económica de las entidades del sector, a efectos de lo cual llega a formularse el establecimiento de un sistema de medición de la productividad, acompañado a su vez de garantías para la distribución de las mejoras en la rentabilidad⁶³⁹; o de un procedimiento para la verificación del Resultado de la Actividad de Explotación (RAE) y el Beneficio Antes de Impuestos (BAI)⁶⁴⁰.
- La contratación, terreno donde se emplaza a vigilar los diferentes compromisos adquiridos con las personas empleadas a tiempo parcial⁶⁴¹; evitar el recurso inmotivado a las cooperativas de trabajo asociado (buscando fórmulas dentro del

⁶²⁷ C. C. para los auto-taxis (art. 23).

⁶²⁸ C. C. para los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar (art. 27).

⁶²⁹ C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 56).

⁶³⁰ C. C. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 41).

⁶³¹ C. C. para la banca (art. 23).

⁶³² C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (art. 23).

⁶³³ C. C. para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 12).

⁶³⁴ C. C. para la acción e intervención social (art. 11).

⁶³⁵ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 7); los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 1); o las granjas avícolas y de otros animales (art. 36).

⁶³⁶ C. C. para las agencias de viajes (art. 48).

⁶³⁷ C. C. para las industrias del frío industrial (art. 33).

⁶³⁸ CC. CC. para los auto-taxis (disp. adic. 1.^a); o los centros de asistencia y educación infantil (disp. adic. 2.^a).

Por su parte, limitando el alcance a la contratación, los CC. CC. para la enseñanza y formación no reglada (art. 8); o las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (art. 12).

⁶³⁹ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

⁶⁴⁰ C. C. para la banca (disps. adics. 2.^a y 3.^a).

⁶⁴¹ C. C. para la restauración colectiva (disp. adic. 3.^a).

propio convenio para conseguirlo)⁶⁴²; o realizar un seguimiento especial del teletrabajo⁶⁴³.

- La clasificación profesional, acostumbrado caballo de batalla, para la que despuntan facetas como la actualización de los diferentes grupos, niveles o categorías, con la intención de adecuarlos a las coetáneas realidades del sector⁶⁴⁴; o la asimilación a referentes ya consolidados de los nuevos puestos o funciones surgidos a raíz del desarrollo tecnológico u organizativo⁶⁴⁵, resolviendo en paralelo potenciales problemas de encuadramiento⁶⁴⁶.
- La promoción en el trabajo, entorno donde las referencias localizadas se centran en el establecimiento de criterios objetivos para la valoración de los puestos⁶⁴⁷ y las evaluaciones del desempeño⁶⁴⁸.
- La salvaguarda y promoción de los derechos a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación, principalmente por razón del género, asunto que adquiere una notoria envergadura gracias al análisis de cómo se están implantando y han evolucionado dichas garantías⁶⁴⁹, para lo cual pueden utilizarse encuestas u otros instrumentos que permitan obtener datos sobre las medidas puestas en marcha, las incidencias surgidas y las dificultades experimentadas en su aplicación⁶⁵⁰; el asesoramiento a las empresas que lo soliciten⁶⁵¹; o el fomento de buenas prácticas (en general⁶⁵², para la equidad entre mujeres y hombres⁶⁵³, o respecto de grupos específicos, como el de las personas LGTBI+⁶⁵⁴, para el que llega a concretarse una evaluación y revisión singularizada de las medidas planificadas cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales⁶⁵⁵).
- La remuneración, donde es menester aludir a actuaciones como las de distribuir cuestionarios entre las empresas y las representaciones del personal con vistas a estudiar su estructura (valores promedio y más frecuentes en cada uno de los conceptos indicados) y diferenciar las cuantías fijas de las variables (consolidables

⁶⁴² C. C. para las industrias cárnicas (disp. adic. 1.^a).

⁶⁴³ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

⁶⁴⁴ C. C. para las industrias del frío industrial (art. 46).

⁶⁴⁵ CC. CC. para la enseñanza y formación no reglada (art. 5); o la industria azucarera (art. 20).

⁶⁴⁶ C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 4).

⁶⁴⁷ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

⁶⁴⁸ C. C. para los establecimientos financieros de crédito (art. 19).

⁶⁴⁹ C. C. para la banca (disp. final).

⁶⁵⁰ C. C. para la acción e intervención social (art. 62).

⁶⁵¹ C. C. para la acción e intervención social (art. 62).

⁶⁵² CC. CC. para los centros de asistencia y educación infantil (art. 70); o las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (disp. adic. 11.^a).

⁶⁵³ CC. CC. para la acción e intervención social (art. 58); o los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 41).

⁶⁵⁴ CC. CC. para los centros y servicios de atención a personas con discapacidad (disp. adic. 9.^a); o la enseñanza y formación no reglada (disp. adic. 3.^a).

⁶⁵⁵ C. C. para el ciclo integral del agua (anexo V).

o no)⁶⁵⁶; aprobar criterios detallados y ejemplificativos acerca de las partidas más usuales y de cómo estas deben computar a efectos de la compensación del «salario mínimo garantizado»⁶⁵⁷; o definir las pautas para los futuros incrementos retributivos⁶⁵⁸.

- El tiempo destinado a la prestación de servicios, que también atesora cierto grado de interés, conforme evidencian las posibilidades de acordar ajustes en la jornada (cuando la fiesta mayor anual de la localidad no coincida con un día laborable)⁶⁵⁹; fijar las fechas relativas al disfrute de determinados períodos de descanso⁶⁶⁰; o tener capacidad de decisión a la hora de conceder algunas licencias retribuidas (confirmando si existe o no vinculación afectiva y convivencia demostrada en aquellas poblaciones carentes de registro oficial de parejas de hecho)⁶⁶¹.
- La flexibilidad interna, con un más reducido campo de actuación, pues tan solo cabe referir una llamada a la elaboración de un informe preceptivo antes de que se apliquen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo provocadas por la introducción de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial⁶⁶².
- El proceso de innovación tecnológica, que asimismo se deja sentir en otras esferas, según confirma la exhortación a estudiarlo para impedir la pérdida injustificada de empleos o las movilidades geográficas innecesarias y no deseadas, lograr condiciones laborales idóneas, posibilitar el reciclaje de las personas trabajadoras afectadas, obtener información sobre las necesidades de cualificación o lograr una implantación escalonada o por etapas⁶⁶³.

A todo ello hay que unir otras responsabilidades también sugerentes de la comisión paritaria, pero fuera ya de cualquiera de esas coordenadas, como las de aprobar⁶⁶⁴ o modificar⁶⁶⁵ su reglamento de funcionamiento interno; informar a la correspondiente autoridad laboral o judicial sobre todas las controversias suscitadas en torno a la interpretación del convenio⁶⁶⁶; explorar la pertinencia de solicitar la creación de un régimen especial de jubilación para un determinado grupo⁶⁶⁷; llevar a cabo iniciativas

⁶⁵⁶ C. C. para la industria química (disp. adic. 3.^a).

⁶⁵⁷ C. C. para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 15).

⁶⁵⁸ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

⁶⁵⁹ C. C. para la banca (art. 26).

⁶⁶⁰ C. C. para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (arts. 6 y 11).

⁶⁶¹ C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 28).

⁶⁶² C. C. para los auto-taxis (arts. 14 y 22).

⁶⁶³ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

De la misma manera, pero dentro del contexto empresarial, el C. C. de Europcar IB, SA (art. 37).

⁶⁶⁴ C. C. para la industria textil y de la confección (art. 9).

⁶⁶⁵ C. C. para las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (anexo III).

⁶⁶⁶ C. C. para la banca (disp. final).

⁶⁶⁷ C. C. para las industrias del frío industrial (art. 46).

orientadas a mejorar la aplicación en la práctica de la normativa sobre prevención de riesgos laborales⁶⁶⁸; constituir un grupo de trabajo encargado de analizar las enfermedades profesionales y la seguridad y salud en los entornos productivos⁶⁶⁹; establecer medidas correctoras frente al absentismo laboral⁶⁷⁰; celebrar conferencias, jornadas o encuentros periódicos para ahondar en las problemáticas compartidas⁶⁷¹; crear un registro de delegados de medio ambiente⁶⁷² e informar, supervisar y desarrollar las prescripciones en cuanto a protección del entorno⁶⁷³; articular mecanismos con los que facilitar la intervención del órgano en aquellas entidades sin representación legal del personal⁶⁷⁴; actuar en caso de desavenencias en el seno de los órganos mixtos de interpretación operativos en ámbitos inferiores⁶⁷⁵; canalizar la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua⁶⁷⁶; o, sin exprimir del todo el abanico de alternativas, adoptar recomendaciones para situaciones de acoso sexual o moral, drogodependencia o violencia doméstica⁶⁷⁷.

Por otro lado, un somero repaso a los convenios colectivos de empresa sirve para corroborar la presencia de unos planteamientos similares a los definidos en el contexto sectorial, lo cual, de todos modos, no es óbice para la existencia de notables diferencias siquiera en un plano puramente instrumental, de seguro justificadas por las especiales condiciones concurrentes en un entorno tan peculiar como el de una singular entidad u organización productiva.

Así, la competencia informativa vuelve a brillar con luz propia, al demandarse que la comisión paritaria reciba cumplida noticia de, *verbi gratia*, la evolución general⁶⁷⁸, del empleo⁶⁷⁹ o del absentismo en la empresa⁶⁸⁰; la creación⁶⁸¹ o amortización⁶⁸² de puestos de trabajo; la exclusión del ámbito del acuerdo a raíz de la promoción profesional al nivel directivo⁶⁸³; las convocatorias de huelga relacionadas con la aplicación o interpretación del convenio⁶⁸⁴; el personal disponible⁶⁸⁵; los puestos a cubrir y las características de las

⁶⁶⁸ CC. CC. para las agencias de viajes (art. 59); la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 64); o la recuperación y el reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 34).

⁶⁶⁹ C. C. para los auto-taxis (art. 14).

⁶⁷⁰ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

⁶⁷¹ CC. CC. para las agencias de viajes (art. 59); o la industria química (art. 99).

⁶⁷² C. C. para la industria química (arts. 72 y 99).

⁶⁷³ C. C. para las agencias de viajes (art. 59).

⁶⁷⁴ C. C. para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (disp. adic. 1.ª).

⁶⁷⁵ C. C. para los derivados del cemento (art. 14).

⁶⁷⁶ C. C. para los auto-taxis (art. 66).

⁶⁷⁷ C. C. para el comercio de flores y plantas (art. 56).

⁶⁷⁸ Acuerdo marco de Grupo Ferroglobe (art. 30).

⁶⁷⁹ CC. CC. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4); Assured Fleet Services, SL (art. 45); o Nippon Gases España, SLU (art. 59).

⁶⁸⁰ CC. CC. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 49); o Nippon Gases España, SLU (art. 41).

⁶⁸¹ C. C. de Grupo Laboral MasOrange (art. 52).

⁶⁸² C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 13).

⁶⁸³ C. C. de Philips Ibérica, SAU (art. 2).

⁶⁸⁴ CC. CC. de Azul Handling Spain Limited (art. 10); o Grupo Aviapartner Ground Handling (art. 9).

⁶⁸⁵ C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

pruebas de selección establecidas⁶⁸⁶; el balance de la formación realizada (cursos celebrados, horas impartidas y costes asumidos)⁶⁸⁷; las reclamaciones insatisfactorias en materia de abuso de autoridad⁶⁸⁸; los planes de igualdad y los protocolos frente al acoso sexual, por razón de sexo u otras conductas atentatorias contra la libertad sexual⁶⁸⁹; el reconocimiento del grado de capacitación profesional del personal⁶⁹⁰; los sistemas de gestión del desempeño y de retención del talento⁶⁹¹; los medios para garantizar que el ejercicio de funciones de representación (unitarias, sindicales o preventivas) no supondrá perjuicio alguno en las evaluaciones⁶⁹²; las sanciones impuestas en el teletrabajo por una inmotivada y repetida falta de respuesta⁶⁹³; el beneficio después de impuestos a efectos del abono de un incremento anual variable y no consolidable⁶⁹⁴; la fijación de objetivos y condiciones para la percepción de incentivos⁶⁹⁵; la realización de horas extraordinarias⁶⁹⁶; la causa económica, técnica, organizativa o de la producción justificativa de un procedimiento de movilidad geográfica⁶⁹⁷; las motivaciones detrás de un desplazamiento⁶⁹⁸; las solicitudes de traslado voluntario presentadas⁶⁹⁹ o adoptadas de mutuo acuerdo⁷⁰⁰; la política de viajes⁷⁰¹; los cambios de grupo profesional⁷⁰²; la necesidad de tramitar un expediente de regulación de empleo⁷⁰³; las alteraciones obradas en el reglamento del plan de pensiones⁷⁰⁴; o el fondo social destinado a entregar cantidades a cuenta para estudios, cualificación, bienestar o vivienda⁷⁰⁵.

De hecho, también aquí es dable aludir a temas más o menos predominantes, merecedores como mínimo de una sucinta referencia dentro del clausulado del respectivo acuerdo colectivo. En particular, las potestades de las comisiones paritarias tienden a proyectarse sobre:

- El propio convenio, de lo que dan fe manifestaciones como las de tener que presentar un informe anual acerca del grado de cumplimiento de su contenido y

⁶⁸⁶ C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 10).

⁶⁸⁷ CC. CC. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 46); o Severiano Servicio Móvil, SAU (art. 51).

⁶⁸⁸ C. C. de Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (art. 54).

⁶⁸⁹ C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (arts. 8 y 42 bis).

⁶⁹⁰ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 39).

⁶⁹¹ C. C. de Grupo Laboral MasOrange (art. 52).

⁶⁹² C. C. de Grupo Laboral MasOrange (art. 51).

⁶⁹³ C. C. de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (art. 50).

⁶⁹⁴ C. C. de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (art. 74).

⁶⁹⁵ C. C. de Grupo Mercantil ISS [personal de estructura] (art. 11).

⁶⁹⁶ CC. CC. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 50); o Nippon Gases España, SLU (arts. 40 y 59).

⁶⁹⁷ C. C. de Alstom Transporte, SA (art. 93).

⁶⁹⁸ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 33).

⁶⁹⁹ C. C. de Grupo AENA (art. 55).

⁷⁰⁰ C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 15).

⁷⁰¹ C. C. de Grupo Laboral MasOrange (art. 52).

⁷⁰² C. C. de Nippon Gases España, SLU (art. 18).

⁷⁰³ C. C. de Tramed GLE, SL (art. 46).

⁷⁰⁴ C. C. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 51).

⁷⁰⁵ C. C. de Provienda (art. 55).

de las dificultades surgidas a la hora de aplicarlo o interpretarlo⁷⁰⁶; conocer y ratificar los compromisos asumidos por la empresa y la representación legal del personal para desarrollar o ajustar algunos de sus extremos⁷⁰⁷; confeccionar un listado con los acuerdos alcanzados en los distintos centros de trabajo al objeto de lograr una siempre recomendable homogeneidad⁷⁰⁸; o analizar y resolver acerca de las solicitudes de adhesión presentadas por entidades de nueva creación o surgidas de procesos de reordenación o reorganización societaria⁷⁰⁹, el disfrute de eventuales condiciones más beneficiosas⁷¹⁰, la regulación de vacíos normativos⁷¹¹ o la inaplicabilidad total (o solo parcial) del texto de referencia ante una resolución judicial invalidando una fracción de su contenido⁷¹².

- La contratación, donde florecen previsiones como las relativas a la aprobación de las externalizaciones que se vayan a llevar a cabo⁷¹³; el conocimiento y análisis de las necesidades ocupacionales (con indicación del número, las características, el perfil profesional, la naturaleza de los vínculos, el lugar de prestación de los servicios, el tipo y contenido de las pruebas de selección, etc.) y de las vacantes existentes⁷¹⁴; la participación en la configuración de los criterios generales aplicables a las convocatorias de procesos selectivos⁷¹⁵; o la negociación para el posible establecimiento de bolsas de empleo adicionales frente a circunstancias sujetas a una duración determinada⁷¹⁶.
- La igualdad de trato y la no discriminación, con el seguimiento y valoración de las actuaciones desplegadas⁷¹⁷, entre ellas, el correspondiente plan⁷¹⁸; o el

⁷⁰⁶ CC. CC. de Grupo Iskaypet (art. 55); o Kiabi España KSCE, SA (art. 49).

⁷⁰⁷ C. C. de Severiano Servicio Móvil, SAU (art. 5).

⁷⁰⁸ C. C. de Danone, SA (disp. final 2.ª).

⁷⁰⁹ C. C. de Grupo ASV (art. 2).

⁷¹⁰ C. C. de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (art. 5).

⁷¹¹ C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 8).

⁷¹² C. C. de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (art. 5).

Disponiendo que, «siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el convenio colectivo nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades jurisdiccionales o administrativas [...] alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación [...] [si bien] las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo [...] serán sometidas al conocimiento de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia [...] [la cual] procurará, en el plazo máximo de sesenta días naturales, alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la [referida] aplicación indivisible y única», el C. C. de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (art. 8).

Por su parte, estableciendo que «si alguna instancia, administrativa o judicial, considerase nos ajustados a derecho algunos de los artículos del [...] convenio, estos quedarán automáticamente sin efecto, comprometiéndose las partes, a través de la comisión paritaria, en reunión extraordinaria y urgente que deberá celebrarse en el plazo máximo de 72 horas, a renegociar [...] los artículos declarados o tachados de ilegales [...] [y exigirá] acuerdo en un máximo de dos reuniones», el C. C. de Remolcadores Nosa Terra, SA (art. 1).

⁷¹³ C. C. de Alstom Transporte, SA (art. 24).

⁷¹⁴ C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

⁷¹⁵ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

⁷¹⁶ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 49).

⁷¹⁷ C. C. de Caja Laboral Bancaseguros, SLU (disp. adic. 1.ª).

⁷¹⁸ C. C. de Grupo ASV (art. 9).

impulso, activación y revisión periódica (para garantizar su eficacia) de medidas concretas a favor de las personas víctimas de violencia de género o sexual⁷¹⁹, o pertenecientes al colectivo LGTBI+⁷²⁰, como la colaboración con entidades que favorezcan su inserción laboral⁷²¹.

- La clasificación profesional, mediante la emisión de un informe en los supuestos de reclamaciones dentro de este contexto⁷²²; el examen y supervisión del catálogo de puestos⁷²³ y del sistema de categorización (para adaptarlo al vigente en el sector)⁷²⁴; la valoración de los nuevos grupos creados⁷²⁵; o la propuesta dirigida a la comisión negociadora del convenio para que redefina los niveles, las áreas funcionales o las especialidades⁷²⁶.
- La promoción en el trabajo, donde procede anotar el conocimiento y el análisis previos acerca de los criterios aplicables y la normativa de evaluación para la cobertura de vacantes⁷²⁷; la propuesta y validación de la entidad externa encargada de llevar a cabo una eventual prueba teórica⁷²⁸; o la intervención activa en la fijación de los parámetros generales para todos los procedimientos de promoción interna (vertical y horizontal), la medición y evaluación de cargas de trabajo, o los sistemas y planes de provisión de puestos, ascensos, carrera, consolidación o estabilización⁷²⁹.
- La formación, ámbito donde se emplaza a la comisión paritaria a conocer de las necesidades existentes y las acciones previstas, proponer alternativas y actuaciones para estimular la participación de las personas trabajadoras, efectuar un informe sobre el plan anual en la materia, diseñar acciones complementarias con las que mejorar la capacitación de la plantilla, colaborar en la elaboración de los oportunos itinerarios o actualizar los objetivos⁷³⁰. También, a confeccionar, evaluar y, en su caso, renovar los programas⁷³¹, consensuar las líneas generales de intervención⁷³² y controlar el cumplimiento de los fines establecidos⁷³³.
- La acción preventiva frente a los riesgos profesionales, donde, junto con el esperable conocimiento y decisión sobre las cuestiones suscitadas en la materia⁷³⁴,

⁷¹⁹ C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 43).

⁷²⁰ CC. CC. de Automáticos Orenes, SLU (art. 53); o Telefónica Audiovisual Digital, SLU (disp. adic. 2.^a).

⁷²¹ C. C. de Contenur, SL (art. 45).

⁷²² C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

⁷²³ C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

⁷²⁴ C. C. de Fidelis Servicios Integrales, SLU (art. 25).

⁷²⁵ C. C. de Azul Handling Spain Limited (art. 11).

⁷²⁶ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

⁷²⁷ C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

⁷²⁸ C. C. de Alstom Transporte, SA (art. 15).

⁷²⁹ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (arts. 4 y 13 y disp. trans. 2.^a).

⁷³⁰ CC. CC. de Grupo Endesa (art. 107); o Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (art. 30).

⁷³¹ C. C. de Ramiro Arnedo, SA (art. 5).

⁷³² C. C. de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (disp. trans. 1.^a).

⁷³³ C. C. de Uniprex, SAU (art. 22).

⁷³⁴ C. C. de Grupo Cetelem (art. 64).

cabe aludir a la adaptación de la estructura de los comités de seguridad y salud laboral a raíz de cambios organizativos⁷³⁵; la preparación de reglamentos para los correspondientes órganos de participación y consulta⁷³⁶; o la decisión sobre los medios y equipos de protección individual a facilitar a las personas trabajadoras⁷³⁷.

Ello junto con intervenciones en otros espacios más específicos, como el de la modificación del plan de actuación frente a episodios meteorológicos adversos⁷³⁸, el trabajo a distancia⁷³⁹, el acoso moral⁷⁴⁰ o las peticiones de dictamen solicitadas por los delegados de prevención de cara a una ulterior denuncia o demanda judicial⁷⁴¹.

- La previsión social, campo este especialmente prolífico, según confirman las disposiciones relativas a la formulación de una regulación específica para cada uno de los posibles beneficios⁷⁴², como los anticipos para la construcción, compra o reparación de viviendas⁷⁴³; la administración de ciertas ayudas (personas con discapacidad)⁷⁴⁴; la ponderación de las ofertas remitidas (seguro médico)⁷⁴⁵; la evaluación del grado de utilización y de la calidad de un determinado servicio (orientación individual y familiar prestada por una entidad especializada)⁷⁴⁶; o la exploración de alternativas para implementar (compromisos por pensiones)⁷⁴⁷, extender (bolsas de vacaciones)⁷⁴⁸ o modificar (fondo para la concesión de préstamos⁷⁴⁹ o ayudas de estudio para la plantilla y sus hijos⁷⁵⁰) este tipo de medidas.
- La retribución, con previsiones que, más allá de la consabida y extendida (también a nivel sectorial) actualización de las pertinentes tablas, se mueven casi en exclusiva por derroteros relacionados con partidas de naturaleza extrasalarial, como los de establecer un valor estándar a satisfacer por la empresa para la renovación del permiso de conducción y de la tarjeta del tacógrafo digital⁷⁵¹; regular los supuestos en los cuales la empleadora tendrá que hacer frente al coste

⁷³⁵ C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

⁷³⁶ C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

⁷³⁷ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 69).

⁷³⁸ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 85).

⁷³⁹ C. C. de La Voz de Galicia, SA (art. 30).

⁷⁴⁰ C. C. de Grupo Cashdiplo (art. 42).

⁷⁴¹ C. C. de Europcar IB, SA (arts. 20 y 39).

⁷⁴² CC. CC. de Grupo Endesa (art. 107); o Uniprex, SAU (art. 25).

⁷⁴³ C. C. de Saint-Gobain PAM España, SA (art. 45).

⁷⁴⁴ C. C. de Bimbo, SAU (art. 56).

⁷⁴⁵ C. C. de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (art. 56).

⁷⁴⁶ C. C. de Philips Ibérica, SAU (art. 55).

⁷⁴⁷ C. C. de Grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (art. 43).

⁷⁴⁸ C. C. de Saint-Gobain PAM España, SA (art. 43).

⁷⁴⁹ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (disp. adic. 21.^a).

⁷⁵⁰ C. C. de Saint-Gobain PAM España, SA (art. 44).

⁷⁵¹ C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 68).

de aparcamiento del personal⁷⁵²; cuantificar la compensación económica por los gastos asociados al teletrabajo⁷⁵³; o actualizar el importe en concepto de kilometraje⁷⁵⁴.

- El tiempo de prestación de servicios, para el que la variedad asuntos resulta más marcada, al contemplarse, por ejemplo, la concreción⁷⁵⁵ y distribución⁷⁵⁶ de la jornada laboral anual; la posibilidad de fraccionarla en el día a día⁷⁵⁷ o de intensificarla durante ciertos períodos (los no lectivos)⁷⁵⁸; la capacidad de establecer un régimen flexible o especial de horarios para ciertos puestos (los sometidos a condiciones de turnicidad, nocturnidad, disponibilidad, etc.)⁷⁵⁹; el control respecto del disfrute de algunos permisos retribuidos, sea mediante la obligación de remitir a la comisión paritaria la oportuna justificación (por asistencia a una consulta médica, propia o acompañando a un tercero, o cumplimiento de un deber inexcusable)⁷⁶⁰ o a través de la previa valoración de la solicitud de ausencia presentada⁷⁶¹; la concreción de las condiciones para el ejercicio del derecho a la adaptación previsto en el artículo 34.8 del ET⁷⁶² o bajo las cuales la reducción por cuidado de un menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave podrá acumularse en días completos⁷⁶³; el establecimiento de preferencias en la elección del turno de vacaciones a favor del personal con responsabilidades familiares⁷⁶⁴; la especificación de los supuestos en los cuales la realización de horas extraordinarias deviene preceptiva⁷⁶⁵; el examen de las horas complementarias efectuadas de cara a, si es el caso, acordar un criterio de consolidación⁷⁶⁶; o la disminución o eliminación del turno de noche⁷⁶⁷.
- Las medidas de flexibilidad interna, entorno donde, en comparación a lo advertido al examinar los convenios colectivos sectoriales, sí resulta más notorio el protagonismo asignado a la comisión paritaria, legitimada de cara a, *verbi gratia*, estudiar, negociar e implantar aquellas medidas no traumáticas orientadas al mantenimiento y la estabilidad del empleo⁷⁶⁸, de indudable valor en contextos de

⁷⁵² C. C. de Grupo Selecta (art. 37).

⁷⁵³ C. C. de Automáticos Orenes, SLU (art. 51).

⁷⁵⁴ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 79).

⁷⁵⁵ C. C. de Intervento 2, SL (art. 30).

⁷⁵⁶ C. C. de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (art. 26).

⁷⁵⁷ C. C. de Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento] (disp. trans. 3.ª).

⁷⁵⁸ C. C. de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (art. 21).

⁷⁵⁹ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (arts. 40 y 42).

⁷⁶⁰ C. C. de Alstom Transporte, SA (art. 37).

⁷⁶¹ C. C. de Schweppes, SA (art. 18).

⁷⁶² C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (disp. adic. 24.ª).

⁷⁶³ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 43).

⁷⁶⁴ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 51).

⁷⁶⁵ C. C. de Distrigal, SL (art. 22).

⁷⁶⁶ C. C. de Crit Procesos Auxiliares, SL (art. 26).

⁷⁶⁷ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (disp. trans. 1.ª).

⁷⁶⁸ C. C. de Unidad Editorial Información Deportiva, SL (art. 6).

pérdida de carga de trabajo⁷⁶⁹; conocer y resolver cuantos aspectos se deriven de la aplicación de una movilidad funcional con cambio de nivel competencial o grupo profesional⁷⁷⁰; redactar un informe previo cuando aquella esté vinculada a una merma en la capacidad o a motivos de salud⁷⁷¹; implantar mecanismos y herramientas de comunicación e información que precedan a la apertura de un periodo de consultas sobre una sucesión de empresa o una modificación sustancial del artículo 41 del ET⁷⁷²; elaborar unos criterios generales para su aplicación en todos los procedimientos que conlleven la alteración de alguna condición laboral⁷⁷³; o proponer el traslado excepcional de una persona trabajadora por razones conciliatorias (discapacidad, accidente o enfermedad de un familiar)⁷⁷⁴.

A todo lo cual también resulta preciso enlazar un conjunto adicional de cometidos más abigarrados, como los de valorar la reversibilidad de las solicitudes de jubilación parcial ante una causa de fuerza mayor⁷⁷⁵; evaluar la situación de la persona declarada afecta por una incapacidad permanente total en orden a una eventual reubicación en otro puesto diferente dentro de la empresa⁷⁷⁶; constituir comisiones y realizar ponencias y estudios sobre cuestiones laborales⁷⁷⁷; identificar los medios que la empleadora deberá poner a disposición de la representación unitaria del personal para que esta pueda ejercer sus funciones⁷⁷⁸; coordinar la tramitación de los problemas suscitados en los diferentes centros de actividad y no solucionados a ese nivel⁷⁷⁹; modificar la relación de puestos compatibles con el teletrabajo⁷⁸⁰; dotar de forma y contenido, siquiera por analogía⁷⁸¹, al listado de faltas y sanciones propias del régimen disciplinario⁷⁸²; decidir sobre los cambios en la uniformidad⁷⁸³ o, al menos, ser consultada sobre la cantidad y calidad de las prendas a facilitar⁷⁸⁴; o, en un catálogo seguro merecedor de ampliación, determinar quién ha de hacer frente a una multa de tráfico cuando se juzgue dudosa la atribución de la responsabilidad⁷⁸⁵.

⁷⁶⁹ C. C. de Alstom Transporte, SA (art. 17).

⁷⁷⁰ C. C. de Grupo Endesa (art. 107).

⁷⁷¹ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 24).

⁷⁷² C. C. de Alstom Transporte, SA (art. 8).

⁷⁷³ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 4).

⁷⁷⁴ C. C. de Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral] (art. 24).

⁷⁷⁵ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 96).

⁷⁷⁶ C. C. de Europcar IB, SA (art. 23).

⁷⁷⁷ CC. CC. de Babé y Cía, SL (art. 18); o Distrigal, SL (art. 5).

⁷⁷⁸ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (art. 98).

⁷⁷⁹ C. C. de Grupo Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (art. 53).

⁷⁸⁰ C. C. de Canal de Isabel II, SAMP (anexo IX).

⁷⁸¹ C. C. de Philips Ibérica, SAU (anexo III).

⁷⁸² C. C. de Grupo Laboral MasOrange (art. 38).

⁷⁸³ C. C. de Assured Fleet Services, SL (art. 7).

⁷⁸⁴ C. C. de European Air Transport Leipzig GmbH (art. 8).

⁷⁸⁵ C. C. de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (art. 70).

BIBLIOGRAFÍA

ALEMÁN PÁEZ, F., «Las comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996», *Temas Laborales*, núm. 58, 2001, pp. 45-62.

ALFONSO MELLADO, C. L., «Las comisiones paritarias», en VV. AA. (ALBIOL MONTESINOS, I., Dir.), *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, pp. 89-124.

AMAADACHOU KADDUR, F., «La comisión paritaria en el modelo legal de negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2014, pp. 1-18 (formato electrónico).

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.^a, «La administración del convenio colectivo. La comisión paritaria y otros procedimientos de solución no jurisdiccional de conflictos laborales», en VV. AA. (FERREIRO REGUEIRO, C., Dir.), *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022, pp. 303-340.

CARDONA ÁLVAREZ, A. M., «Libertad sindical, negociación colectiva y comisión paritaria. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4032/2022, de 31 de octubre ECLI:ES:TS:2022:4032», *Temas Laborales*, núm. 170, 2023, pp. 151-162.

CAVAS MARTÍNEZ, F., «Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007, pp. 115-135.

DEL REY GUANTER, S., «Arbitraje, comisiones paritarias y proceso», *Temas Laborales*, núm. 6, 1986, pp. 112-126.

GÁRATE CASTRO, J., *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*, Cinca, 2021.

GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Las Comisiones Paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, núm. 2, 2016, pp. 1-32.

GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Funciones y competencias de las comisiones paritarias», en VV. AA. (CRUZ VILLALÓN, J.; GONZÁLEZ POSADA MARTÍNEZ, E. y MOLERO MARAÑÓN, M.^a L., Dir.), *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Bomarzo, 2021, pp. 421-435.

GARCÍA TRIGUEROS, I., «Las tradicionales instituciones del convenio colectivo frente a las nuevas formas de gobernanza colectiva en materia de sistemas de inteligencia artificial: una apuesta por las comisiones paritarias y mixtas de los convenios colectivos», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 10, 2025, pp. 143-165.

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*, núm. 16, 2025, pp. 229-246.

GIL PÉREZ, M.^a E., «El lugar de las comisiones paritarias en el marco de los instrumentos autónomos y la negociación colectiva», *Trabajo y Derecho*, núm. 8, 2018, pp. 1-23 (formato electrónico).

GIL PLANA, J., «La comisión paritaria», en VV. AA., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 1615-1631.

GIL PLANA, J., «La administración del convenio: comisión paritaria», en VV. AA. (GIL PLANA, J., Dir.), *La negociación colectiva en el sector del metal*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 543-608.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La comisión paritaria del convenio colectivo», *Temas Laborales*, núm. 120, 2013, pp. 281-314.

GRANADOS ROMERA, M.^a I., «Balance y perspectivas del SERCLA: las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema», *Temas Laborales*, núm. 65, 2002, pp. 109-125.

GRANADOS ROMERA, M.^a I., «La comisión paritaria como instancia eficaz en la gestión del conflicto colectivo: una propuesta técnicamente viable», en VV. AA., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 1667-1684.

IGARTUA MIRÓ, T., «El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales», en VV. AA. (GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I., Dir.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, 2013, pp. 121-149.

MARTÍNEZ MORENO, C., «Elementos estructurales de la negociación colectiva en el Acuerdo interprofesional 2023», *Temas Laborales*, núm. 176, 2025, pp. 17-45.

MARTÍNEZ MUÑOZ, A., «Comisión paritaria: competencias. Diferencia entre facultades de administración y facultades de negociación [Comentario a la STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 12 abril 1999 (AS 1999, 1547)]», *Aranzadi Social*, núm. 2, 1999, pp. 1-5 (formato electrónico).

MIÑARRO YANINI, M., «La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta», en VV. AA. (PRADOS DE REYES, F. J., Coord.), *Reformas estructurales y negociación colectiva: XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2012, pp. 135-152.

MONTOYA MELGAR, A., «La interpretación del convenio colectivo (apuntes de Derecho comparado)», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007, pp. 101-113.

MONTOYA MELGAR, A., «Las comisiones paritarias», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 123, 2016, pp. 97-107.

MORALES ORTEGA, J. M., «Capítulo XIV. Comisión paritaria y medios extrajudiciales de solución de conflictos», en VV. AA. (CALVO GALLEGO, F. J., Dir.), *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 661-695.

OLARTE ENCABO, S., «Las comisiones paritarias y la comisión consultiva nacional de convenios colectivos ante los descuelgues», *Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2014, pp. 1-40 (formato electrónico).

PÉREZ GUERRERO, M.^a L., «La aplicación e interpretación del convenio. El papel de la comisión paritaria y los procedimientos no judiciales de solución de conflictos», en VV. AA. (GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I., Dir.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, 2013, pp. 199-219.

RICO LETOSA, S., «Funciones de la comisión paritaria y vulneración del derecho a la libertad sindical. Comentario a la STS 946/2022 de 30 de noviembre de 2022 (Rec. 29/2020)», en VV. AA. (MONEREO PÉREZ, J. L. y DE VAL TENA, Á. L., Dir.), *Libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Homenaje al profesor Juan García Blasco*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2024, pp. 433-438.

SALA FRANCO, T., «El marco normativo legal de las comisiones paritarias», *Trabajo y Derecho*, núm. 6, 2015, pp. 1-6 (formato electrónico).

SIMANCAS MÉNDEZ, I. y PÉREZ CAPITÁN, L., «Las comisiones paritarias, una clave imprescindible en la negociación colectiva», *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, núm. 160, 2020, pp. 42-45.

SOLER ARREBOLA, J. A., «Designación y composición de las comisiones paritarias», en VV. AA. (CRUZ VILLALÓN, J.; MENÉNDEZ CALVO, M.^a R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Coord.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, 2017, pp. 577-591.

Anexo I: Relación de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal

Acción e intervención social (BOE núm. 52, de 27/2/2026); *Agencias de viajes* (BOE núm. 266, de 5/11/2025); *Auto-taxis* (BOE núm. 198, de 18/8/2025); *Banca* (BOE núm. 1, de 1/1/2025); *Centros de asistencia y educación infantil* (BOE núm. 135, de 5/6/2025); *Centros y servicios de atención a personas con discapacidad* (BOE núm. 86, de 9/4/2025); *Ciclo integral del agua* (BOE núm. 231, de 25/9/2025); *Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos* (BOE núm. 60, de 11/3/2025); *Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos* (BOE núm. 188, de 6/8/2025); *Comercio de flores y plantas* (BOE núm. 256, de 24/10/2025); *Derivados del cemento* (BOE núm. 8, de 9/1/2026); *Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales* (BOE núm. 236, de 1/10/2025); *Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública* (BOE núm. 92, de 16/4/2025); *Enseñanza y formación no reglada* (BOE núm. 164, de 9/7/2025); *Establecimientos financieros de crédito* (BOE núm. 40, de 14/2/2026); *Futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol* (BOE núm. 100, de 25/4/2025); *Granjas avícolas y de otros animales* (BOE núm. 48, de 23/2/2026); *Industria azucarera* (BOE núm. 53, de 3/3/2025); *Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos* (BOE núm. 208, de 29/8/2025); *Industria química* (BOE núm. 41, de 17/2/2025); *Industria textil y de la confección* (BOE núm. 243, de 9/10/2025); *Industrias cárnicas* (BOE núm. 162, de 7/7/2025); *Industrias de elaboración del arroz*

(BOE núm. 32, de 5/2/2026); *Industrias de ferralla* (BOE núm. 44, de 19/2/2026); *Industrias del frío industrial* (BOE núm. 12, de 14/1/2025); *Jardinería* (BOE núm. 27, de 30/1/2026); *Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias* (BOE núm. 280, de 21/11/2025); *Registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles, y su personal auxiliar* (BOE núm. 88, de 11/4/2025); *Restauración colectiva* (BOE núm. 148, de 20/6/2025); *Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados* (BOE núm. 245, de 11/10/2025).

Anexo II: Relación de convenios/acuerdos colectivos de empresa/grupo

Acuña y Fombona, SA (BOE núm. 27, de 30/1/2026); *Agencia Estatal de Administración Tributaria [personal laboral]* (BOE núm. 178, de 25/7/2025); *Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA* (BOE núm. 119, de 17/5/2025); *Alstom Transporte, SA* (BOE núm. 92, de 16/4/2025); *Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU* (BOE núm. 158, de 2/7/2025); *Assured Fleet Services, SL* (BOE núm. 155, de 28/6/2025); *Automáticos Orenes, SLU* (BOE núm. 237, de 2/10/2025); *Axent Infraestructuras de Telecomunicaciones, SA* (BOE núm. 256, de 24/10/2025); *Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU* (BOE núm. 80, de 2/4/2025); *Azul Handling Spain Limited* (BOE núm. 185, de 2/8/2025); *Babé y Cía, SL* (BOE núm. 305, de 20/12/2025); *Banco de España* (BOE núm. 33, de 7/2/2025); *Bimbo, SAU* (BOE núm. 160, de 4/7/2025); *Caja Laboral Bancaseguros, SLU* (BOE núm. 88, de 11/4/2025); *Canal de Isabel II, SAMP* (BOE núm. 280, de 21/11/2025); *CBRE GWS España, SL* (BOE núm. 284, de 26/11/2025); *Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU* (BOE núm. 188, de 6/8/2025); *Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana* (BOE núm. 26, de 29/1/2026); *Contenur, SL* (BOE núm. 222, de 15/9/2025); *Covirán, SCA* (BOE núm. 297, de 11/12/2025); *Crit Interim España ETT, SL* (BOE núm. 61, de 12/3/2025); *Crit Procesos Auxiliares, SL* (BOE núm. 222, de 15/9/2025); *Danone, SA* (BOE núm. 264, de 3/11/2025); *Distrigal, SL* (BOE núm. 219, de 11/9/2025); *Eltec IT Services, SL* (BOE núm. 131, de 31/5/2025); *Europcar IB, SA* (BOE núm. 290, de 3/12/2025); *European Air Transport Leipzig GmbH* (BOE núm. 162, de 7/7/2025); *Evolutio Cloud Enabler, SAU* (BOE núm. 208, de 29/8/2025); *Exide Technologies, SLU* (BOE núm. 25, de 29/1/2025); *F. Faiges, SL* (BOE núm. 163, de 8/7/2025); *Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras* (BOE núm. 50, de 27/2/2025); *Fidelis Servicios Integrales, SLU* (BOE núm. 143, de 14/6/2025); *Financiera El Corte Inglés, EFC, SA* (BOE núm. 100, de 25/4/2025); *Finanzauto, SAU* (BOE núm. 219, de 11/9/2025); *Grupo AENA* (BOE núm. 182, de 30/7/2025); *Grupo Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU* (BOE núm. 188, de 6/8/2025); *Grupo ArcelorMittal* (BOE núm. 270, de 10/11/2025); *Grupo ASV* (BOE núm. 131, de 31/5/2025); *Grupo Aviapartner Ground Handling* (BOE núm. 41, de 17/2/2025); *Grupo Bebidas Naturales* (BOE núm. 39, de 13/2/2026); *Grupo Cashdiplo* (BOE núm. 29, de 25/1/2025); *Grupo Cetelem* (BOE núm. 64, de 15/3/2025); *Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA* (BOE núm. 69, de 29/3/2025); *Grupo DIGI* (BOE núm. 264, de 3/11/2025); *Grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU* (BOE núm. 186, de 4/8/2025); *Grupo Endesa* (BOE núm. 41, de 17/2/2025); *Grupo Ferroglobe* (BOE núm. 1, de 1/1/2025); *Grupo Iskaypet* (BOE núm. 1, de 1/1/2025); *Grupo ISS [personal de estructura]* (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2025); *Grupo Laboral MasOrange* (BOE núm. 290, de 3/12/2025); *Grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas* (BOE núm. 185, de 2/8/2025); *Grupo Nueva Pescanova* (BOE núm. 27, de 30/1/2026); *Grupo Selecta* (BOE núm. 231, de 25/9/2025); *Ilunion CEE Outsourcing, SA* (BOE núm. 81, de 3/4/2025); *Inet Inst, SL* (BOE núm. 31, de 5/2/2025); *Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL* (BOE núm. 264, de 3/11/2025); *Intervento 2, SL* (BOE núm. 31, de 5/2/2025); *Kiabi España KSCE, SA* (BOE núm. 32, de 5/2/2026); *Laliga Group International, SL* (BOE núm. 260, de 29/10/2025); *La Voz de Galicia, SA* (BOE núm. 297, de 11/12/2025); *Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España* (BOE núm. 243, de 9/10/2025); *Lyntia Networks, SA* (BOE núm. 15, de 17/1/2026); *Mantenimiento Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL* (BOE núm. 8, de 9/1/2026); *Mediterránea Merch, SL* (BOE núm. 60, de 11/3/2025); *Nippon Gases España, SLU* (BOE núm. 236, de 1/10/2025); *Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU* (BOE núm. 219, de 11/9/2025); *Nordex Energy Spain, SAU* (BOE núm. 219, de 11/9/2025); *Nunhems Spain, SAU* (BOE núm. 92, de 16/4/2025); *Panvelpa, SL* (BOE núm. 10, de 12/1/2026); *Philips Ibérica, SAU* (BOE núm. 45, de 21/2/2025); *Prosegur Soluciones, SA* (BOE núm. 100, de 25/4/2025); *Provivienda* (BOE núm. 178, de 25/7/2025); *Radio Popular, SA* (BOE núm. 270, de 10/11/2025); *Ramiro Arnedo, SA* (BOE núm. 142, de 13/6/2025); *Refresco Iberia, SAU* (BOE núm. 55, de 5/3/2025); *Remolcadores Nosa Terra, SA* (BOE núm. 143, de 15/6/2025); *Ryanair DAC [tripulantes de cabina de pasajeros]* (BOE núm. 17, de 15/1/2026); *SafetyKleen España, SA* (BOE núm. 179, de

26/7/2025); *Saint-Gobain PAM España, SA* (BOE núm. 117, de 15/5/2025); *Schweppes, SA* (BOE núm. 257, de 25/10/2025); *Severiano Servicio Móvil, SAU* (BOE núm. 61, de 12/3/2025); *Swiftair, SA [personal técnico de mantenimiento]* (BOE núm. 43, de 18/2/2026); *Telefónica Audiovisual Digital, SLU* (BOE núm. 33, de 6/2/2026); *Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU* (BOE núm. 81, de 3/4/2025); *Transportes Bacoma, SA* (BOE núm. 264, de 3/11/2025); *Trasmed GLE, SL* (BOE núm. 273, de 13/11/2025); *Unidad Editorial Información Deportiva, SL* (BOE núm. 33, de 7/2/2025); *Unión General de Trabajadoras y Trabajadores* (BOE núm. 142, de 13/6/2025); *Uniprex, SAU* (BOE núm. 243, de 9/10/2025); *Vestas Eólica, SAU* (BOE núm. 188, de 6/8/2025); *World Duty Free Group, SA* (BOE núm. 8, de 9/1/2026).