

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
ANÁLISIS Y CONTEXTOS

ESTUDIO PRÁCTICO SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

**Propuesta de articulado para
la negociación colectiva**

23 diciembre 2019



ÍNDICE

I. Cuestiones relativas a las Comisiones paritarias

1. La composición de las Comisiones Paritarias: comisiones negociadoras y aplicadoras
2. El número de miembros de las Comisiones Paritarias
3. Funcionamiento de las Comisiones Paritarias
4. Competencias de las Comisiones Paritarias
5. La cláusula de adhesión al ASAC

II. Los conflictos laborales y los procedimientos del ASAC

1. Conflictos que supongan el bloqueo en la adopción de acuerdos
2. Conflictos relativos a la interpretación y aplicación del convenio
3. Las Comisiones Paritarias y los procesos de descuelgue
4. Las Comisiones Paritarias y los procesos de modificación sustancial

III. Fortalecer los espacios paritarios

IV. Modelo cláusula Comisión Paritaria

Artículo 1. Comisión Mixta

Artículo 2. Composición, estructura y domicilio

Artículo 3. Funcionamiento

- Constitución
- Convocatorias y plazos de resolución
- Quórum y validez de los acuerdos

Artículo 4. Funciones

Artículo 5. Procedimientos de solución de conflictos

- Procedimiento de mediación
- Procedimiento de arbitraje

Artículo 6. Costes de las mediaciones y arbitrajes

Artículo 7. Solución extrajudicial de conflictos

Resumen

La designación de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos, es pilar fundamental de nuestra negociación colectiva, auténtico órgano de gestión del convenio colectivo, y eje central de su aplicación, puede asumir, además de las materias legalmente previstas, cuantas competencias le atribuyan los firmantes del acuerdo.

De ahí la importancia de seguir fortaleciendo los espacios paritarios, y de potenciar las capacidades de las Comisiones Paritarias porque posibilitan a los sujetos colectivos el poder profundizar en la aplicación real de lo pactado, así como anticiparse a los cambios, y adoptar las medidas oportunas en un entorno de modificaciones constante.

La negociación colectiva debe seguir siendo el derecho fundamental integrante de la libertad sindical, que gestione un sistema de resolución autónomo. Las Comisiones Paritarias refuerzan los hábitos negociales de los sujetos colectivos y tienen un papel esencial en la solución de los conflictos que permite extender la negociación en los momentos de dificultad. Así mismo, y para los supuestos en los que surjan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, el convenio colectivo debe prever los procedimientos que faciliten la salida al conflicto planteado.

Este trabajo analiza el estudio de las Comisiones Paritarias desde el prisma de esta doble función, como órganos garantes de la administración de lo pactado, y como órganos que potencian la participación de los sujetos colectivos y posibilitan las soluciones negociadas.

Es necesario fortalecer los espacios paritarios (mejora de las comisiones paritarias y observatorios sectoriales) y extender la negociación en momentos de dificultad a los mecanismos de solución autónoma de conflictos, a fin de reducir los momentos y supuestos de conflicto o reducir su alcance en perjuicio de las personas trabajadoras.

Para tener una visión actual de cómo la negociación colectiva está trasladando los objetivos que nos hemos marcado, **hemos escogido una pequeña muestra¹ de convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, y analizado en ellos cómo se plasman determinados contenidos.**

Junto a ello, con el fin de generar una herramienta útil para el negociador, el documento **contiene una propuesta de cláusula** relativa a las Comisiones Paritarias para la negociación colectiva.

I. Cuestiones relativas a las Comisiones Paritarias

1.- La Composición de las Comisiones Paritarias: comisiones negociadoras y aplicadoras

Cuando hablamos de la **composición de las Comisiones Paritarias**, no sólo estamos hablando de una disposición convencional que fija el número de personas que integran la comisión. El artículo 85.3.e) del ET establece, en relación a la composición de la CP, que ésta debe basarse en dos criterios: la paridad y la representatividad. Sin embargo, la referida regulación, nada contempla sobre aspectos tan relevantes como la legitimación requerida para formar parte de la Comisión Paritaria, o la proporcionalidad en la que han de estar representadas las partes negociadoras en la misma.

Estas cuestiones, han sido ampliamente abordadas tanto por el Tribunal Constitucional, como por el Tribunal Supremo, baste mencionar, a modo de ejemplo las STC 9/1986, STC 38/1986, STC 141/1991, STC 231/1991, STS 28 de enero de 2000, STS 8 de abril de 2013, STS 14 de mayo de 2013, STS 21 de octubre de 2013, STS 3 de febrero de 2015, STS 11 noviembre 2015, STS 15 de marzo de 2018.

Nuestra jurisprudencia, distingue **entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras.**

Las primeras son las que se constituyen para la modificación de reglas existentes o creación de reglas nuevas.

Las segundas son las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto.

En las comisiones negociadoras tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La **participación en las comisiones aplicadoras puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los**

¹ Para escoger una muestra, situamos la fecha de corte desde la firma del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, hasta mediados de julio de este año. Desde entonces, se han registrado, hasta la actualidad, 32 textos nuevos de convenios colectivos de ámbito sectorial estatal.

derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Junto a ello, debemos recordar que, conforme a la aludida jurisprudencia, **si se estima que la Comisión paritaria es un órgano al que se le han concedido competencias que pueden considerarse de pura negociación, su composición debe responder a la representatividad que ostentaban las partes a la firma del convenio.**

Los supuestos dudosos han de resolverse en favor de atribuir una cualidad **negociadora**, en aras de no laminar el derecho fundamental de libertad sindical; todo ello sin perjuicio que, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, claramente ha dejado asentado que, no toda decisión acerca del índice de representatividad de un sindicato tiene por qué afectar al derecho fundamental a la libertad sindical, siendo que **solo puede considerarse lesiva de la libertad sindical si tiene origen en una decisión contraria a la ley o claramente arbitraria o injustificada** (STC 187/1987, de 24 de noviembre; STC 235/1988, de 5 de diciembre; ATC 159/1998, de 1 de julio; STC 98/2000, de 6 de abril).

A fecha de hoy, se sigue observando que, por los firmantes, continúa optándose **por fijar exclusivamente el número de miembros de la comisión, es decir, por establecer la composición numérica sin fijar el criterio a seguir a la hora de distribuir a los miembros entre las distintas organizaciones firmantes.**

2.- El número de miembros de las Comisiones

Junto a ello, queremos destacar que, el V ASAC de fecha 7 de febrero de 2012, incluye un anexo de recomendaciones sobre las Comisiones Paritarias, siendo que en lo relativo su composición determina lo siguiente : ***“a efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos”.***

Claramente podemos aducir que en las disposiciones convencionales analizadas existe una enorme disparidad en la regulación llevada a cabo sobre el número de personas **que han de integrar sus comisiones paritarias**, oscilando entre un número de miembros fijado de 4 representantes, hasta comisiones integradas por 30 miembros, cuya operatividad podría verse afectada por la amplitud de su composición. Asimismo, es relevante comentar que **existen Convenios** en los que directamente **no se determina la composición numérica de los miembros que componen sus Comisiones paritarias, o si bien se determina el número de miembros que la integran, nada se dice en relación a su distribución entre las partes firmantes del mismo.**

3.- Funcionamiento de las Comisiones Paritarias

Como acabamos de mencionar, el V ASAC, incluye un anexo de recomendaciones sobre las Comisiones Paritarias. En relación al funcionamiento de las mismas, haremos

mención a aquellos que consideramos pueden suponer que las Comisiones paritarias desempeñen sus funciones de manera efectiva.

*A) **Deben programarse reuniones periódicas frecuentes**, de forma que se tengan en cuenta con antelación en la agenda de los miembros y que pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso ha de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya asuntos urgentes a decidir.*

Regular o no el funcionamiento interno de las Comisiones, puede suponer que en la práctica estos órganos desempeñen o no de manera real y efectiva las competencias que les han sido otorgadas, de ahí la importancia que los firmantes desarrollen en el articulado del convenio cuantos aspectos procedimentales doten a las Comisiones Paritarias de las garantías suficientes para poder llevar a cabo sus funciones. **Hoy por hoy sigue observándose una tendencia en la negociación colectiva a no dotar a las Comisiones Paritarias de reuniones ordinarias frecuentes que pudieran permitir desarrollar sus competencias de forma ágil.**

Esta materia, también tiene un tratamiento dispar en las disposiciones analizadas. **Del conjunto de convenios observados, más de la mitad de ellos no regulan términos concretos que establezcan una periodicidad o plazos fijos en los que sus Comisiones deban reunirse.**

De entre aquellos convenios que optan por concretar los plazos en los que sus Comisiones Paritarias deben reunirse, **la fórmula más extendida es aquella en la que se concretan los plazos de reuniones ordinarias para que se dé cumplimiento a las funciones asignadas**, y junto a ello, se establezca la obligatoriedad de reunión siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones (asuntos extraordinarios). Los plazos acordados por los firmantes varían desde la obligatoriedad de celebrar reuniones bimensuales, hasta la regulación de una obligación anual.

*B) **Los plazos para la adopción de decisiones deben contar a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria. Tales plazos han de ser lo más breves posibles**. En determinados casos, ya están establecidos legalmente (art. 41.6 ET). Plazos menores a 10 días deben ser la regla general y debe preverse plazos menores para asuntos de urgencia (48-72 horas).*

Los plazos fijados para la adopción de decisiones, muestran de forma clara el papel y valor que los negociadores pueden dar a la resolución de conflictos. Por eso es relevante que, de la muestra de convenios analizados, se observe que la mitad de los mismos **no contemplan en su articulado ningún plazo relativo para la resolución de las solicitudes planteadas en sus Comisiones Paritarias.**

Interesa así mismo destacar que, de entre aquellos Convenios que sí que regulan plazos concretos para la adopción de decisiones o plazo de resolución de sus asuntos ordinarios (más allá de los plazos prevenidos legalmente), y teniendo en cuenta la recomendación relativa a que los firmantes contemplen plazos de resolución de su Comisión Paritaria lo más breves posibles, **en un número muy reducido de ellos se regulan plazos inferiores a los 10 días para la adopción de decisiones relativas a asuntos ordinarios**, siendo que existen regulaciones que optan por otorgar un plazo de resolución máximo de 4 meses.

Si nos centramos en los plazos de resolución de aquellos asuntos que tienen una naturaleza extraordinaria, es frecuente que los negociadores opten por fijar un tiempo máximo de resolución de 7 días.

C) La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones – o incluso mayoría simple de los votantes - y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.

El determinar cuál es el quórum suficiente para que un órgano deliberador, como lo es la Comisión paritaria, deviene en requisito mínimo e indispensable para dotar de eficacia al funcionamiento de éste órgano. Sin embargo, debemos aducir que, más de la mitad de las disposiciones convencionales analizadas, **no regulan las mayorías por la que se adoptan los acuerdos de sus comisiones**.

Interesa destacar que, de entre los convenios que han optado por establecer un quorum de adopción, a pasear de las recomendaciones aducidas, no son pocos los convenios que optan por establecer la obligatoriedad de que sus acuerdos sean **adoptados por la mayoría absoluta** de los componentes de la comisión.

4.- Competencias de las Comisiones Paritarias

En relación a los aspectos orgánicos y funcionales de las Comisiones Paritarias, terminaremos este apartado, haciendo una breve alusión a las funciones o competencias otorgadas a las Comisiones Paritarias.

Las funciones de las Comisiones paritarias son las reconocidas por ley y por la negociación colectiva. Las provenientes del contexto normativo, se sitúan en la actualidad en lo regulado por los artículos 82.3, 85.3 e y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Son los negociadores quienes tienen en sus manos, toda vez que poseen un enorme margen de acción para concretar el marco competencial de sus Comisiones Paritarias, el conseguir que estos órganos sean verdaderamente efectivos. Aun con ello, encontramos ejemplos en la actualidad en los que los firmantes han optado por **no desarrollar las funciones o competencias de sus Comisiones Paritarias**, o en los que se remiten a lo prevenido legalmente. En cualquier caso, la inmensa mayoría de los

Convenios, contemplan ex profeso, **las funciones de interpretación del convenio y vigilancia o seguimiento de lo pactado**

El artículo 91 del ET, establece la intervención preceptiva de la Comisión Paritaria en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales.

Conforme a ello, cabe destacar que encontramos convenios en los que no se regula ex profeso como funciones de sus Comisiones Paritarias, ni la mediación de los problemas o conflictos colectivos o individuales que le sean sometidos por las partes, ni la obligatoriedad de que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación del Convenio, que tenga carácter de conflicto colectivo, sea sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación lo que no tiene ningún sentido y priva a la Comisión de su misión natural.

Es habitual, no obstante, que los negociadores doten a sus Comisiones Paritarias de competencias en conciliación o mediación (intervenir, solventar, resolver, conciliar, mediar...) **sobre conflictos de diferente naturaleza , en los que encontramos de forma reiterada, la intervención de las Comisiones Paritarias en controversias surgidas en la clasificación profesional, en cuestiones de igualdad, formación, propuestas de adaptaciones o actualizaciones del Convenio, o su intervención en los conflictos surgidos en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación y descuelgue, que serán analizados en un apartado independiente de este informe.**

Interesa por último destacar, que sigue siendo muy poco frecuente que los Convenios opten por atribuir a la Comisión paritaria la tarea de elaborar las listas de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los procedimientos previstos en el ASAC.

5.- La cláusula de adhesión al ASAC

A día de hoy, la gran mayoría de los Convenios sigue manteniendo en su articulado una clausula expresa de adhesión al ASAC. Ya en el año 2015, en un estudio elaborado por el SIMA relativo a las Comisiones Paritarias, en el que se analizaron 97 convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, y en el que se concluyó que el 72% de los convenios estudiados, mantenía la adhesión al ASAC, a **pesar de que esta ya no era necesaria**, tras la modificación operada en el año 2012 en el ASAC V.

A pesar de ello, a día de hoy, sigue observándose que la mayoría de Convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, incluyen en su clausulado un artículo ex profeso de adhesión al ASAC.

II. Conflictos laborales y procedimientos de solución

1.- Conflictos que supongan el bloqueo en la adopción de acuerdos

Resulta de utilidad recordar que el artículo **4.1 b V ASAC** dispone que son susceptibles de someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje las **controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.**

Conforme a ello, la fórmula más utilizada por los negociadores es aquella en la que, de manera general, se determina que las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias que ésta tenga otorgadas, serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), siendo no infrecuente que los negociadores opten por regular que la sumisión a la solución arbitral será de carácter voluntario y se requerirá el acuerdo de ambas partes. Sin embargo, debemos destacar que aún existen ejemplos en los que los firmantes han optado por no contemplar ni la adhesión a los sometimientos de solución autónoma de conflictos laborales, ni regula qué procedimientos seguir cuándo por discrepancias surgidas en el seno de su comisión, no se pueda lograr el acuerdo.

El **artículo 4.1 c) del ASAC V**, contempla la posibilidad de que se sometan a los procedimientos del Acuerdo los **conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.**

Así mismo, IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, para los años 2018, 2019 y 2020, suscrito con fecha 5 de julio de 2018, determina en su artículo Sexto, entre otros aspectos, la necesidad de que: los negociadores se deben comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario. Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico.

Pese a todo lo antedicho, la mayoría de los convenios analizados no articulan a través de su clausulado plazos y procesos de negociación específicos, que garanticen que, en situaciones de bloqueo, se puedan promover cuantas acciones resulten necesarias para la renovación de los mismos.

No son pocos los ejemplos en los que finalizado el plazo máximo tras la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo en la negociación del convenio, de alguna u otra manera los firmantes contemplan que es obligatorio que se decida conjuntamente por las

partes, si acudir o no a la mediación y/o arbitraje. Frente a ello, debemos recordar que el artículo 4 del V ASAC determina que, si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante, deberá contar con la mayoría de dicha representación.

Así mismo cabe mencionar que en sólo 1 de los convenios analizados se contempla ex profeso que, transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes sometan sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. En el mismo convenio los firmantes acuerdan que, en caso de que el desacuerdo persista, la Comisión decidirá si el conflicto se somete al procedimiento de arbitraje recogido en el propio convenio, o a los mecanismos previstos en el V ASAC.

2.- Conflictos relativos a la interpretación y aplicación del Convenio.

Determina el artículo 10.1 del ASAC V que en los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

En relación a ello, y como ya hemos expresado en el apartado relativo a las funciones otorgadas a las Comisiones Paritarias, hemos observado que en alguno de los convenios analizados, no se regula ex profeso como funciones de sus Comisiones Paritarias, ni la mediación de los problemas o conflictos colectivos o individuales que le sean sometidos por las partes, ni la obligatoriedad de que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación del Convenio, que tenga carácter de conflicto colectivo, sea sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación .

Junto a ello, cabe mencionar que como ya hemos aducido, en la mayoría de los convenios analizados no se contempla plazo alguno para la resolución del conflicto, por lo que en relación a esta materia, sería de aplicación el plazo contenido en el artículo 10.1 ASAC V , por el que se establece que se entiende agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio Convenio o, en defecto de regulación expresa, a los 15 días desde la presentación de la solicitud.

3.- Las Comisiones Paritarias y los procesos de descuelgue

El artículo 10.2 V ASAC determina el referido artículo que: “en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6

párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión”.

Dada la actual redacción del artículo 82.3 ET, en los procedimientos de descuelgue, iniciado el periodo de consultas que concluye sin acuerdo, pueden someterse las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, intervención que se producirá con que solo una de las partes así lo decida. La ley no dice nada más sobre el régimen de actuación de las CCPP en relación a los conflictos de descuelgues, siendo por tanto los propios convenios quienes deben regular dicho régimen, si es que quieren potenciar la intervención de éstas en los procesos de descuelgue.

Así mismo, el artículo 85.3 c) del ET, tipifica que, sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo, entre otros: los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Esta materia es tratada de forma muy dispar en la negociación colectiva, encontrándonos desde aquellos convenios que no contienen mención alguna a los procedimientos de descuelgue, ni al papel de las CCPP en éstos, hasta otros Convenios que, en menor o mayor grado contienen una regulación específica que refuerza el papel de las Comisiones Paritarias en estos procesos. Se desaprovecha así la posibilidad 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, particularmente con sujetos no sindicalizados.

Interesa destacar, por tanto, aquellos instrumentos utilizados por los negociadores para reforzar el papel de sus Comisiones Paritarias en los procedimientos de inaplicación, mejorando o complementando las previsiones legales:

- No es infrecuente la opción por los negociadores, de regular en su articulado la obligación de las empresas de **informar a la Comisión Paritaria**, al tiempo que a los representantes de los trabajadores (simultáneamente), **la intención de iniciar un procedimiento de inaplicación** o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. En dicha comunicación, se obliga a la empresa a informar de las materias que pretende inaplicar, las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone.
- Algunos Convenios han procedido a **contemplar ex profeso** que la intervención **como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden**, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre

los delegados de personal. Y de entre ellos, uno contempla la obligación de la empresa de comunicar a la Comisión Paritaria, en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

- En pocas ocasiones se establece **la obligación de las empresas de trasladar, a la Comisión Paritaria, la documentación que avale y justifique la solicitud empresarial** (justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento; Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa acompañado de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, plan de viabilidad,); Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, medidas de carácter general que se hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo etc.).
- Se observa así mismo que, con independencia de la previsión legal contenida en el párrafo 6º del artículo 82.3, un tercio de los convenios analizados han querido **contemplar ex profeso la obligación empresarial de notificar a la Comisión paritaria del convenio el acuerdo en las negociaciones.**
- Siguen siendo minoría los Convenios que han acordado que las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se sometan preceptivamente a la Comisión Paritaria.

4.- Las Comisiones Paritarias y los procesos de modificación sustancial

- Una gran parte de la negociación colectiva no regula los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, por lo que se desaprovecha la oportunidad de establecer regulaciones específicas que refuercen tanto el papel de sus Comisiones Paritarias en estos procedimientos, así como la posibilidad de dotar de mayores garantías de los trabajadores afectados.
- Tras la reforma operada en el 2012, adquirió aún más relevancia la necesidad de que se estableciera en convenio colectivo el desarrollo de los derechos de información y consulta con carácter previo a cualquier modificación de las condiciones de trabajo, estableciendo un sistema de información obligatorio previo, para conectarlo con la existencia de la causa supuestamente motivadora de la decisión empresarial.

A pesar de ello, se observa que los negociadores optan por no regular ex profeso la obligación por parte de la empresa, de entregar a la representación de los

trabajadores al inicio del periodo de consultas, la documentación necesaria que justifique la medida adoptada, informe de los objetivos que se pretenden cubrir, analice la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, y contemple las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas, evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar. Junto a ello, se observa que, **es minoritaria la opción de prever en los convenios que en estos procedimientos se remita a la Comisión Paritaria la documentación necesaria para acreditar e informar de la modificación que se va a realizar, así como los datos económicos de la empresa que justifican la medida, la propuesta de acuerdo que se efectúe a la representación de los trabajadores, y el informe de situación que estos realicen.**

- Es, asimismo, minoritaria la opción de convenios que **determinan que en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por el artículo 41 del ET, será preceptiva la intervención previa de su Comisión Paritaria.**
- Con respecto a los aspectos procedimentales, debemos decir que sigue siendo muy infrecuente que en los convenios se contemple la obligación de la empresa de informar a la Comisión Paritaria en simultaneidad con la representación de los trabajadores, de su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; así como se contemple ex profeso la obligación empresarial de notificar a la Comisión paritaria del convenio el acuerdo de modificación alcanzado.
- Por último, y para los supuestos en los que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, y en relación a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el V ASAC, la opción más utilizada por los negociadores es la de redactar de forma genérica, la obligatoriedad de las partes de acudir a los mecanismos previstos en el ASAC, o bien disponer que sean sus Comisiones paritarias quienes, en momento ulterior, decidan si someter el conflicto a una mediación o a un arbitraje.

III. Fortalecer los espacios paritarios

Concluiremos el presente análisis, observando el tratamiento llevado a cabo en los convenios para fortalecer los espacios paritarios.

Si bien existen **convenios que regulan en sus disposiciones convencionales el requisito de comunicación de iniciativa de promoción de convenios de empresa a la Comisión Paritaria del convenio sectorial**, esta opción sigue siendo infrecuente, y con menor medida aún aquellos que optan por regular que para la apertura de nuevos ámbitos

negociales, sea necesaria la existencia de un informe favorable por parte de la sus Comisión Paritarias.

En relación a la recomendación de que, en los casos de negociación de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en el convenio, se deje constancia de los requisitos de comunicación a la CP para su eficacia, ya hemos comentado que no es frecuente que por los negociadores se contemple ex profeso la obligación empresarial de notificar a la Comisión paritaria del convenio el acuerdo en las negociaciones. Junto a ello, debemos advertir que, aunque en algunos Convenios se establece la exigencia de comunicación de inicio del procedimiento, así como la necesidad del traslado del acuerdo a la Comisión paritaria, en muy pocos se incide en la necesidad de que en la comunicación de inicio se aporten la relación de materias a pactar, las partes negociadoras y la legitimación con la que lo hacen. Así mismo, tampoco se han encontrado ejemplos de Convenios que, habiendo regulado la exigencia de dichos requisitos, tipifiquen expresamente que de no llevarse a cabo los mismos, será impugnado por las organizaciones responsables de dicha CP sectorial.

Mayoritariamente se opta en los Convenios por **recoger la opción de acudir al SIMA o sistema de solución autónomo correspondiente en cualquier momento, cuando se esté negociando cualquier aspecto en la Comisión Negociadora o interpretando y aplicando por la Comisión Paritaria y surjan dificultades, trasladando al SIMA los motivos de las discrepancias y los antecedentes de las mismas.**

Otra de las recomendaciones analizadas es la relativa a que **las CP del convenio de ámbito sectorial incluyan materias o situaciones en las que puedan solicitar al SIMA su intervención aún con carácter preventivo**, contando así con elementos de negociación ciertos en materias costosas que puedan darse (prevención de riesgos, planes de igualdad, negociación de clasificación profesional, certificación de profesionalidad en la empresa, medidas medioambientales, etc.), que requieran un asesoramiento técnico específico o, si el contexto de la negociación no avanza, utilizar la vía de mediación anticipada; esta opción prácticamente no se recoge en los Convenios analizados.

IV. Modelo cláusula Comisión Paritaria

Analizados los diferentes aspectos estudiados en el presente documento, y con el fin de generar una herramienta útil para el negociador, se propone, en relación a las Comisiones Paritarias, un modelo de cláusula para su inclusión en los convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional, pero con los oportunos ajustes puede ser de utilidad en ámbitos inferiores:



1. Se recomienda, a efectos de agilizar el funcionamiento de la CP, que la composición numérica sea lo más reducida posible. Se recomienda así mismo, prever la existencia de respectivos suplentes.

2. Redacción pensada para los supuestos en donde las CP tienen atribuidas facultades negociadoras o de desarrollo normativo (funciones de adaptación y modificación del convenio). Para los supuestos en los que las CP, tengan atribuidas exclusivamente funciones administradoras, una posible redacción sería la siguiente: la Comisión Paritaria, estará integrada pormiembros, en representación de los empresarios/as, y otros en representación de las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en función de su representatividad.

3. Puede optarse por la creación de subcomisiones delegadas territoriales que despliegan sus efectos en el ámbito provincial o autonómico, para hacer más efectivos determinados tipos de procedimientos. Asimismo, los firmantes pueden optar por crear subcomisiones paritarias en función de la materia, a fin de establecer comisiones especializadas en temas concretos. La práctica habitual es acordar que estas subcomisiones se rijan por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria. Si por los firmantes se acuerda dicha opción, en las funciones asignadas a su Comisión Paritaria se contemplaría la competencia de crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo.

4. Redacción pensada cuando por los firmantes se opta por establecer un único domicilio o sede oficial de la CP. Sin embargo, nada impide que se señalen conjuntamente como domicilios válidos a efectos de recibir cualquier consulta o petición, él de las organizaciones sindicales y empresariales que la integran. Así mismo, podría designarse, a efectos de notificaciones, una o varias direcciones de correo electrónico.

Artículo 1. Comisión Mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 2. Composición, estructura y domicilio

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por**(1)** representantes de las organizaciones sindicales, y en representación de los empresarios/as conforme a los índices de representatividad y niveles de legitimación de la comisión negociadora, y designados y, en su caso, sustituidos o revocados en la forma que decidan las respectivas organizaciones. **(2)**

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores, podrán asistir a las sesiones de la Comisión con voz, pero sin voto, y serán designados libremente por cada una de las partes, con un máximo de por cada parte.

La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el Estado español de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos. **(3)**

La sede de la Comisión Paritaria a efectos de comunicaciones y notificaciones estará domiciliada en **(4)**

1. Se opta por establecer esta mayoría, toda vez que la mayoría simple puede dar lugar a posibles conflictos, y la unanimidad puede generar bloqueos que impiden la operatividad del órgano. Así mismo, cabe perfectamente la posibilidad de que la secretaría (o la Presidencia si os firmantes acuerdan nombrar dicha figura potestativa) tenga carácter alternativo o rotativo entre las organizaciones que componen la Comisión; existen convenios que optan porque el criterio de designación del secretario sea un criterio de edad. Por último, y atendiendo al número de miembros que componen el órgano, puede resultar práctico la elección de dos o más personas que realicen las labores de secretaría, sin perjuicio de la recomendación contenida en el propio ASAC relativa a que la composición numérica de las CP debe ser lo más reducida posible, en este sentido no son pocos los convenios que optan por constituir una Secretaría permanente (junto al nombramiento de un secretario) , encargada de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza.

citaciones, expedir los certificados que le sean solicitados etc. La Secretaría, estará obligada a registrar y posteriormente remitir a cada una de las Organizaciones que componen la Comisión, cuantas notificaciones y documentos sean enviados a la sede de la Comisión Paritaria, en el mismo día de su recepción, y por el conducto más rápido posible.

1. Se opta en la redacción por un plazo mensual, en conformidad con la recomendación contenida en el V ASAC relativa a que deben programarse reuniones periódicas frecuentes, y ello en la lógica de que lo contrario supondría demorar en exceso aquellos procedimientos en los que la intervención de la CP tiene carácter preceptivo.

2. Puede regularse por los firmantes la posibilidad de aplazamiento de las reuniones ordinarias, en aquellos supuestos en los que se prevea que no existen asuntos a tratar.

Artículo 3. Funcionamiento

Constitución

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio.

En la primera reunión, designará de entre sus vocales a un secretario, para cuya elección y destitución se requerirá el voto favorable de la mitad más uno del número total de miembros que componen la Comisión **(1)** y su mandato, salvo cese o dimisión, será coincidente con la vigencia del convenio colectivo. En dicha convocatoria, se aprobará, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento interno de la misma.

Serán funciones principales de la Secretaría las propias de administración de la comisión paritaria, tales como realizar la convocatoria de las reuniones, redactar las propuestas de actas y su custodia una vez aprobadas y firmadas, remisión de comunicaciones y acuerdos,

Convocatorias y plazos de resolución

Para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas, la Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria con una periodicidad mensual **(1)**, y con carácter extraordinario siempre que le sea solicitado por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación de al menos, cinco días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día. **(2)** La convocatoria se entenderá válidamente realizada cuando se efectúe por medio de correo

electrónico, fax o carta certificada a las direcciones que se señalan al final del presente Acuerdo.

Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión. Materias objeto del orden del día.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y solución del problema. En todo caso, la Comisión podrá recabar al proponente, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios; cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de siete días, y en el segundo, en el plazo máximo de setenta y dos horas. Los plazos de resolución deben computarse a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria.

Quórum y validez de los acuerdos

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Los acuerdos (a excepción de las mayorías cualificadas que legal o convencionalmente puedan exigirse para supuestos tasados), serán tomados por el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes, y tendrán carácter vinculante, comprometiéndose las partes integrantes a su divulgación en sus respectivas organizaciones. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

De cada reunión, se levantará Acta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos, desacuerdos y/o conclusiones que se alcancen. Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión y para su validez, deberán ser aprobadas mediante la firma de un representante de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales que integran la Comisión.

1. En esta materia, no existe una postura pacífica. La apuesta por el procedimiento arbitral no es aún una práctica extendida, y debido a ello, se ha redactado un párrafo que se remite con carácter general, a los procedimientos de solución extrajudicial, sin especificar si tras la mediación, y en caso de persistir el disenso, las partes se comprometen a acudir en todo caso al procedimiento de arbitraje, o por el contrario regulan el carácter voluntario de éste.

Si una vez reunida la Comisión paritaria, se mantuvieran las discrepancias en su seno, o cumplido el término, la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada su intervención y dichas discrepancias serán sometidas a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento, de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA. **(1)**

1. Se incluyen en este apartado, más allá de aquellas funciones que pueden quedar subsumidas en las facultades genéricas de aplicación, interpretación y seguimiento del convenio, aquellas que consideramos de utilidad, en congruencia con lo expuesto en el presente documento, así como otras competencias que se han visto reflejadas en los convenios analizados, siempre sin olvidar que los negociadores, al no tener un marco normativo que les imponga someterse a una determinada regulación, serán quienes concediendo a sus CP de múltiples y diversas funciones, consigan dotar a este órgano de verdadera efectividad.

En el ejemplo de cláusula redactado, se presupone que los firmantes han regulado CP con funciones y competencias asignadas en materias de Igualdad, Formación y Seguridad Laboral, contempladas en sus capítulos correspondientes del Convenio; de lo contrario, habría que especificar en este apartado, las competencias que en estas materias tuviera asignadas la Comisión Mixta.

2. Puede optarse por indicar, en concreto, aquellas materias en las que se opta por la posibilidad de que la CP pueda mediar o arbitrar en la resolución de las discrepancias: clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada, cuestiones de igualdad, los relativos al salario, a niveles profesionales, formación etc., o acordar, como se hace en el modelo propuesto, que la CP pueda mediar o arbitrar en cualquier controversia que le sometan las partes.

Artículo 4. Funciones

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes **(1)**:

1. Interpretación, aplicación y seguimiento del convenio.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio. **(2)**

3. Opta esta redacción por recoger la posibilidad que brinda el artículo 10.2 V ASAC, contemplando la intervención obligatoria de las Comisiones mixtas si así se ha pactado en el convenio. En cualquier caso, obvia decir que los firmantes podrán acordar que dicha intervención lo sea con carácter potestativo, en cuyo caso, una posible redacción sería la siguiente: en los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias.

refieren los artículos 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria, para el conocimiento y en su caso resolución de las discrepancias, conforme a lo preceptuado para dichos procedimientos específicos en los artículos y de este Convenio **(3)**.

4. En relación a esta materia, sería relevante que, por los negociadores, y en el artículo relativo a la estructura de la negociación colectiva, y en aras a una mejor ordenación de los sectores, se acuerde que la apertura de nuevos ámbitos negociales necesitará de la comunicación a la comisión paritaria y el informe favorable por parte de ésta, a excepción de los convenios de empresa. Si no se establece que sea preceptivo el informe de la Comisión paritaria, podría regularse la posibilidad de que cuando se produzca la denuncia y promoción de un convenio colectivo de ámbito inferior se remita copia de la denuncia, de la promoción y del acta de la constitución de la comisión negociadora a la Comisión Paritaria del convenio colectivo estatal del sector. Así mismo es importante también que se regule que, cuando concluya el proceso de negociaciones deberá enviarse a la misma comisión paritaria una copia del acuerdo o del convenio firmado, en cuyo caso se redactaría como funciones de la CP la de conocer de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se

6. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA

7. Revisiones y actualizaciones salariales y sus tablas retributivas.

8. Conocimiento previo y autorización de la apertura de nuevos ámbitos negociales. **(4)**

9. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de una determinado subsector o empresa y su

vinculación o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.



5. Son los firmantes quienes acuerdan qué temas someter al análisis de la CP. En alguno de los convenios analizados, y a modo de ejemplo, podemos mencionar que se someten a análisis temas como: expedientes, Crisis, Seguridad y salud laboral, Seguimiento de los planes de igualdad.

6. Asimismo, en uno de los Convenios analizados, se opta por incluir, dentro de las funciones de su CP, la obligación de que le sean facilitados informes periódicos, del tenor siguiente: análisis de la situación económico-social; Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas; ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente; Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

7. Se opta por una redacción genérica. Sin embargo, cabe recordar que el modelo de cláusula propuesta, parte de la base de que la Comisión paritaria tiene atribuidas facultades negociadoras o de desarrollo normativo (funciones de adaptación y modificación del convenio); en cualquier caso, podría optarse por señalar que será la Comisión Paritaria la que proponga la modificación o inclusión de nuevos artículos del Convenio, para su posterior remisión a la Mesa Negociadora, quien deberá aprobar, en su caso, las mismas, salvo que éstas se deriven de la aplicación de normativa legal. También podría optarse por regular que, en relación a las facultades de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio Colectivo, la Comisión Mixta debe constituirse en Comisión Negociadora.

10. El seguimiento y control del porcentaje de contratación indefinida establecida en el artículo del presente Convenio y de la aplicación de las consecuencias derivadas para el caso de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo sobre empleo.

11. El análisis de temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes. **(5)**

12. Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones generales de trabajo en ámbitos territoriales inferiores. **(6)**

13. Adaptar el contenido del presente convenio a posibles modificaciones de la legislación vigente. **(7)**

14. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos, incluidos los establecidos para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC).

15. Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.

16. Incorporar si procede los acuerdos alcanzados en las distintas comisiones de trabajo.

17. Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.

18. Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

19. Cuantas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente Convenio.

1. Se opta por establecer la posibilidad de que sean las partes quienes propongan un mediador de entre las listas, o decidan que la Comisión intervenga directamente o designe ella al mediador. Pero nada obsta para que las partes, acuerden someter los procedimientos de mediación conforme a las reglas contenidas para el procedimiento de mediación directamente ante el SIMA. La parte solicitante de la mediación deberá proponer en su escrito inicial a un mediador de la lista de mediadores del SIMA; la parte no solicitante tendrá un plazo de 48 horas (24 en caso de huelga) desde la recepción de la solicitud de mediación para realizar la designación de mediador.

La parte no solicitante de la mediación podrá manifestar en dicho plazo su conformidad con el mediador propuesto por la parte que ha promovido el procedimiento o su propuesta de otro mediador de entre los incluidos en la lista del SIMA. En el primero de los supuestos, el mediador actuará como mediador único; en el segundo, el órgano de mediación quedará compuesto por dos personas.

Es frecuente que en aquellos Convenios en los que se procede a solicitar procedimiento de mediación al SIMA, así mismo se contemple que en el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

Artículo 5. Procedimientos para la solución de conflictos

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

Procedimiento de mediación

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del Convenio revista el carácter de colectivo la mediación será obligatoria en todos los casos, debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan la Comisión Paritaria intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo. **(1)**

A tal fin, la parte o partes solicitantes de la mediación podrán proponer un mediador de entre las listas elaboradas por la Comisión Mixta o solicitar a ésta que ejerza tal función o lo designe. Cuando la solicitud de mediación sea conjunta, también podrá serlo la propuesta de mediador.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte

solicitante o de ambas.

Para aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria ejerza directamente la función de mediación esta practicará tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y de la representación empresarial. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada como órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASAC.

Designado el mediador de entre las listas elaboradas por la Comisión Mixta, o, constituida la Comisión de Mediación, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el mediador o la Comisión de mediación.



Las propuestas de solución que ofrezca el mediador o la Comisión de mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. Se deberá dejar constancia de la propuesta en el acta final, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quieran expresar.

En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

1. La redacción contempla el sometimiento voluntario al arbitraje, pero cabe aquí recordar el artículo 8 del V ASAC, por el que se determina que: *el arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.*

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio para su renovación cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, los plazos máximos de negociación previstos en el artículo 85.3 f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el propio convenio colectivo.

Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo.

En ambos casos el convenio colectivo podrá contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio por el propio árbitro o un tercero distinto.

Para aquellos supuestos en los que se opte por dotar al arbitraje de carácter obligatorio, una posible redacción sería la siguiente: Para aquellos supuestos en los que la mediación se ha celebrado sin avenencia y, por tanto, persistiera el disenso entre las partes, el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) (o conforme al procedimiento específico contemplado en el Convenio).

2. Nada obsta para que, por los firmantes, se acuerde que en materia de arbitraje se seguirá el procedimiento, formalidades y plazos establecidos en el capítulo III del V ASAC.

Procedimiento de arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión Paritaria para que lo resuelva en vía arbitral. **(1)**

Para ello, las partes podrán acordar que el conflicto sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por esta. **(2)**

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará Compromiso Arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos: para el supuesto de que se haya optado por la designación de árbitros se deberá incluir el nombre del árbitro o árbitros designados; así mismo, se deberán incluir las cuestiones que se someten a Laudo arbitral y plazo para dictarlo, el domicilio de las partes afectadas y la fecha y firma de las partes.

Designado el árbitro de entre las listas elaboradas por la Comisión Mixta, o, constituida la Comisión paritaria en órgano arbitral, a semejanza de lo previsto para la comisión de mediación, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el árbitro u órgano arbitral. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad laboral competente.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo

1. Nada obsta a que los firmantes, además de dichos costes, opten por establecer un Canon de la parte patronal de la Comisión Mixta. El canon fijará una determinada cuantía, por consulta que realicen las empresas del sector, entendiéndose por consulta todas aquellas preguntas que se planteen a la Comisión en cada escrito. Otros convenios optan por regular que serán las empresas y trabajadores afectados por el Convenio quienes podrán contribuir a los gastos que se originen en su negociación y gestión, dejando a un momento ulterior la fijación por parte de la CP de la forma, condiciones, cuantías e importes correspondientes a cada gestión.

Artículo 6. Costes de las mediaciones y arbitrajes

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán sometidos a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. **(1)**

Artículo 7. Solución extrajudicial de conflictos

Los procedimientos recogidos en el ASAC se utilizarán para la solución de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Mixta.

Las partes signatarias del presente Acuerdo, asumiendo expresamente el V ASAC (Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales - Sistema Extrajudicial), acuerdan que de producirse algún conflicto de aplicación entre el V ASAC y lo señalado en el presente Título, prevalecerá el primero.

A requerimiento de las partes que integran la Comisión Paritaria, los órganos específicos del Sectorintegrados en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), deberán mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo estatal, siempre que dichas consultas colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Paritaria a través de alguna de las organizaciones firmantes.



Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero sí con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.- que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica, a fin de servir a la mayoría.