

**ELEMENTOS ESTRUCTURALES DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA EN EL ACUERDO INTERPROFESIONAL 2023**  
*STRUCTURAL ELEMENTS OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE  
2023 INTERPROFESSIONAL AGREEMENT*

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Oviedo

ORCID 0000-0003-2755-7485

**EXTRACTO**

**Palabras clave:** Negociación colectiva; convenio colectivo; vigencia y sucesión de convenios; comisiones paritarias; solución autónoma de conflictos

La suscripción del V AENC plantea interesantes desafíos para la negociación colectiva, empezando por la mejora de algunos de sus elementos clave. Lo que este análisis se propone es hacer un balance de cómo los convenios colectivos sectoriales suscritos con posterioridad a su entrada en vigor han podido acoger las propuestas y compromisos de los firmantes. Fundamentalmente, en relación con la agilización de los procesos de negociación y sustitución de los convenios; la potenciación de las comisiones paritarias y la mejora de su funcionamiento; y el fortalecimiento del recurso a los medios autónomos de solución de los conflictos colectivos.

**Abstract:**

**KeyWords:** Collective bargaining; collective agreement; succession of agreements; joint committees; mediation; arbitration

*The V AENC arouses interesting challenges for collective bargaining, mostly the improvement of some of its key elements. This analysis aims to assess how the sectoral collective agreements have been able to accommodate the proposals and commitments of the signatories. Fundamentally, in relation to the streamlining of the negotiation and replacement processes of the agreements; the strengthening of the joint committees and the improvement of their functioning; and the strengthening of the recourse to autonomous means of resolving collective conflicts.*

**ÍNDICE**

1. LAS REFERENCIAS DEL V AENC A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ALGUNOS ASUNTOS PENDIENTES: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y REDEFINICIÓN DE ÁMBITOS FUNCIONALES
2. LA RECEPCIÓN DE LAS PREVISIONES DEL AENC POR LOS CONVENIOS SECTORIALES RECIENTES: ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES PARITARIAS
3. LAS COMPETENCIAS DE LAS COMISIONES PARITARIAS: ENGROSAMIENTO Y DIVERSIDAD
4. LAS COMPETENCIAS DE ADAPTACIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS: FRICCIÓN CON LAS COMPETENCIAS PROPIAS DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS
5. LAS REFERENCIAS A LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

## **1. LAS REFERENCIAS DEL V AENC A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En el preámbulo del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante, AENC)<sup>1</sup> se recalca el carácter de la negociación colectiva como espacio natural de ejercicio de la autonomía colectiva por parte de las organizaciones representativas de intereses y lugar idóneo para fijar condiciones de trabajo que permitan mejorar la capacidad de adaptación de las empresas, crear más riqueza, aumentar la productividad y el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social. Para lo cual las confederaciones firmantes muestran su firme propósito de impulsar la negociación colectiva, fomentando la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes. Es esta última, en verdad, la única mención que atañe a los elementos estructurales del modelo, por lo que podría llamar la atención que no se aluda en momento alguno a otros aspectos o vertientes relativos al propio marco de ordenación de la negociación que son igualmente centrales, pudiendo dar con ello la sensación de que no se trata de cuestiones prioritarias para las organizaciones firmantes. Sin embargo, conviene tener en cuenta en estas consideraciones de partida que, como ocurre con todo instrumento resultado del diálogo social, tampoco era razonable esperar un repaso enciclopédico de todos los problemas que acucian al modelo.<sup>2</sup> Siempre

<sup>1</sup> 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 31 de mayo).

<sup>2</sup> He hecho mi propia reflexión en C. Martínez Moreno, “*Algunas ideas para un nuevo marco de ordenación de la negociación colectiva*”, *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, ISSN 1889-4224, ISSN-e 2792-5145, V. 15, 2023, pp.209-228; y en C. Martínez Moreno, “Presente y futuro de la negociación colectiva”, en *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos* (dir. C. Martínez Moreno), Editorial Colex, Gobierno del Principado de Asturias, A Coruña, 2023, pp.83 a 105.

hay cosas que se quedan en ese sinuoso camino que hay que recorrer en pos de lograr un acuerdo.

Es en el Capítulo II, que lleva por rúbrica “De la negociación colectiva”, donde se tratan los temas o aspectos de conformación de los procesos de negociación, ocupándose el resto de pasajes del AENC de los concretos contenidos de los convenios. A tenor de esta rotulación, cabría suponer que es ahí donde las organizaciones firmantes volcarían su diagnóstico, su plan de acción y sus indicaciones para las organizaciones integrantes con las miras puestas en la tantas veces invocada necesidad de modernización, actualización o mejora de algunas de las líneas maestras del sistema. Mas, de nuevo, se constata el alcance limitado de este capítulo, que únicamente se dedica a tratar de modo somero tres cuestiones, aunque, bien mirado, si las mismas tienen o tuvieran reflejo en los convenios suscritos a partir de la entrada en vigor del AENC, los logros podrían llegar realmente reseñables. A esto dedicaremos precisamente el presente capítulo de este monográfico.

La primera recomendación del acuerdo en este punto es la que se hace a un asunto crítico, la preservación de la vigencia de los convenios y la reducción al máximo de los bloqueos en la negociación, dirigiendo a las partes negociadoras el mensaje de impulsar la renovación y actualización de los convenios colectivos, regular su vigencia y ultraactividad, estimular la intensificación de las negociaciones hasta su cierre, promoviendo para ello el recurso a los sistemas de solución autónoma de los conflictos laborales, de acuerdo con las nuevas previsiones del VI ASAC. La segunda, la potenciación de las comisiones paritarias y sus funciones, favoreciendo que se supere el tradicional escollo derivado de su falta de agilidad y de flexibilidad en su funcionamiento, y se regulen procedimientos ágiles, con previsión de plazos, documentación y otros extremos a los que se irá haciendo alusión en el correspondiente apartado de este estudio. Recordando, a tal efecto, la conveniencia de tener en cuenta el anexo de recomendaciones que se recoge en el VI ASAC. Y, por último, se renueva un compromiso larga y reiteradamente anhelado,<sup>3</sup> dirigido al fortalecimiento de los sistemas autónomos de solución de conflictos y la potenciación de su utilización, de nuevo en relación directa con las novedades introducidas en el ASAC sobre el apoyo a la negociación, la mediación

<sup>3</sup> Ya lo decía hace más de una década Cruz Villalón, J. “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2011, pp. 268 y ss.

preventiva, y la contribución a superar desbloques, también en relación con la negociación de los planes de igualdad.

Y aunque, como se decía hace un momento, se podrían echar en falta referencias a la necesidad de ordenar racionalmente la estructura de la negociación y la distribución de competencias entre los distintos niveles,<sup>4</sup> más aún tras la última modificación del art.84 ET por el RDL 2/2024, tras el fallido intento del RDL 7/2023, de incierto alcance y no menos inciertos resultados y efectos;<sup>5</sup> o a la mejora de la tasa de cobertura –ya de por sí considerablemente elevada—;<sup>6</sup> y a la más correcta definición de los ámbitos funcionales, la racional conformación de unidades, o la fijación de criterios útiles para la selección del convenio de aplicación más adecuado e idóneo. Pero, dado que de lo que aquí se trata es de hacer un balance de lo que han ido haciendo los convenios colectivos sectoriales suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del AENC, se mencionarán un par de significativos ejemplos relativos a estas facetas o vertientes de la negociación colectiva.

No es infrecuente que los convenios sectoriales de ámbito estatal se ocupen del problema del diseño y articulación u ordenación de la estructura de la negociación colectiva en el correspondiente sector. En algún caso, con dudas respecto del acomodo de esas cláusulas con la nueva regla sobre prioridad aplicativa de los convenios autonómicos y, en su caso, provinciales (art.84.3 y 4 ET). Y así, por ejemplo, siguiendo la estela de otros convenios que hacen lo propio, entre los que integran esta muestra el Convenio Colectivo de Desinfección, Desinsectación y

<sup>4</sup> Últimamente me he ocupado del asunto en Martínez Moreno, C., “Capítulo VI. La reforma de la negociación colectiva”, en Argüelles Blanco, A.R. y Fernández Villazón, L.A. (dir.), *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp.219 a 247; ver también, entre otros, J. Cruz Villalón, “La estructura de la negociación colectiva: claves para su mejora”, NET21 Número 1, Marzo 2021, pp.9 y ss. [<https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/03/La-estructura-de-la-negociacion-colectiva.pdf>] (consultado el 16 de mayo de 2022)]; y J.R. Mercader Uguina, “El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?”, *Labos*, Vol. 3, Número extraordinario ‘La reforma laboral de 2021’, pp. 111-128 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6643> (última consulta el 16 de mayo de 2022).

<sup>5</sup> Ver Cruz Villalón, J., “Concurrencia entre convenios colectivos: preferencia aplicativa de los autonómicos”, ONEconomía, 27 de diciembre de 2023 [[https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/concurrencia-convenios-colectivos-preferencia-aplicativa-autonomicos\\_1139375\\_102.html](https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/concurrencia-convenios-colectivos-preferencia-aplicativa-autonomicos_1139375_102.html)] (última consulta el 28 de diciembre de 2023)]; y F. Durán López, “Reflexiones de urgencia sobre la negociación colectiva tras el Real Decreto-Lley 2/2024”, Briefs AEDTSS, ,60, 2024 [<https://www.aedtss.com/reflexiones-de-urgencia-sobre-la-negociacion-colectiva-tras-el-real-decreto-ley-2-2024/>] (última consulta el 27 de enero de 2024)].

<sup>6</sup> Por todos, Vila Tierno, F., *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva. Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, pp.98 y 99.

Desratización de Sanidad Ambiental Aplicada<sup>7</sup> comienza afirmando que la unidad preferente de negociación será el ámbito estatal, y que las disposiciones de ese convenio tendrán la condición de mínimo indisponible. Bien es verdad que añade que ello será así, sin perjuicio de lo establecido en el art.84.2 ET en relación con la prioridad aplicativa de los convenios de ámbito empresarial y asimilados (art.3.1).

A ello se suma una posible competencia específica de la comisión paritaria que consiste en que se le comunique y se le solicite el oportuno informe cuando se vaya a proceder o se haya promovido la apertura de nuevos ámbitos negociales;<sup>8</sup> que en algún caso exige incluso autorización de la paritaria, que tendrá al mismo tiempo que recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones generales de trabajo en ámbitos territoriales inferiores.<sup>9</sup>

En cuanto a la mejora de la cobertura, la actualización y perfeccionamiento de los ámbitos funcionales, y la conformación de nuevas unidades de negociación, en su momento ya di cuenta del trascendental hito que había representado la firma del I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna,<sup>10</sup> sobre cuya legalidad se pronunció la SAN nº60/2023, de 18 de mayo de 2023 (Rec.69/2023).<sup>11</sup> En la tanda de los que aquí han sido objeto de análisis, el I Convenio Colectivo Estatal de Empresas Organizadoras de Eventos suscrito para los años 2025, 2026 y 2027<sup>12</sup> proclama en su preámbulo el paso relevante que se ha dado en el sector, que no contaba hasta el momento con un convenio

<sup>7</sup> Resolución de 16 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 29 de octubre).

<sup>8</sup> Arts.3.1.2º y 11.2 f) del Convenio Colectivo de Desinfección, Desinsectación y Desratización de Sanidad Ambiental Aplicada

<sup>9</sup> Art.13 VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

<sup>10</sup> BOE 8 de diciembre de 2022.

<sup>11</sup> Me referí a ese interesante asunto en Martínez Moreno, C., “Desafíos de la negociación colectiva en el actual marco jurídico-laboral”, *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, D. Mª Cairós Barreto y C. Estévez González (coord.), Editorial Bomarzo, 2024, pp.161 a 190.

<sup>12</sup> Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos (BOE 20 de diciembre).

propio que pudiese adaptarse a las características y particularidades de su actividad. Su ámbito funcional se delimita en el art.2.

Por último, el art.12.5 del Convenio Colectivo para las Empresas del Sector de Harinas Panificables y Sémola para los años 2023, 2024 y 2025<sup>13</sup> destaca el cometido de la comisión paritaria para emitir resolución sobre las consultas planteadas acerca de la actividad de un determinado subsector o empresa con el fin de decidir su vinculación o no con el ámbito funcional del convenio.

Y, por lo singular del caso, merece la pena aludir a la modificación del Convenio Colectivo de Bolsas y Mercados Españoles 2021-2023<sup>14</sup> —convenio de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas— con el objeto de acordar la inclusión de una nueva compañía en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, y declarar su aplicación a todas las empresas que se constituyan después de publicarse el convenio a resultas de procesos de reordenación societaria y que afecten a cualquiera de las sociedades ya incluidas y mencionadas en el texto del convenio. Lo que requerirá la acreditación de los extremos oportunos ante la Comisión de Interpretación y Seguimiento; y que, en caso de falta de acuerdo, conducirá al sometimiento de la discrepancia a un arbitraje.

## **2. LA RECEPCIÓN DE LAS PREVISIONES DEL AENC POR LOS CONVENIOS SECTORIALES RECIENTES: ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES PARITARIAS**

Es indudable, a la vista de la muestra de convenios sectoriales manejada, que se ha generalizado un modelo de articulación de las Comisiones Paritarias (a veces nombradas bajo otras denominaciones como “Comisión Mixta”, “Comisión Mixta de Interpretación”, “Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento”, “Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación”...) mucho más sofisticado y complejo de lo que tradicionalmente venía siendo la tónica habitual, estrictamente apegada a la exigencia mínima derivada de lo dispuesto en la normativa legal [art.85.3 e) ET], y que se traducía en la práctica en un considerable nivel de inacción e ineficiencia. Con ello se recoge, efectivamente, el guante lanzado por los firmantes del V AENC. En algún caso, incluso con reflejo en preámbulos que contienen verdaderas declaraciones de intenciones y buenos propósitos sobre

<sup>13</sup> Resolución de 23 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE 3 de mayo).

<sup>14</sup> Resolución de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles (BOE 14 de junio).

el aprovechamiento de este instrumento o mecanismo, como la que lleva a cabo el XXIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito,<sup>15</sup> en su Capítulo IV, dedicado a la “administración del convenio” (arts.8 y 9), que comienza con una manifestación sobre la conveniencia de contar con un cauce adecuado que facilite la correcta aplicación e interpretación de lo acordado para contribuir a la mejora del buen clima de las relaciones laborales en el sector. O en el art.84 del Convenio Colectivo de Trabajo de Ámbito Estatal del Sector de la Mediación de Seguros Privados (años 2023-2026),<sup>16</sup> que tras comenzar con una declaración similar, añade una exigencia que no suele aparecer en otros casos, según la cual al menos la mitad de los miembros integrantes de la comisión paritaria habrán de haber sido miembros de la comisión negociadora. Es cierto que la paritaria debe estar integrada por representaciones de los sujetos firmantes, pero esta coincidencia de las personas parece añadir un plus de legitimidad y certidumbre en cuanto a la interpretación auténtica del convenio colectivo.

En todo caso, el modelo de regulación convencional suele responder al siguiente esquema, aunque el clausulado en cada caso no respete necesariamente este orden: una primera parte dedicada a la composición del órgano paritario, con soluciones de cierta diversidad o variedad respecto del número de integrantes por cada una de las representaciones (siempre guardando la paridad, como es lógico, e integrando únicamente a representantes de los firmantes del convenio);<sup>17</sup> y que puede incluir a su vez la elección de personas para ocupar la presidencia y/o secretaría, normalmente en régimen de alternancia de cada una de las partes representadas;<sup>18</sup> designación de suplentes; la asistencia con voz y sin voto de asesores; o menciones sobre el criterio de la proporcionalidad en función de la representatividad a la fecha de la firma del convenio para la determinación de los

<sup>15</sup> Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (BOE 26 de julio).

<sup>16</sup> Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE 15 de noviembre).

<sup>17</sup> El Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos [Resolución de 17 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos (BOE 29 de noviembre)] se adopta precisamente para aclarar quiénes pueden integrar las comisiones paritarias, que corresponde designar exclusivamente a las partes firmantes del Convenio, no siendo posible que se incorporen nuevos miembros (“actores”) en tanto estos no pasen a ser firmantes del convenio.

<sup>18</sup> Por ejemplo, en el art.88 del III Convenio Colectivo de ámbito Estatal del Sector de Contact Center [Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 9 de junio)].

integrantes y/o ponderación del voto; encargos de moderación de las sesiones, y fórmula para la suscripción de las actas.

En materia orgánica llama la atención el IV Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores,<sup>19</sup> que prevé la constitución de una Comisión Delegada de la Comisión Paritaria con el fin de que intervenga, por propia iniciativa o a petición de las partes firmantes, con la debida celeridad, ante las administraciones públicas, en relación con –dice textualmente– “la formulación de recomendaciones sobre la aplicación del convenio colectivo” y “la interposición, en su caso, de los recursos administrativos correspondientes para hacer efectivo el cumplimiento del presente convenio”; y que parece que, en tanto se tramita el correspondiente recurso, no entorpece la activación del procedimiento ante la Comisión Paritaria establecido y regulado en el art.12 del convenio colectivo de referencia. Aunque no esté del todo clara esta articulación de cauces, parece que lo que se trata de hacer es encomendar a un órgano delegado la actuación como sujeto legitimado en procedimientos administrativos y judiciales derivados de la aplicación del convenio, y tal vez propiciar la agilidad de dicha intervención. Una previsión con similar sentido parece tener la creación, en el seno de la paritaria, de una comisión permanente conformada por una persona de cada una de las organizaciones integrantes de aquella, que se reunirá en el plazo de 48 horas desde la recepción en la secretaría de la comisión paritaria de la solicitud de intervención; y cuyas decisiones tendrán que ser ratificadas en la siguiente reunión del órgano plenario (art.14.4 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal).<sup>20</sup> Por su parte, el Convenio Colectivo de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios<sup>21</sup> faculta o encomienda a la comisión paritaria la incorporación, si procediese, de los acuerdos alcanzados en las distintas comisiones de trabajo [art.10 g)]. Mientras que el Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados,<sup>22</sup> alude asimismo a la posible creación de subcomisiones para el

<sup>19</sup> Resolución de 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 18 de febrero).

<sup>20</sup> Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 9 de junio).

<sup>21</sup> Resolución de 10 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 22 de octubre).

<sup>22</sup> Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28 de febrero).

estudio y tratamiento de “temas subsectoriales y provinciales concretos” (arts.9.5 y 10.11).

Un segundo capítulo, de notable extensión, detalle y desarrollo es el dedicado a la enumeración y descripción de las atribuciones, funciones y cometidos de estos órganos paritarios; y que, precisamente por su enorme desarrollo, será objeto de análisis separado en el siguiente apartado.

Como se decía hace un momento, los convenios sectoriales analizados también se ocupan de detallar el procedimiento de actuación de sus órganos paritarios, periodicidad de las reuniones ordinarias, además de las que se insten por cualquiera de las partes; posibilidad de que las mismas se produzcan también telemáticamente, habilitándose la firma digital de las actas;<sup>23</sup> forma escrita de la solicitud, contenido mínimo y documentación, en su caso, que deberá acompañarse; plazo para que el órgano se reúna a partir de la solicitud y plazos para resolver o emitir informes; quórums necesarios y mayorías para la toma de acuerdos, en algún caso cualificada, si bien en este punto el grado de diversidad es reseñable;<sup>24</sup> posible delegación del voto en integrantes de la misma

<sup>23</sup> Art.15 VI Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores; sobre la posibilidad de reuniones telemáticas con el fin de dotar de mayor agilidad a la toma de decisiones, salvo en los casos del art.91. 3 ET (vía previa paritaria en caso de interposición del procedimiento de conflicto colectivo relativo a la interpretación y aplicación del propio convenio), el art.10.2 del Convenio Colectivo Estatal de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios. También alude a la alternativa entre forma presencial y telemática el art.103.12 del II Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios [Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE 25 de octubre)].

<sup>24</sup> El XIV Convenio de ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación [Resolución de 16 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE 27 de mayo)] exige para la adopción de los acuerdos el voto favorable de más del 50 % de cada una de las partes, empresarial y sindical (art.7). El voto favorable del 60% de cada representación, en el art.27.5 e) del Convenio Colectivo Sectorial Estatal para las Industrias de Aguas de Bebida Envasadas [Resolución de 2 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas (BOE 21 de diciembre)]; lo mismo que el art.6.4º d) del Convenio Básico, de Ámbito Estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales [Resolución de 19 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 1 de noviembre)]. El voto favorable de, al menos, el 75% de cada una de las dos representaciones en el VII Convenio General del Sector de la Construcción [Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. (BOE 23 de septiembre)] (art.111.2). Y el VIII Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Cadenas de Tiendas de Conveniencia dispone las decisiones en el seno de la parte social de la Comisión Mixta se tomen por unanimidad. Unanimidad también en el IX Convenio

representación, o de formular votos particulares;<sup>25</sup> forma de proceder en caso de discrepancias, incluyendo en muchos casos el sometimiento voluntario a un arbitraje, ocupándose en este caso de aclarar que ello suspenderá la posibilidad de acudir a los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes, e impedirá utilizar o recurrir a medidas de conflictos colectivo o presión, singularmente, la convocatoria de huelga.<sup>26</sup> Y, en fin, otros extremos de tipo práctico como la asignación a los integrantes del oportuno crédito horario;<sup>27</sup> o la determinación de quién asume los gastos de desplazamiento y dietas de los integrantes, o costes en general de funcionamiento, incluidos los derivados de las actuaciones propias o de terceros en funciones de mediación y/o arbitraje.<sup>28</sup>

A este respecto, son previsiones curiosas, aunque no insólitas, las dirigidas a establecer tarifas o cánones por el recurso a la actuación de los organismos

Colectivo Estatal del Corcho para los años 2022-2024 [Resolución de 28 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 7 de septiembre)] (art.14.2); y en el VII Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria [Resolución de 7 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE 19 de junio)] (Disposición adicional tercera VI). Presencia de más del 50% de los vocales de cada parte, y unanimidad en la toma de acuerdos, o, en su defecto, mayoría simple, en el Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito [Resolución de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE 17 de julio)] (art.8.4 y 5). La unanimidad, pero de los miembros presentes, exige el art.9.9 del VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2023-2024); unanimidad o, en su defecto, mayoría del 75% de los votos, en el art.9.4 del III Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos). Dos terceras partes de la propia comisión, en el art.8 del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida; mayoría absoluta de la totalidad de la comisión exige el art.5 del VII Convenio Colectivo de Industrias de Ferralla 2023-2024 [Resolución de 5 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE 16 de febrero)].

<sup>25</sup> Entre otros, el Convenio Colectivo Estatal de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.

<sup>26</sup> Art.85 del Convenio Colectivo de Trabajo de Ámbito Estatal del Sector de la Mediación de Seguros Privados (años 2023-2026); o art.95 del IX Convenio Colectivo Estatal del Sector del Corcho para los años 2022-2024. Dice que las partes se comprometen en el momento de plantear la cuestión a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria, el art.27.2 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal para las Industrias de Aguas de Bebida Envasadas.

<sup>27</sup> Artículo 90 del III Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector de Contact Center.

<sup>28</sup> En el recién aludido IX Convenio Colectivo Estatal del Sector del Corcho para los años 2022-2024 se dispone, por ejemplo, que los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el capítulo relativo a la solución de los conflictos serán sufragados por las partes que insten las correspondientes actuaciones, en los términos que ellas mismas convengan (art.95). En cambio,

paritarios del convenio. Y así, el I Convenio Colectivo Estatal de Empresas Organizadoras de Eventos instauro un sistema de tarifas, que aprobará la propia Comisión Mixta, para el caso de consultas hechas por entidades o personas no asociadas ni afiliadas; y que a la fecha de la firma del convenio se fija en 120 euros + IVA por consulta; ingresos que se destinarán a cubrir los gastos generados por el funcionamiento de la comisión; y cuya gestión y supervisión será ordenada por el correspondiente reglamento del órgano (Disposición adicional primera.5). Por su parte, el art.9.6 del III Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos), aunque declara que las consultas a la paritaria serán de carácter gratuito para los miembros de las organizaciones integrantes, en los demás casos dispone asimismo el pago de un canon de 120 euros para sufragar los gastos ocasionados. Y en similar sentido, el art.9.7 del V Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios<sup>29</sup> establece un previo ingreso de 150 euros en una cuenta que se indicará a tal efecto que tendrán que abonar quienes deseen formular preguntas o consultas a la Comisión Paritaria, con excepción de las que remitan personas o entidades asociadas o afiliadas a las organizaciones firmantes. Alude igualmente a un canon por las consultas que las empresas eleven a la comisión paritaria el II Convenio Colectivo de Centros

el art.89 del III Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector de Contact Center establece que los gastos originados como consecuencia de la actuación de la comisión paritaria no sean repercutidos ni a las personas afiliadas a los sindicatos firmantes ni a las entidades asociadas a la representación empresarial firmante del convenio. Específicamente en relación con el procedimiento de inaplicación del convenio, el art.102 del Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes 2023-2026 [Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 de junio)] prevé que los gastos del procedimiento, incluidos los correspondientes a los informes técnicos y a la actuación arbitral, correrán de cuenta del solicitante, salvo que este fuera la representación legal de las personas trabajadoras, en cuyo caso correrán de cuenta de la Empresa que haya planteado la inaplicación del convenio.

<sup>29</sup> Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 26 de enero).

y Servicios Veterinarios, cuyo importe corresponderá fijar en cada momento al propio órgano paritario (art.103.10 y Anexo VI).

En ciertos casos, se acompañan anexos con modelos de los escritos, solicitudes, y demás comunicaciones;<sup>30</sup> o incluso reglamentos de funcionamiento.<sup>31</sup> Y el, ya tan citado VI Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores añade también una fórmula de utilidad, para los casos en que la controversia pueda tener proyección futura sobre las mismas cuestiones, que posibilita la difusión de las resoluciones o acuerdos adoptados a través de los medios adecuados disponibles, siempre con la debida salvaguarda de los datos personales de quienes plantearon las consultas y de las demás partes involucradas.

Es una pauta muy extendida que se le dedique especial atención a la intervención de la paritaria en el procedimiento de descuelgue o inaplicación del convenio colectivo, en ocasiones combinada con las relativas al procedimiento de consultas en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo u otras medidas de ajuste,<sup>32</sup> con referencia a plazos, documentación que habrá de acompañarse, posibilidad de acudir a un arbitraje voluntario —que podría asumir la propia comisión—,<sup>33</sup> o compromiso de adaptación a las reglas que se contengan en el ASAC o el acuerdo que rijan en cada momento.<sup>34</sup> En algún caso, incluso

<sup>30</sup> Quinto Convenio Colectivo Estatal del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora [Resolución de 26 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 6 de diciembre)]; VI Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores VI Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

<sup>31</sup> Anexo I del V Convenio Colectivo del Balonmano Profesional; Convenio Colectivo Estatal del Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías [Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE 20 de diciembre)].

<sup>32</sup> Por ejemplo, el III Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector de Contact Center [art.88 b)] atribuye a la paritaria la función mediadora en caso de desacuerdo una vez finalizado el período de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art.41 ET), flexibilidad interna expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro que las partes de forma voluntaria decidan someter a esta Comisión; así como la información previa en los supuestos de inaplicación del Convenio, pudiendo también mediar, si cualquier de las partes lo solicita [art.88 c)].

<sup>33</sup> Así parece establecerlo el art.13 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores

<sup>34</sup> Con un gran detalle y desarrollo se ocupa de la intervención de la paritaria en el procedimiento de descuelgue el art.12 del VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2023-2024); también en el art.60 del Convenio Colectivo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Agencias de Viajes 2023-2024; ver asimismo el art.68 del VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, y disposición adicional tercera [Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión

ordenando la comunicación a la paritaria ya en la fase de inicio del procedimiento.<sup>35</sup>O, con una función mucho más específica, el Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, según el cual es función de la Comisión Mixta de Interpretación la elaboración de la correspondiente hoja oficial estadística relacionando todas aquellas empresas autorizadas a hacer uso de la Cláusula Adicional Cuarta sobre inaplicación o descuelgue salarial (art.9). Un ejemplo de regulación convencional del procedimiento de inaplicación singularmente desarrollada y detallada se encuentra en el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes 2023-2026 (arts.94 a 102).

De particular relevancia resulta, a estos efectos, el III Convenio Colectivo Estatal de Notarios/Notarias y Personal Empleado,<sup>36</sup>al disponer su art.13 que la Comisión Paritaria se encargará de emitir, en el plazo de 7 días, resolución relativa a la posibilidad de acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art.82.3 ET; transcurrido dicho plazo sin emitir resolución, se considerará que se autoriza el descuelgue. Esta especie de silencio positivo es de suma trascendencia, habida cuenta del carácter excluyente de los mecanismos de

y mediación inmobiliaria (BOE 26 de septiembre)]; art.7 Quinto Convenio Colectivo Estatal del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora, ya citado; Art.6 del citado V Convenio Colectivo del Balonmano Profesional; arr.39 IX Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas, ya citado; art.12 VI Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores; art.9 del Convenio Colectivo Estatal de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios; Disposición adicional tercera del I Convenio Colectivo Estatal de Empresas Organizadoras de Eventos; Disposición final primera del VII Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes; Disposición adicional primera Convenio Colectivo Estatal para la Acuicultura 2023-2025; Disposición final del Convenio Colectivo para las Empresas del Sector de Harinas Panificables y Sémolas para los años 2023, 2024 y 2025; art.9 III Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Prevención Ajenos; Anexo VI del Convenio Básico, de Ámbito Estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales; art.25 del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito; art.49 del Convenio Colectivo de Trabajo de Ámbito Estatal del Sector de la Mediación de Seguros Privado (años 2023-2026); Disposición adicional cuarta del IX Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados; o Disposición adicional segunda del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública [Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 26 de julio)].

<sup>35</sup> Art.10.4 Convenio Colectivo Estatal del Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías. También prevé la comunicación previa al inicio de las consultas del descuelgue el I Convenio Colectivo Estatal de Empresas Organizadoras de Eventos. (Disposición adicional primera.1 e)].

<sup>36</sup> Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (BOE 3 de julio).

gestión del desacuerdo y desbloqueo del proceso de adopción de la medida, de modo que, adoptado válidamente el acuerdo —al que, seguramente, habría que equiparar la solución por silencio en este caso— el procedimiento debe darse por concluido y ya no cabe acudir ni a los medios de solución autónoma, ni mucho menos a la decisión por la CCNCC u órgano autonómico equivalente.<sup>37</sup> Sin perjuicio, claro está, de la posibilidad de impugnar el acuerdo o decisión a través del cauce del procedimiento de conflicto colectivo.<sup>38</sup>

Normalmente, tal y como se desprende de la propia regulación legal, las previsiones se completan precisamente con las relativas a la adhesión a los sistemas de solución autónoma de conflictos articulados mediante acuerdos interprofesionales, a la que aludiremos con algo más de detalle enseguida.

### **3. LAS COMPETENCIAS DE LAS COMISIONES PARITARIAS: ENGROSAMIENTO Y DIVERSIDAD**

Del análisis de los contenidos de la negociación colectiva sectorial reciente en relación con este relevante aspecto de la articulación de los órganos paritarios de los convenios es posible extraer una clara conclusión, la de su decidido reforzamiento y diversificación competencial.<sup>39</sup> Y así, a las competencias que podríamos llamar “naturales”, de vigilancia, interpretación y seguimiento de lo acordado, o intervención previa a la promoción o planteamiento de un procedimiento de conflicto colectivo (vía previa paritaria), agregan las de mediación y arbitraje en los períodos de consulta de los procesos de adopción de medidas de ajuste del art.41.4 ET; intervención preceptiva previa en los supuestos de inaplicación del art.82.3 ET, para mediar primero, pero también para instar el oportuno procedimiento arbitral después; recepción de información sobre los acuerdos que, en su caso, se hayan podido alcanzar en los propios períodos de consultas; o activación de procedimientos para solventar discrepancias y bloqueos en los casos de transcurso del plazo máximo de la negociación del nuevo convenio tras la denuncia del que haya agotado su vigencia (art.86.4 ET). Además de otra miscelánea de cometidos, a los que seguidamente se hará mención, y una bastante extendida

<sup>37</sup> STS de 28 de abril de 2016 (Rec.173/15), *asunto Alerta y Control* (que confirma la de la AN de 18 de diciembre de 2014).

<sup>38</sup> STS de 7 de julio de 2015 (Rec.206/14), *asunto Ariete Seguridad*, y más recientemente, STS de 10 de septiembre de 2024 (Rec.261/2022).

<sup>39</sup> J.M. Morales Ortega, “La gestión del convenio colectivo: la potenciación de las comisiones paritarias”, *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2011, pp. 217 y ss.

cláusula de estilo y cierre que se refiere a cuantas otras funciones puedan venirle atribuidas por la normativa legal.

Como se decía hace un instante, junto a la relación y descripción —en ocasiones muy pormenorizadamente— de las funciones habituales y propias de las comisiones paritarias, los convenios sectoriales analizados se ocupan de enumerar una gran diversidad de competencias y facultades añadidas; y aunque no resulta sencillo ordenarlas ni referirlas de una manera completa, tampoco valorar hasta qué punto podría ser correcto que las asuma un órgano destinado a la estricta administración del convenio, un primer intento de enumeración podría ser el que sigue: elaboración de reglamentos internos o sobre materias concretas; solución de consultas sobre el ámbito funcional del convenio; análisis de requerimientos formativos y programas de formación; problemas relacionados con la estructura profesional, clasificación y descripción, adecuación o equiparación de los puestos de trabajo; prevención de riesgos y seguridad y salud; aspectos medioambientales; relaciones interempresariales; seguimiento de la situación y evolución del empleo en el sector;<sup>40</sup> productividad y absentismo; fondos asistenciales y de pensiones; estructura de la negociación colectiva y conocimiento de las iniciativas para la negociación de convenios de ámbitos inferiores, particularmente, en el de empresa; adaptaciones a cambios normativos sobrevenidos; estudio y propuesta de mejora de los contenidos del propio convenio; teletrabajo, nuevas tecnologías, digitalización —incluido el derecho a la desconexión digital—;<sup>41</sup> e igualdad.

Entrando en el análisis de los contenidos concretos, por ejemplo, el V Convenio Colectivo del Balonmano Profesional<sup>42</sup> habilita a la comisión paritaria para el desarrollo reglamentario de los acuerdos alcanzados en la negociación; la elaboración del reglamento de funcionamiento del fondo asistencial y la recepción y examen cada temporada de las memorias e informes correspondientes a dicho fondo (art.6 bis); y una extensa enumeración de competencias y gestiones en relación con los contratos de los jugadores, disciplina deportiva y relaciones

<sup>40</sup> A la materia relativa a las necesidades, la situación y la evolución del empleo en el sector, o la contratación se refieren, por ejemplo, el art.68 del VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria; el art.88 del III Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector de Contact Center; o el art.12 e) del II Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (II AMORA), con especial referencia a la función de análisis e información sobre situaciones de garantía de empleo en caso de cambio de operador.

<sup>41</sup> Al respecto, el art.103.6 del II Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios dispone que la comisión paritaria elabora un modelo general de política de ejercicio del derecho a la desconexión digital basada en la normativa de aplicación y lo dispuesto en el artículo 95 del propio convenio colectivo.

<sup>42</sup> Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE 9 de julio).

con la Federación y cuestiones federativas. En el Anexo se regula, a su vez, el procedimiento de actuación en todos esos casos.

Por su parte, el IX Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas,<sup>43</sup> encarga a la comisión paritaria la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el propio convenio (art.41). Y, en análogos términos, el art.41.2 del VII Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales<sup>44</sup> dice que es función de la comisión paritaria la participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece el convenio.

Igual interés tiene la mención contenida en el VI Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores a la competencia del órgano paritario para, en caso de existir discrepancias a ese respecto, definir y adscribir los centros que desarrollarán las actividades englobadas en el ámbito funcional del convenio y asimilar los puestos de trabajo enumerados en el convenio a los que pudieran existir en esos centros, encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente; o para conocer los pactos o acuerdos que pudieran alcanzarse en los ámbitos territoriales inferiores al estatal (art.13). Esta atribución del conocimiento de la apertura de negociaciones en los ámbitos inferiores, de empresa en concreto, se contiene también en art.68 del VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria. Y se refiere igualmente a la obligación de las empresas de poner en conocimiento de la Comisión mixta de Interpretación “los nuevos acuerdos sobre convenios colectivos de empresa, renovaciones o nuevas unidades de negociación, que acuerden durante la vigencia de este Convenio colectivo sectorial” el VII Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria (Disposición adicional tercera VIII).

De nuevo conectado con los asuntos relativos a la estructura profesional, el V Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios enumera como una de las competencias de la Comisión Mixta Paritaria la de resolver los conflictos o discrepancias que tengan origen en la aplicación, interpretación o regulación de los grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones, etc., pero sin que ello pudiera suponer una modificación de las condiciones pactadas en el propio convenio. Además, alude a la regulación de las subrogaciones (art.9). El establecimiento de criterios objetivos para la valoración

<sup>43</sup> Resolución de 20 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 30 de agosto).

<sup>44</sup> Resolución de 31 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 11 de agosto).

de puestos de trabajo y promoción profesional, derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional, en el art.15.1 i) del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.<sup>45</sup>

Igualmente asigna la específica función de resolver las discrepancias suscitadas por la aplicación del sistema de clasificación profesional establecido en el convenio, el Convenio Colectivo Estatal de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios [art.10 d)]; función a la que agrega competencias en la planificación y gestión de las acciones de carácter sectorial en materia de prevención de riesgos laborales, en particular las derivadas de la ejecución de convenios de colaboración firmados con la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales [art.10 e)]; con un carácter más genérico e impreciso, y en términos un tanto avejentados, el VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2023-2024), en su art.10.1 A), atribuye a la paritaria la materia relativa a “seguridad e higiene en el trabajo”. Y el art.103.5 del II Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios también enumera una serie de competencias y funciones de la comisión paritaria en materia de salud laboral: prospección y detección de necesidades formativas sectoriales en esa específica materia; propuesta de orientaciones y prioridades formativas en materia de salud laboral para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME; difusión de las iniciativas de salud laboral, especialmente entre las PYME y micro-PYME; y participación y colaboración en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial en materia de salud laboral. Combina igualmente funciones en materia de formación (fijación de prioridades formativas) y de seguridad y salud el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. De todos modos, la pauta generalizada en relación con las materias relativas a la seguridad y salud laboral, y la prevención de riesgos laborales, es dedicarle un capítulo específico, que, por cierto, ya ha adquirido una extensión, profundidad e importancia dignas de subrayar, y

<sup>45</sup> Resolución de 3 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 14 de julio).

que cuentan con un diseño singular de órganos paritarios y especializados para ocuparse de ella.<sup>46</sup>

Otro caso peculiar es el del VIII Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Cadenas de Tiendas de Conveniencia,<sup>47</sup> que ordena también una competencia relativa al encuadramiento profesional, para el caso de futura creación de puestos o funciones sobre los que pudieran surgir discrepancias en orden a la determinación de cuál sea la actividad prevalente, y que habrá de resolver la comisión mixta (art.54.6º). Y completa la enumeración de cometidos de este órgano con una referencia que podría suscitar alguna duda: conocer y emitir informe sobre la idoneidad de las solicitudes para que se les aplique el convenio que planteen las Direcciones y los representantes legales de las personas trabajadoras de las empresas terceras que desarrollen su trabajo en los centros de trabajo (de) las empresas afectadas por el convenio (art.54.5º). La duda surge desde el momento en que se alude a solicitudes que provengan de “terceras” empresas, y se acrecienta cuando sobre lo que se pudiera solicitar consulta fuera respecto de la aplicación del propio convenio. Es sabido las dificultades que oponen doctrina y jurisprudencia a la extensión de la aplicación de un convenio a empresas que no formen parte de su ámbito funcional, paradigmáticamente en el caso de las contratistas, criterio extensivo, con toda probabilidad, a las que desarrollen actividades en el mismo espacio físico. Por más que sea esta una idea y una solución a muchos problemas que pudiera resultar sugerente.

Reuniendo un elenco bien completo y variado de cuestiones, el art.59 del Convenio Colectivo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Agencias de Viajes 2023-2024 reúne aspectos como el genérico de estudio, informe y dictamen sobre las relaciones laborales; el informe, seguimiento y supervisión de las adhesiones de las empresas al plan de pensiones;<sup>48</sup> el estudio sobre la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral; la creación en el seno de la comisión de un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes para abordar la discusión y propuesta de soluciones sobre la situación de empresas y trabajadores en el sector, cuyas conclusiones sean elevadas

<sup>46</sup> Por poner algún ejemplo, la Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (art.10), aunque ello se compagina con que en el art.9 d) se le atribuyan funciones también en esa materia a la propia Comisión paritaria sectorial de interpretación y aplicación del convenio.

<sup>47</sup> Resolución de 22 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 1 de junio).

<sup>48</sup> Funciones en el correcto funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción atribuye a la paritaria el art.112 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

ante quien corresponda y, en su caso, se incorporen a los posteriores convenios colectivos que se suscriban; la resolución de conflictos referidos a formación y niveles profesionales; la productividad y el absentismo; o el teletrabajo y las innovaciones tecnológicas, en este último caso, con el fin de impedir pérdida de empleos injustificada o movilidad geográfica innecesaria; garantizar condiciones de trabajo idóneas en cuanto a labores repetitivas, salud e higiene, el reciclaje de los trabajadores afectados, la concertación y la negociación de la aplicación de los cambios tecnológicos, o la información adecuada sobre necesidades de mano de obra y cualificación exigida, atendiendo para todo ello a factores sociales, y el escalonamiento de los procesos, pudiendo crearse con tal objetivo en el ámbito de la empresa comités paritarios de seguimiento.

Un estilo similar, en el art.9 c) del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito, que atribuye a la Comisión paritaria sectorial de interpretación y aplicación del convenio el conocimiento y decisión de las cuestiones que se le susciten en materia de ámbito funcional, personal y territorial del convenio; promoción y ascensos, idoneidad de cursos y sus evaluaciones, asistencia y superación de cursos de formación, imposibilidad de asistencia a los mismos e inexistencia de éstos; y cómputo de la antigüedad necesaria para el ascenso; así como la resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional; y el conocimiento de las posibles modificaciones de horario en las empresas afectadas por el convenio, sin perjuicio de la adecuación al procedimiento del art.41 ET.

Un caso singular es el del Convenio Básico, de Ámbito Estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales, que, por un lado, reconoce a los miembros de la Comisión Paritaria la posibilidad de solicitar a las empresas comprendidas en el ámbito del convenio los boletines de cotización a la Seguridad Social, lo que deberá hacer a través de la asociación patronal a la que pertenezca la empresa, salvo que no pertenezca a ninguna, en cuyo caso se hará directamente; y le atribuye también facultades de solución de los conflictos que surjan en relación con la elaboración de la lista de llamamiento de los fijos discontinuos, y con el propio llamamiento (art.20).

Como curiosidad, el VII Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales explicita el interés que suscita a las organizaciones firmantes “el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales” (art.6.6º).

Para concluir esta parte, aunque lo normal es que la materia relativa a la igualdad entre mujeres y hombres cuente con un órgano paritario “ad hoc” o

especializado,<sup>49</sup> tampoco es inédito encontrar algún caso en que la propia comisión paritaria del convenio asume funciones en ese ámbito. Funciones que, a su vez, pueden ser muy diversas. Empezando por las más genéricas: “vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres”,<sup>50</sup> y “velar por el cumplimiento en el sector de las medidas que legalmente se establezcan para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”,<sup>51</sup> que dan paso a otras más concretas o precisas como la de “informar, supervisar y desarrollar” lo previsto en el resto de articulado del convenio relativo a la igualdad (y la protección medioambiental);<sup>52</sup> o las específicamente vinculadas a los Planes de Igualdad. En este punto, resulta de gran utilidad la atribución a la Comisión Mixta Paritaria del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública de la labor mediadora en la implantación y desenvolvimiento de los planes, además de la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación (art.9). En parecidos términos, el art.10.6 del IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías posibilita que la Comisión Mixta intervenga, a solicitud de las partes, para mediar en caso de falta de acuerdo en la negociación de las medidas o planes de igualdad, además de velar por el cumplimiento de cuantas se dispongan legalmente.

De gran valor es la previsión contenida en el art.9 k) del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, que encomienda a la comisión paritaria dilucidar las discrepancias que surjan de la aplicación de ambas normativas, los convenios y los planes de igualdad, “con el fin de solucionar las barreras o conflictos que se produzcan entre las medidas de acción positiva de los Planes de igualdad y la normativa establecida en los convenios,” como paso previo a la interposición del procedimiento de conflicto colectivo ante los organismos de solución autónoma. Es este un tipo de problema, la falta de congruencia o la posible existencia de contradicciones o divergencias entre el convenio aplicable y el plan de igualdad, que puede originarse y que no tienen

<sup>49</sup> Por ejemplo, la Comisión paritaria sectorial de igualdad del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (art.11).

<sup>50</sup> Art.41.5 del Convenio Colectivo Estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

<sup>51</sup> Art.68 del VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.

<sup>52</sup> Art.59 k) Convenio Colectivo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Agencias de Viajes 2023-2024.

fácil solución. De modo que un funcionamiento efectivo y eficiente de este tipo de mecanismo resultaría de la máxima utilidad y de enorme provecho.

Un ejemplo de regulación completa de las múltiples competencias y labores que la paritaria asume en relación con la igualdad se puede encontrar en el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, en cuyo art.13 remite a lo que al respecto se dispone en el Capítulo XI, art.65: entender de las consultas sobre dudas interpretativas y/o de aplicación que a las empresas les pudieran surgir en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos precedentes (arts.63 y 64); seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector; elaboración, a solicitud de las partes, de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; posibilidad, si así se acuerda en el seno de la propia comisión, de elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, que se realizará mediante una encuesta a partir de datos desagregados por género; posibilidad, a partir de los resultados, de suscribir con el Ministerio competente un convenio de colaboración, y de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector; y, a modo de cierre, una declaración sobre el deber de las empresas de contribuir de forma activa al cumplimiento del principio de transparencia retributiva y valoración de puestos trabajo de conformidad con lo que establece el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y, en fin, también en conexión con los planes el art.10.1 B) del VIII Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados enumera entre las funciones de la Comisión Paritaria la de seguimiento de los planes de igualdad. Si bien más tarde se refiere a la conformación de un órgano específico, la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo sea analizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la LO 3/2007, sin perjuicio de la plena autonomía de las empresas y la representación legal de sus personas trabajadoras –sigue diciendo– para negociar, acordar y desarrollar planes y políticas de igualdad (art.30).

Para concluir este específico apartado se hará mención a la previsión que incorpora el art.9 l) del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, según a la cual se encomienda a la Comisión Mixta de Interpretación el desarrollo de un informe que permita abordar el estudio con perspectiva de género de la estructura de grupos profesionales y las tablas

salariales asociadas, con el fin de que el mismo pueda ser tenido en cuenta en la siguiente negociación del convenio.

#### **4. LAS COMPETENCIAS DE ADAPTACIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS: FRICCIÓN CON LAS COMPETENCIAS PROPIAS DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS**

Un capítulo que presenta particular atractivo y suscita no pocas dudas, y además está presente en numerosos convenios sectoriales, es el que se podría agrupar bajo el término “competencias de adaptación”. Se trata de previsiones similares a propósito de la posibilidad de que sea la comisión paritaria la encargada de adecuar el contenido o clausulado del convenio a los cambios normativos acontecidos o sobrevenidos durante la vigencia del acuerdo. Veamos la tipología y diversidad de redacciones, para poder valorar el alcance de este tipo de regulaciones. Cosa nada fácil, por cierto.

Por ejemplo, el VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2023-2024) faculta a la Comisión Paritaria para “adaptar el contenido del presente convenio a posibles modificaciones de la legislación vigente” (art.10.13). Si esa labor de adaptación no se limita a señalar los pasajes afectados y comporta una verdadera alteración del contenido del convenio podría estar invadiendo las competencias propias de la comisión negociadora, competencias que, como es bien sabido, una comisión paritaria – que circunscribe su actuar a la administración del convenio— no puede asumir.<sup>53</sup> Sin embargo, no deja de resultar curioso que este tipo de cláusulas se repitan con frecuencia en otros convenios, generando ese mismo tipo de reticencia. Es el caso del art.12.2 del Convenio Colectivo para las Empresas del Sector de Harinas Panificables y Sémolas para los años 2023, 2024 y 2025. Y en similares términos se expresan el Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida que atribuye a su Comisión Mixta de Interpretación la función de seguimiento y adecuación del Convenio General para adaptarlo a las modificaciones legislativas (art.9); o el Convenio Colectivo de Trabajo de Ámbito Estatal del Sector de la Mediación de Seguros Privados (años 2023-2026), que igualmente prevé que si durante la vigencia del pacto fuera necesario el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, se estableciera una nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas, las partes

<sup>53</sup> Sobre la diferencia entre administración del convenio y verdadera negociación, ver por todos, González Ortega, S., “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *Temas Laborales* núm.120/2013, pp.305 a 310; y, ampliamente, sobre las competencias y funcionamiento de las comisiones negociadoras, por todos también, Rodríguez Cardo, I.A. *La comisión negociadora del convenio colectivo*, Tirant lo Blanch, 2001.

firmantes (que son las que integran la comisión paritaria), a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones. Con alguna variante, el Convenio Colectivo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Agencias de Viajes 2023-2024<sup>54</sup> considera que si durante la vigencia del Convenio se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante a nivel interconfederal, entre Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y las centrales sindicales firmantes, que se refieran a aspectos no contemplados en el convenio, sean objeto de tratamiento por la Comisión mixta Paritaria para su adaptación e incorporación, si procede, al texto del convenio (Disposición transitoria segunda). También enuncia las funciones de adaptación del convenio durante su vigencia el VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento [art.15.1 g)]; y de adaptación y modificación, “en los términos establecidos en la legislación vigente”, habla el II Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario [art.12 f)].

En cambio, hay casos en que la redacción de este tipo de cláusulas parece tratar de dejar bien clara esa diversificación o distribución de funciones, roles o competencias entre las comisiones paritarias y las comisiones negociadoras del convenio colectivo. Y así, el art.98.8 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2024-2026<sup>55</sup> prevé que los casos de adaptación y modificación del convenio durante su vigencia sean sometidos a la Comisión Negociadora; o el art.9 del V Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, que ordena la remisión a la Comisión Negociadora del convenio los acuerdos sobre materias no reguladas y que, a criterio de los miembros de la comisión paritaria, sea necesario incorporar al texto del convenio para ajustarlos a la realidad productiva y laboral de cada momento. Aun con cierta ambigüedad y una redacción realmente oscura, el IX Convenio Colectivo Estatal del Corcho comienza por exponer las razones para justificar la necesidad de que la Comisión Paritaria “lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse.” Que no son otras que “la constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad del corcho junto con los frecuentes cambios normativos...”. Y prosigue diciendo

<sup>54</sup> Resolución de 23 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE 2 de septiembre).

<sup>55</sup> Resolución de 23 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026 (BOE 6 de junio).

que “para todo ello se habrá de constituir (¿la comisión paritaria?) en Comisión Negociadora, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario” con el fin de llevar a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia. Y remata afirmando que “si fuera necesario, la Comisión Negociadora podrá durante la vigencia del Convenio modificarlo” [art.15 e) y f)]. Si esa transmutación supusiera la integración en la comisión de los sujetos que en cada momento estén legitimados para negociar, tal vez no mereciera ninguna objeción este tipo de cláusula. Pero desde luego eso no queda nada claro. Por su parte, en el VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria también se encarga a la Comisión paritaria la adaptación y, en su caso, la posible modificación de los puestos y perfiles profesionales establecidos en el convenio, y se añade a continuación que, a tal efecto, el órgano paritario mantendrá su primera reunión como máximo dos meses después de la publicación en el BOE del presente convenio, elaborando una propuesta que será trasladada a la Comisión Negociadora (art.68). Y el art.6.2º del Convenio Básico, de Ámbito Estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales aclara igualmente que, si en su labor de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio la Comisión Paritaria considerase que alguna cuestión planteada tiene el suficiente interés como para modificar el convenio, se proceda a convocar a la Comisión Negociadora para que negocie, acuerde y firme lo que proceda.

Con rotundidad y claridad meridiana, el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal reconoce la competencia específica de la Comisión Paritaria para la adaptación o modificación del convenio durante su vigencia, pero con un añadido según el cual, en todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores (art.13 B). Y en el art.27.7 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal para las Industrias de Aguas de Bebida Envasadas se dispone que la comisión negociadora pueda facultar expresamente a la paritaria para que realice la asimilación de las categorías a los grupos profesionales.

Para colmar la diversidad, el IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, parece navegar entre dos aguas, al disponer por un lado que si durante la vigencia estipulada hubiese cambios en la legislación que afectasen a los contenidos del convenio, sería la Comisión paritaria la encargada de reunirse para “adecuar el convenio a la situación”; pero de seguido dice que para la modificación del convenio durante su vigencia –para su mejora o adaptabilidad a la realidad cambiante— se tendrá que convocar a la comisión negociadora (art.6). Lo que no deja de constituir una difícil o confusa

delimitación competencial entre ambos tipos de comisiones. Tal vez la manera de interpretar correctamente esta cláusula es, como antes decía, considerar que el órgano paritario es encargado únicamente de testimoniar la necesidad de adecuación a los cambios legislativos, o proyectarlos directamente sobre el convenio si ello se limita a declarar desplazada una regulación, no a suplirla, competencia que correspondería única y estrictamente a la comisión negociadora.

Todo este embrollo, sin embargo, no obsta para que la comisión paritaria, además de las tradicionales atribuciones, incluida, paradigmáticamente, la de actualización de las tablas salariales –tarea que, como recuerda la reciente STS de 11 de diciembre de 2024 (Rec.253/2022), no excede de sus competencias—<sup>56</sup> pueda contraer el compromiso de dinamizar y enriquecer la propia negociación, como dice el VII Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, mediante la elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial [art.22 d)]; y esté, desde luego, capacitada para informar sobre el grado de cumplimiento del acuerdo y las dificultades surgidas en su aplicación [art.22 c)]. O pueda incluso promover esos acuerdos entre las partes legitimadas para negociar sobre aquellas materias no reguladas que la comisión estime necesario u oportuno incorporar al texto del convenio [art.9.2 c) del III Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos)].<sup>57</sup>O, en fin, en general, para crear grupos de trabajo para

<sup>56</sup> Y así, el art.112 e) y g) del VII Convenio General del Sector de la Construcción, le atribuye a la Comisión Paritaria la función de fijar, conforme a lo establecido en el art.53.2, la tabla de remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia del convenio; y fijar, en su caso, de acuerdo con lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos convenios provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido. Lo expresa también con bastante claridad el art.41.6 del Convenio Colectivo Estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales que, entre las funciones de la comisión paritaria, incluye la confección anual de las tablas salariales y demás complementos económicos regulados en el convenio, “en aplicación de los criterios establecidos en el art.25.” También el art.15.1 e) del VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, que añade igualmente la aplicación de los incrementos salariales en la actualización de tablas provinciales en los que no existiese acuerdo, de tal forma que se traslade a las provincias lo acordado a nivel estatal en el convenio general; y el análisis de los criterios para el establecimiento de las variables de los futuros incrementos salariales [art.15.1 j) y k)]. En uso, en cambio, de una confusa terminología, el IX Convenio Colectivo Estatal del Sector del Corcho para los años 2022-2024, al desglosar las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria (art.15), se refiere a la posibilidad que tiene “esta comisión negociadora” de fijar la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia del convenio [art.15 g)].

<sup>57</sup> Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE 6 de abril).

el estudio de las cuestiones que se consideren oportunas. Buen ejemplo de lo cual es el Convenio Colectivo Estatal para la Acuicultura 2023-2025,<sup>58</sup> en el que se faculta a la Comisión Paritaria a poner en marcha un grupo de trabajo que analice los riesgos específicos en el buceo, y estudie y proponga medidas preventivas concretas para dicho colectivo. En un grado mayor de concreción, el recién mencionado CC del Sector de Aparcamientos y Garajes considera que la comisión paritaria estará capacitada para elaborar estudios e informes que permitan a las partes firmantes la consecución de acuerdos para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones; o para hacer un seguimiento de los despidos objetivos [art.22 f) y g) de ese mismo convenio].

## 5. LAS REFERENCIAS A LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

Las previsiones convencionales en relación con la solución de los conflictos, salvando las que se llevan a cabo en relación con los cometidos de las comisiones paritarias, tal y como ya se ha descrito, son bastante más sucintas y poco innovadoras, y parten de las que de manera general se dedican a manifestar la adhesión de las partes firmantes al ASAC –versión actual y sucesivas— y a los sistemas autonómicos; que empiezan por la remisión a esos sistemas para la resolución de las discrepancias surgidas en el seno de los propios órganos convencionales de carácter paritario. En este punto existe una considerable uniformidad, con escasas salvedades de regulaciones más detalladas o pormenorizadas.

Entre los convenios que le dedican una considerable atención a articular reglas sobre la activación y funcionamiento de los procedimientos de mediación y arbitraje, habría que comenzar por mencionar aquellos que, siguiendo una tradición iniciada hace algún tiempo por algún significativo sector, optan por decidir que la propia comisión paritaria se conforme como órgano específico de mediación y arbitraje integrado en el sistema y en el servicio interconfederal estatal, inserta, por tanto, en la propia estructura de la Fundación SIMA, tal y como dispone el art.6.5 del VI ASAC.<sup>59</sup> A partir de ahí, la paritaria actuará en ejercicio

<sup>58</sup> Resolución de 23 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (BOE 3 de mayo).

<sup>59</sup> VII Convenio Colectivo de Industrias de Ferralla 2023-2024, y VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, que en relación con los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje se esté a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. Y que, en el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas corra con los suyos.

de las competencias, en los tipos de conflictos, y conforme a los procedimientos y en los términos que el mismo ASAC regula.

En el resto de supuestos en que se dedica una parte del clausulado del convenio a esta materia,<sup>60</sup> existe igualmente bastante homogeneidad, dedicándose atención a cuestiones tales como la propia difusión de la cultura del recurso a estos procedimientos para la solución de los conflictos; la elaboración por la comisión paritaria de un listado de árbitros y mediadores; la designación de los mismos, pudiendo en ocasiones asumir la propia comisión la correspondiente función, tanto mediadora como arbitral; o el establecimiento de los trámites que integrarán el procedimiento en cada caso. Desde luego, en el arbitraje, el carácter voluntario rige como criterio general.

Un caso un tanto extraño es el del Convenio Colectivo Estatal para la Acuicultura 2023-2025, en cuya cláusula adicional segunda se alude a la eventual solución de las discrepancias en el seno de la paritaria, y después a la solución mediante laudo arbitral en el ámbito del SIMA, o ante la CCNCC. En este último caso, ha de suponerse que se está haciendo referencia específicamente a la solución final del desacuerdo en el procedimiento de descuelgue, que es en el que está prevista la intervención de dicho organismo. De otro modo, esa referencia no tiene mucho sentido.

Y hay un par de casos, al menos, en los que se precisa que se considerará que tendrán también el carácter de conflicto colectivo aquellos en los que, aun siendo promovidos por un trabajador individual o empresa, la solución pudiera ser extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras, estableciéndose con ello un criterio asimilable a la “afectación general”, y conforme con la propia definición de conflicto colectivo.<sup>61</sup>

Un aspecto de notable trascendencia que se ha considerado susceptible de tratar en este apartado, y que enlaza directamente con las previsiones del AENC, es el que atañe al recurso a estos procedimientos como mecanismo de desbloqueo en el proceso de renovación del convenio, una vez procedida a su denuncia al término de su vigencia. Que tiene su origen en una relevante modificación experimentada por el marco legal de ordenación de esta materia en la reforma de 2021 para alterar la anómala y poco deseable situación creada en la reforma laboral de 2012 que puso fecha límite a la duración de la posible aplicación ultraactiva

<sup>60</sup> Por ejemplo, en el art.10 del VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2023-2024); art.98 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2024-2026; o arts.93 y 94 del IX Convenio Colectivo Estatal del Sector del Corcho para los años 2022-2024.

<sup>61</sup> Art.103 del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento y art.92 del IX Convenio Colectivo Estatal del Sector del Corcho para los años 2022-2023.

del convenio denunciado; provocando –como es bien sabido– un evidente desequilibrio, un sinfín de problemas de interpretación y aplicación, y numerosas situaciones de incertidumbre y conflicto.<sup>62</sup>

La nueva solución consiste, como se recordará, en que, si transcurrido un año desde la denuncia del convenio no se ha llegado a un acuerdo para renovarlo, las partes tendrán la obligación de someterse a una mediación en alguno de los sistemas creados en virtud de los acuerdos interprofesionales a que alude el art.83 ET; pudiendo, además, acordar –antes o en ese mismo momento– el sometimiento de sus discrepancias a un arbitraje (art.86.4 ET).<sup>63</sup> Y tiene el abierto propósito de dinamizar la renovación del convenio colectivo, evitando que se puedan producir enquistamientos en los procesos de sustitución y sucesión de convenios.

Pues bien, en algunos convenios sectoriales del período analizado –como se anunció al comienzo, y como es bien lógico, el que abarca los convenios suscritos con posterioridad al AENC–, en la parte del clausulado dedicado a regular la vigencia, duración y denuncia del convenio, se acoge ya esta fórmula. Es el caso del VII Convenio Colectivo Estatal para la Acuicultura (art.6 y Cláusula adicional segunda); del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (art.4); del V Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el período 2024-2026 (art.3); del Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes (art.3); del XXIII Convenio Colectivo de las Sociedades Cooperativas de Crédito (art.4); o del VII Convenio General del Sector de la Construcción (art.8.5). Con algo más de originalidad,<sup>64</sup> el art.5 c) del Convenio Colectivo para las Empresas del Sector de Harinas Panificables y

<sup>62</sup> Lo traté en Martínez Moreno C., “CAPÍTULO 15. La vigencia del convenio colectivo estatutario, problemática general y análisis en particular de la ultraactividad”, en J.L. Moreneo Pérez y M<sup>a</sup> N. Moreno Vida (Dir.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp.587-625; y en Martínez Moreno C., *Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad*, Francis Lefebvre, Madrid, 2015.

<sup>63</sup> Me ocupé de analizar el alcance de esos cambios en Martínez Moreno C., *La reforma laboral*, Claves Prácticas, Lefebvre, Madrid, 2022; Martínez Moreno C., “Capítulo VI. La reforma de la negociación colectiva”, en Argüelles Blanco, A.R. y Fernández Villazón, L.A. (dir.), *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp.219 a 247; y Martínez Moreno, C., “Presente y futuro de la negociación colectiva”, en *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos* (dir. C. Martínez Moreno), Editorial Colex, Gobierno del Principado de Asturias, A Coruña, 2023, pp.83 a 105.

<sup>64</sup> Sobre la riqueza y relevancia de las cláusulas de los convenios dedicados a las cuestiones relativas a su cadencia temporal ver Martínez Moreno, C. *Eficacia temporal de los convenios colectivos...*, *cit.*,

Sémolas para los años 2023, 2024 y 2025, empieza señalando plazos máximos para los procesos de renegociación diferenciados en función de la duración de la vigencia del convenio anterior, máximo que será de doce meses en el caso de que el convenio precedente hubiese durado dos o más años. Para a continuación matizar la regla legal en relación con el momento de inicio del cómputo del plazo, que será la de finalización del convenio anterior, no la de la denuncia. Y terminar con un inciso algo más dudoso, según el cual, agotado el plazo máximo las partes “se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo”. Parece claro que se quiere seguir la nueva norma del art.86.4 ET, si no fuera porque este impone la mediación, no la habilita, por lo que la referencia a la “posibilidad” de adhesión a los procedimientos únicamente sería correcta en el caso del arbitraje, pero no en el de la mediación, que es preceptiva.