

X

LA GESTIÓN NEGOCIADA Y PERMANENTE DEL CONVENIO COLECTIVO A TRAVÉS DE LAS COMISIONES PARITARIAS. ALGUNOS EJEMPLOS EN CASTILLA Y LEÓN DURANTE 2004 Y 2005

Laurentino Javier DUEÑAS HERRERO

Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES PARITARIAS	231
II. LAS COMPETENCIAS DE LAS COMISIONES PARITARIAS	233
III. LA APROBACIÓN DEL DESCUELGUE SALARIAL	236
IV. LA INTERVENCIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE TRABAJO	239
V. CONCLUSIÓN	245

I. CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Las Comisiones Paritarias son los órganos de gestión, seguimiento y control del convenio colectivo. La práctica de la negociación colectiva en Castilla y León, como en el resto de las Comunidades Autónomas, regula dentro del contenido de sus convenios colectivos las denominadas Comisiones Paritarias, Mixtas, de Interpretación o de Vigilancia, que asumen principalmente funciones de aplicación e interpretación del convenio, el arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas, los

procedimientos de conciliación y mediación de los conflictos colectivos, la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado, labores de estudio que se proponen desde las partes contratantes, y otras actividades que persiguen la mayor eficacia práctica del convenio colectivo. Tradicionalmente las Comisiones Paritarias se han consagrado como órganos de composición de conflictos, se les han asignado competencias de pura administración convencional y han preparado la actividad negocial y el contenido normativo del acuerdo; es decir, han asumido históricamente junto a funciones de conciliación, mediación y arbitraje, otras clásicas de interpretación y vigilancia de lo pactado. No hay que olvidar que, ya la Ley 38/1973 establecía como contenido mínimo del acuerdo la designación de una comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se derivaran de la aplicación del propio convenio (su denominación era «Comisión de Vigilancia e Interpretación»).

La constitución de una Comisión Paritaria — normalmente coincidente con quienes negociaron o con una parte de los miembros de la unidad de negociación — debe enunciarse en el convenio y forma parte de su contenido mínimo [artículo 85.3.e) del ET]. Este hecho se recoge en muchos convenios de Castilla y León, de tal forma que, «los firmantes del convenio serán los componentes de la comisión paritaria encargada de interpretar y aplicar la totalidad del articulado del mismo» (artículo 36 del Convenio Colectivo del Sector Industria de la Panadería, Zamora, BOP 18 de mayo de 2005); o al menos, se dice que «a poder ser», su composición esté formada por los que integraron la comisión deliberadora del convenio (artículo 8 del Convenio Colectivo de la Fundación Centro Nacional del Vidrio, Segovia, BOP 14 de marzo de 2005). Además, en algunos se quiere dejar claro que «los miembros de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para la asistencia a las reuniones de dicho órgano, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos y, en su caso, a las de las comisiones de trabajo previstas» (artículo 5 del Convenio Colectivo del Personal laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, BOCyL 31 de octubre de 2005).

La creación de la Comisión Paritaria es obra de la comisión negociadora, de forma que si su constitución no se enuncia en el convenio, no podrá realizarse en un momento posterior a la firma del mismo. Esta creación deberá hacerse en un tiempo determinado, por ejemplo, en el artículo 48 del Convenio colectivo de la Mancomunidad del Cerrato (personal laboral), Palencia, BOP 16 de agosto de 2005, se indica que «en el plazo de un mes a partir de la ratificación del presente Convenio por la Asamblea de la Mancomunidad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento, cuya principal función será la interpretación, mediación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de este convenio, y arbitraje de los conflictos que sobre el mismo puedan plantearse». Una vez constituida, para poder llevar a cabo su misión deberá autoorganizarse, por tanto, «las funciones y sistema de funcionamiento de esta Comisión serán determinadas por la misma reglamentariamente, y sus actuaciones habrán de ajustarse en todo momento a la normativa vigente sobre convenios» (artículo 7 del Convenio colectivo de la Empresa de «Horno de Galletas de Aguilar, SL», Palencia, BOP 31 de octubre de 2005; o artículo 6 del Convenio Colectivo de «Galletas Gullón, SA», Palencia, BOP 1 de septiembre de 2005).

Como *up supra* se ha dicho, el vigente artículo 85.3.e) del ET, establece que dentro del contenido mínimo del convenio colectivo debe recogerse la creación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas. Es común que se manifieste su formación paritaria, el hecho de que la asistencia a las reuniones sea obligatoria para ambas partes y la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión. En la disposición final primera del Convenio colectivo Regional de Trabajo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León, BOCyL 3 de septiembre de 2004, y referido a la Comisión Paritaria, se dice que se crea la Comisión Mixta o Paritaria del convenio con el alcance que señala el artículo 85.3.e) del ET y que la asistencia a sus reuniones tendrá carácter obligatorio.

Pocos son los convenios que expresamente declaran cuándo se va a constituir la Comisión Paritaria, aunque su existencia venga reconocida como tal en el convenio colectivo. Normalmente se emplea una fórmula tipo que declara expresamente su creación, composición, funciones y reglas de procedimiento, cumpliéndose con la obligación legal que impone la ley ya que su existencia debe formar parte del contenido mínimo de los convenios colectivos.

La genérica constitución suele tener lugar a la firma del convenio o en un plazo no muy lejano a dicha fecha (puede verse el Convenio colectivo de Empresa «Urbaser, SA», Salamanca, BOP 9 de noviembre de 2004, donde se manifiesta que se constituirá en el plazo de 15 días laborales a contar desde la fecha de su firma y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia). En otras ocasiones nada se indica respecto a cuándo tendrá lugar el acto de creación y constitución; por ejemplo, sólo se indica que se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros por cada parte firmante del convenio, libremente designados por las mismas, con las funciones que se desarrollan en el artículo correspondiente (Convenio colectivo Provincial para las Actividades de la Construcción, Salamanca, BOP 30 de marzo de 2004).

En cuanto a su denominación, el nombre más utilizado es el de Comisión Paritaria o Comisión Mixta Paritaria (o ambas al tiempo, véase el Convenio Colectivo de Confeitería, Pastelería y Bollería, Salamanca, BOP 23 de junio de 2004); o bien al nombre se acompaña su función más típica, Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación o de Vigilancia. Por ejemplo, en el artículo 11 del Convenio colectivo de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos, Salamanca, BOP 29 de noviembre de 2004, se la denomina Comisión Mixta Paritaria, y se manifiesta que «ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo».

II. LAS COMPETENCIAS DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Las funciones que asumen las Comisiones Paritarias son fruto de cuantas les sean atribuidas por la comisión negociadora [artículo 85.3.e) del ET] y de las competencias para el conocimiento y resolución de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio colectivo (artículo 91 del

ET). En algunos convenios, sobre todo de empresa, la delimitación de competencias es demasiado genérica, por ejemplo, «se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por los miembros de la comisión negociadora, a cuyas reuniones podrán asistir sus respectivos asesores y cuya finalidad es la interpretación y cumplimiento del convenio» (Convenio colectivo Empresa «Unión Deportiva Salamanca, SAD», Salamanca, BOP 3 de junio de 2004).

En la mayor parte de los convenios analizados se produce cierta «confusión» entre las funciones de interpretación y aplicación con los medios para realizar tal fin, es decir, con los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje. Los convenios colectivos registrados en Castilla y León durante 2004 y 2005, como ya ocurriera en años anteriores, conceden a los organismos paritarios tres tipos de funciones: 1.^a La misión de resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio (artículo 91 del ET). 2.^a La intervención previa en la solución extrajudicial de los conflictos laborales. 3.^a La actuación necesaria para la concesión del descuelgue salarial, tal y como se reconoce expresamente en el artículo 82.3 del ET, en su párrafo tercero (claro es, esto último referido a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos supraempresariales).

Las competencias más características que asumen las Comisiones Paritarias en los preceptos convencionales específicos donde se regulan son las siguientes:

- «Interpretar el clausulado del convenio con carácter general (resuelven los conflictos derivados de su interpretación y aplicación, ex artículo 91 del ET)». Esta actuación sirve para resolver dudas, discrepancias o conflictos que puedan derivarse de la aplicación, desarrollo e interpretación del convenio, y termina con la emisión de un informe como trámite antes de acudir a la jurisdicción correspondiente (Convenio Colectivo Empresa «Sociedad Anónima MIRAT», Salamanca, BOP 11 de enero de 2005). Otras veces, se dispone que en un plazo «no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, para emitir el oportuno dictamen; transcurrido dicho plazo sin haberse producido la resolución o dictamen, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional» (Convenio colectivo Provincial para las Actividades de la Construcción, Salamanca, BOP 30 de marzo de 2004).
- «Velar o vigilar por el correcto cumplimiento del convenio, tarea que comparten con los representantes de los trabajadores en la empresa [artículo 64.1.9.a) del ET]». Esta misión, de modo genérico, se realiza al mismo tiempo que la interpretación y aplicación; así, es obra de la Comisión Paritaria «examinar y resolver cuantas cuestiones deriven de la interpretación, vigilancia del cumplimiento y aplicación del convenio» (Convenio colectivo Personal Laboral Ayuntamiento de Terradillos, Salamanca, BOP 1 de diciembre de 2004).
- «Solucionar extrajudicialmente los conflictos laborales a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje». Sin olvidar que, «las funciones de la Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el

libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente» (Convenio colectivo Empresa «AQUALIA Gestión Integral del Agua, SA-FECC, SA UTE» para sus Centros de Trabajo de Salamanca (capital), Salamanca, BOP 20 de julio de 2004).

- «En el caso de la inaplicación del régimen salarial, las comisiones paritarias asumen, además, la aprobación del propio descuelgue salarial, según el procedimiento establecido en el convenio sectorial. En el artículo 32 del Convenio colectivo de Servicios de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, León, BOP 7 de abril de 2004, se dice que las empresas que quieran descolgarse de las tablas salariales del presente convenio deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria, y más adelante se añade que la concesión del descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria (también puede verse el artículo 31 del Convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, León, BOP 7 de abril de 2004).
- «Gestionar, seguir y controlar la formación en la empresa o los centros de trabajo, para que llegue a todos los trabajadores y ayude a mejorar el clima de las relaciones laborales». Así como la emisión de informes, elaboración de estudios y formulación de propuestas. Cada vez son más los convenios donde se señalan funciones de las Comisiones Paritarias que van más allá de la interpretación y aplicación de los contenidos convencionales porque asumen «el compromiso de fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector, promover planes de formación en el ámbito del convenio, promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuir a la eficacia económica del sector mejorando la competitividad de las empresas, promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a empresas como a trabajadores, a través de la formación» (artículo 41 del Convenio colectivo del Comercio en General, Segovia, BOP 18 de noviembre de 2005). En otro convenio de este mismo sector se dice que las partes asumen el compromiso de convocar a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de seis meses a partir de la firma del convenio, para la formación de las Mesas, que tendrán como máximo tres miembros de cada parte y que «entienden que el Sector de Comercio está sufriendo en la actualidad una profunda transformación en sus formatos de venta, al objeto de adecuar la estructura de los pequeños comercios a los retos que plantean las nuevas superficies de venta con horarios más amplios y ofertas concurrentes de ocio, por ello han convenido abrir un amplio debate de estudio sobre diversos temas constituyendo en el marco de este convenio las siguiente Mesas de Estudio, sin perjuicio de otras que puedan advertirse necesarias:
 - Mesa sobre jornada y tiempo de trabajo en el comercio.
 - Mesa sobre relaciones empresa/trabajador/a en el pequeño comercio.
 - Mesa sobre formación del Comerciante/Empresario/Trabajador/a del comercio.
 - Mesa sobre conciliación de la vida familiar en el sector comercio.
 - Mesa

sobre prevención y salud laboral en el comercio. — Mesa sobre formas de contratación aplicables en el sector comercio». Al final las conclusiones aportadas deberán concretarse en acuerdos que se incorporarán al texto del convenio (artículo 32 del Convenio colectivo del Comercio en General, Palencia, BOP 9 de diciembre de 2005).

En definitiva, las funciones específicas de las Comisiones Paritarias son: la interpretación del convenio; la vigilancia del cumplimiento de lo pactado; el entendimiento de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello, con respecto a la interpretación de los preceptos del convenio; y la resolución o autorización para la aplicación de la cláusula de descuelgue (véase el artículo 20 y la disposición final primera del Convenio colectivo de la Industria y Comercio de la Vid, León, BOP 9 de octubre de 2004).

III. LA APROBACIÓN DEL DESCUELQUE SALARIAL

En casi todos los convenios supraempresariales se recoge que la Comisión Paritaria aprobará el descuelgue si existe un acuerdo previo sobre los nuevos salarios en el seno de la empresa donde se va a aplicar, si no es así, la cuestión debe elevarse a la Comisión Paritaria o elegirse un mediador o árbitro de común acuerdo, para que fije las nuevas condiciones salariales. En ningún caso la dirección de la empresa los puede establecer unilateralmente. De cualquier modo, aunque la instancia resolutoria tenga lugar en el ámbito de la empresa, el acuerdo se notificará a la Comisión Mixta de Interpretación del convenio (Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas, Valladolid, BOP 7 de julio de 2005). Y ésta es la forma de proceder cuando la aprobación tenga lugar en el ámbito de la empresa (Convenio colectivo de Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carreteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados, Burgos, BOP 14 de julio de 2004). Las Comisiones Paritarias también pueden asumir la aprobación del descuelgue salarial, según el procedimiento establecido en el convenio sectorial. De tal forma que como si de una cláusula tipo se tratara se dice que «las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue de las tablas salariales del presente convenio deberán ponerlo obligatoriamente en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización. La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, reenganches, etcétera). La concesión del descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria. La solicitud de descuelgue deberá realizarse dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de Castilla y León» (artículo 17 del Convenio colectivo del Sector de Comercio en General, Valladolid, BOP 14 de junio de 2005).

Si en 2004 hubo 21 convenios registrados de sector donde se reguló la aprobación por la Comisión Paritaria de la inaplicación del régimen salarial, en 2005 han sido 24, lo que supone un 92,3 por 100 del total de convenios de sector que tienen establecido un procedimiento para acogerse a la inaplicación del régimen salarial.

El establecimiento de la cláusula especial de descuelgue en la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa significa que no será de necesaria u obligada aplicación la tabla salarial anexa al correspondiente convenio colectivo de la empresa concreta, siempre que acredite fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables; asimismo, también se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretenda el descuelgue. «En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios (...) y las empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas para descolgarse bastará con comunicarlo por escrito a la Comisión Paritaria acompañando la documentación económica, financiera y contable, así como las actas de las reuniones en que se adoptasen los acuerdos con los representantes sindicales o en su defecto con los trabajadores y que demuestre la situación deficitaria alegada» (artículo 42 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación, Zamora, BOP 17 de agosto de 2005). En algunos convenios se da especial importancia al acuerdo voluntario, y se precisa que *«empresa y trabajador lleguen voluntariamente al establecimiento de los pactos que correspondan en el seno de cada empresa»* (artículo 45 del Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal, Zamora, BOP 19 de agosto de 2005 y artículo 44 del Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, Zamora, BOP 24 de agosto de 2005). Sin embargo, otras veces sólo se dice que las circunstancias que pueden dar lugar a la inaplicación *«se deberán exponer a los trabajadores de la empresa afectada y a los sindicatos firmantes del convenio. Dichos representantes están obligados a guardar la mayor reserva de la información facilitada»* (artículo 35 del Convenio colectivo de la Industria de la Panadería, Zamora, BOP 18 de mayo de 2005).

Normalmente se exige en el convenio colectivo sectorial que las empresas que aleguen las circunstancias que den lugar a la exclusión de las tablas salariales del convenio presenten ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique el tratamiento salarial diferenciado y se establece expresamente la reducción máxima de que será objeto el incremento salarial previsto, haciéndose especial hincapié en el momento en que debe notificarse la intención de la empresa a la Comisión Paritaria: *«El incremento salarial que en este convenio se pacta, será objeto de una reducción de hasta el 1,5 por 100, como máximo, en aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio económico de 2004, considerando además las previsiones del 2005. Todas las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio deberán notificar a la Comisión Paritaria en el plazo de 30 días a partir de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia»* (disposición final 3.^a del Convenio Colectivo del Comercio General de Ávila y su provincia, Ávila, BOP 4 de febrero de 2005). Otras veces, y *«para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio provincial remitirá el conflicto al Comité paritario del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)»* (Cláusula de inaplicación salarial del Convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera y Servicios Urbanos de Transporte, Ávila, BOP 3 de octubre de 2005), seguramente esto sucede por exigencias del Convenio colectivo estatal, porque la discrepancia muy bien podía ser objeto de remisión al ámbito del SERLA. Así, por ejemplo, en el artículo

7 del Convenio colectivo para la Minería de Antracita y Hulla, Palencia, BOP 23 de febrero de 2005, se manifiesta que «si la Comisión Paritaria del Convenio no lograra un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje del ASACL».

Las cláusulas de descuelgue deben preverse en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, por ello si se toman los 56 convenios sectoriales de 2005 se comprueba que en 35 (62,5 por 100) se pactó esta cláusula, lo que supone una mejora respecto a lo sucedido en 2004 (26 que representaban un 42,6 por 100). En 2004 casi todos los convenios que incluían la cláusula de inaplicación salarial regulaban las condiciones para acogerse a la misma, 23 de los 26. En 2005 también son la mayoría los que han establecido el procedimiento para acogerse a la cláusula de inaplicación del régimen salarial, en concreto han sido 26 de los 35 (74,3 por 100, que han afectado a más del 80 por 100 de empresas y trabajadores). A mayor abundamiento, tomando sólo esos 26 convenios que regulan un procedimiento para acogerse a la cláusula de descuelgue, 24 deciden que sea la Comisión Paritaria el órgano decisorio de inaplicación del régimen salarial (prácticamente el 100 por 100 si consideramos porque uno no contestó «a» en la hoja estadística y el otro se remitió al ámbito de la empresa). Esto mismo sucedía en 2004, ya que de los 25 convenios que regulaban un procedimiento para acogerse a la cláusula de descuelgue, casi todos (21 a 84 por 100) autorizaban expresamente a la Comisión Paritaria su aprobación. Y como ya se dijo antes, en ningún caso la dirección de la empresa los puede establecer unilateralmente.

El convenio colectivo puede recoger una variada gama de condiciones para que no se aplique la regulación salarial del convenio superior a la empresa afectada, incluso exigir que las empresas que se acojan a la cláusula de inaplicación salarial deben mantener, como mínimo, los niveles de empleo existentes al momento de su solicitud (artículo 56 del Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas, Palencia, BOP 18 de noviembre de 2005), pero las más comunes son: la insolvencia provisional o definitiva, sin llegar al expediente de regulación de empleo; el déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años inmediatamente anteriores; o insuficiente nivel de producción y venta; como ejemplo pueden verse las subrayadas en este artículo 7 del Convenio Colectivo para la Minería de Antracita y Hulla, Palencia, BOP de 23 de febrero de 2005:

«Artículo 7. Cláusula de descuelgue».—El incremento salarial pactado en el presente Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva, tácita y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años inmediatamente anteriores. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el ejercicio en curso. En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular por escrito la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio,

o ante la totalidad de los trabajadores, si no existiesen representantes, todo ello en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio en el BOP, acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredite fehacientemente la causa invocada, entre la que, necesariamente, figurará la presentada por la empresa ante los Organismos Oficiales: Ministerio de Hacienda y en el Registro Mercantil, referida a los dos ejercicios inmediatamente anteriores, así como las previsiones para el ejercicio presente.
- c) Propuesta alternativa en materia de salarios. Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena. En caso de no alcanzar acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales. Si la Comisión Paritaria del Convenio no lograra un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje del ASACL.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos. Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria de este convenio estarán obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente y respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.»

IV. LA INTERVENCIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE TRABAJO

En los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral se establece como requisito previo y necesario a la interposición de la demanda judicial, acudir a la conciliación por las Comisiones Paritarias, si así se exige en el convenio colectivo, como intento alternativo al que existía ante el servicio administrativo correspondiente o como intento de conciliación-mediación previo al que se puede realizar en los órganos extrajudiciales creados en acuerdos interprofesionales o convenios colectivos ex-artículo 83 del ET. La eficacia de los acuerdos logrados por el mecanismo de la conciliación-mediación o por laudo arbitral, ya sea en uno u otro lugar, se asimilará a un convenio colectivo según la legitimidad que ostenten las partes. Y así se recoge en los propios convenios, que nos indican que los acuerdos adoptados en el Pleno de esta Comisión tendrán el mismo valor y eficacia que lo allí pactado (Convenio Colectivo Transporte de Mercancías por Carretera, Salamanca, BOP de 10 de marzo de 2004).

En las distintas cláusulas de los convenios se dice que «todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones» a las Comisiones Paritarias (artículo

12 del Convenio colectivo del Patronato Municipal de Deportes, Palencia, BOP 25 de noviembre de 2005). Ahora bien, los pronunciamientos sobre asuntos, colectivos o individuales, que le hayan sido sometidos a su consideración, no significa que finalmente sus acuerdos tengan naturaleza vinculante porque «el pronunciamiento a que se hace alusión, deberá efectuarse de forma que permita el ejercicio de las acciones legales en los plazos correspondientes. Ambas representaciones, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas de la interpretación del presente Convenio. El nombramiento y sometimiento al mismo de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de las partes» (artículo 49 del Convenio colectivo de la Diputación Provincial, Palencia, BOP 8 de agosto de 2005). En pocas palabras, no siempre su intervención evita acudir a la jurisdicción laboral, aunque haya existido acuerdo en su seno, porque como se indica en algún convenio, y al igual que sucede con cualquier otra cláusula convencional, «las decisiones dimanadas de acuerdos tomados por ambas partes, tendrán carácter ejecutivo siempre que la jurisdicción competente no falle en contrario» (artículo 6 del Convenio colectivo de la Empresa «Arroyo, SA» 2005 y 2006, Valladolid, BOP 7 de julio de 2005).

En numerosos convenios de la Comunidad Autónoma de Castilla y León se favorecen los procedimientos de autocomposición y se desarrollan cláusulas que fomentan la participación de los representantes de los trabajadores en las Comisiones Paritarias de Interpretación, Aplicación y Vigilancia. En ocasiones nos encontramos con convenios donde se recoge la posibilidad de que la Comisión Paritaria pueda mediar, conciliar y/o arbitrar en conflictos cuyo objeto es una materia o condición de trabajo específica; así, la Comisión Paritaria Interprofesional de Seguridad e Higiene en el Trabajo puede tener la función de mediar, conciliar y arbitrar en conflictos colectivos que se planteen en las empresas sobre contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores (Convenio colectivo Industria Siderometalúrgica, Burgos, BOP 13 de julio de 2004; Convenio colectivo de Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carroceros, Carreteros, Persianas y Aglomerados, Burgos, BOP 14 de julio de 2004).

En la negociación colectiva de Castilla y León del año 2004 se puede comprobar que en 96 convenios colectivos de todos los registrados se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para resolver las controversias que puedan surgir (son un 49 por 100 del total de convenios registrados en la Comunidad); en concreto, 41 hablan sólo de mediación (35 de empresa y 6 de sector) y 39 conceden la competencia de mediación y arbitraje (22 de empresa y 17 de sector). Los otros 16 convenios donde se recogen procedimientos para resolver las discrepancias no contestan a esta pregunta (11 son de empresa y 5 de sector). Los convenios de empresa prefieren sólo el procedimiento de mediación (35) frente a la posibilidad de mediación y arbitraje (22); sin embargo, en los convenios de sector, los convenios donde se admiten ambos tipos de procedimiento, son más que aquellos donde sólo se incluye la mediación (17 frente a 6).

Si nos detenemos en el año 2005, y diferenciamos los Convenios colectivos registrados en Castilla y León desde el ámbito funcional, también podemos observar que los convenios de empresa prefieren el procedimiento de mediación (29 en 2005

frente a 35 del año pasado); por otro lado, la mediación y el arbitraje es pactado prácticamente en el mismo número de convenios que en 2004 (23 en 2005 frente a 22 de la anterior anualidad). Sin embargo, si en 2004 los datos para los convenios de sector nos mostraban que eran 6 los que preferían la mediación y 17 donde se optaba por la mediación y arbitraje; para 2005 el número y porcentaje de convenios que utiliza uno u otro procedimiento para resolver discrepancias coincide (7 prefieren la mediación y 7 optan por ambas posibilidades).

La existencia de procedimientos de autocomposición, bien de ámbito estatal o regional, no sólo fomenta la conciliación-mediación y el arbitraje, sino que ayuda a que las Comisiones Paritarias tomen conciencia de una de sus funciones más significativas, cual es el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos (artículo 91, párrafo primero del ET). En este sentido, los sujetos negociadores son conscientes de ello, y a pesar de que no es necesaria la adhesión, en ocasiones las partes firmantes del convenio manifiestan que asumen el contenido íntegro del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, ASACL (Convenio Colectivo Actividades de la Construcción, Salamanca, BOP 30 de marzo de 2004), que con buen criterio sustituye la adhesión al ASEC que se hacía en el anterior convenio colectivo de 1999.

La constitución de una Comisión de Interpretación y Vigilancia persigue el fin de fomentar la paz social, colaborando las partes en la solución de discrepancias, conflictos y mejorando incluso el contenido o articulación del convenio (Convenio colectivo Transporte de Mercancías por Carretera, Salamanca, BOP 10 de marzo de 2004) y es compatible, si el conflicto permanece, con la opción de acudir a la jurisdicción social. La actuación de la Comisión Mixta o Paritaria con carácter previo a la de los organismos previstos en los Acuerdos de Solución Autónoma, no debe impedir que finalmente pueda haber una resolución por la jurisdicción competente.

Los negociadores de los convenios colectivos deben entender que la Comisión Paritaria realiza una labor de primera instancia extrajudicial y, sólo ante la falta de acuerdo en el seno de la misma, el conflicto se reconduce hacia una segunda instancia extrajudicial, que es el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), en el caso de nuestra comunidad. En el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, como ya se hacía en el primero, se exige que donde se haya establecido como trámite obligatorio acudir a las Comisiones Paritarias, el conflicto debe ser sometido a las mismas con carácter previo a la utilización de los procedimientos reseñados en el Acuerdo. Este procedimiento a seguir a veces no se recoge debidamente en los convenios colectivos porque se indica que la Comisión Paritaria actuará con carácter preceptivo antes de la intervención jurisdiccional, cuando parece querer decir que se acudirá a la misma, antes del intento de solución extrajudicial; por ejemplo, en la disposición final primera del Convenio colectivo Regional de Trabajo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León, BOCyL 3 de septiembre de 2004, se dice lo siguiente: «se crea expresamente la Comisión Mixta o Paritaria del convenio que, con el alcance que señala el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece

como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, **con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional**, además de vigilar su cumplimiento» (la negrita es nuestra), para más tarde indicar que «las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autonómica (sic.) de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL)» (disposición final 5.^a)

La intervención en la solución del conflicto de las Comisiones Paritarias en los convenios de Castilla y León, suele responder a alguna de las siguientes características:

- Existencia de un acuerdo dentro de la Comisión Paritaria de someterse al ASACL.
- Creación de la Comisión Paritaria, únicamente con funciones de interpretación y/o aplicación, y/o vigilancia, y/o seguimiento de lo pactado.
- Asunción por parte de la Comisión Paritaria sólo de funciones de mediación, sólo de funciones de arbitraje (en menos casos) o de ambas.
- Normalmente, la Comisión Paritaria asume competencias de interpretación, conciliación-mediación, arbitraje y vigilancia.
- Otras veces, se destaca la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo a cualquier otra instancia administrativa o judicial.
- También se permite la actuación de la Comisión Paritaria en reclamaciones individuales o, sobre todo, colectivas, o en ambas.

El clausulado más común en los convenios colectivos sectoriales provinciales es la creación de una Comisión Paritaria o Mixta del Convenio que toma como referencia lo dispuesto en el actual artículo 85.3 del ET, y se convierte en un instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional (ejemplos de lo dicho los encontramos en el artículo 30 del Convenio colectivo de Servicios de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, León, BOP 7 de abril de 2004; o en la disposición final 1.^a del Convenio Colectivo de Transporte Interurbano de Viajeros, León, BOP 12 de agosto de 2004). Por tanto, además de la interpretación y vigilancia de lo pactado, las Comisiones Paritarias pueden «entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en los conflictos relativos a la interpretación del convenio; si transcurren quince días desde su solicitud o el intento termina sin efecto, se entiende cumplido el trámite conciliatorio y quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional» (puede verse el artículo 45 del Convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, León, BOP 7 de abril de 2004).

Parece claro que en los convenios se diga que las funciones o actividades de su Comisión Paritaria «no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa en vigor» [artículo 38 del Convenio colectivo de la Empresa «Freigel Food Solutions, SA» (antes «Ibergel, SA»), Zamora,

BOP 6 de junio de 2005]. Ello no impide el hecho de que antes de acudir a la vía jurisdiccional sea precisa su intervención y, por tanto, «no podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada Comisión Paritaria» (artículo 33 del Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, Zamora, BOP 8 de agosto de 2005); como si de una cláusula de estilo se tratara, suele manifestarse por los sujetos negociadores que «antes de promover un conflicto colectivo sobre la interpretación o aplicación del vigente convenio colectivo será requisito previo haber sometido el asunto a estudio de la Comisión Paritaria» [artículo 37 del Convenio colectivo de la Empresa «Freigel Food Solutions, SA» (antes «Ibergel, SA»), Zamora, BOP 6 de junio de 2005].

Es tan característico, que estas competencias o atribuciones se describen en primer lugar como un «requisito previo a la interposición de demanda o reclamación individual o colectiva ante la jurisdicción social o ante la administración laboral, someter el asunto objeto de conflicto a la consideración de la comisión paritaria, que resolverá en el plazo máximo de diez días, decidiendo lo que se considere oportuno» (artículo 62 del Convenio colectivo de la Empresa «Ontex Peninsular, SA», Segovia, BOP 23 de diciembre de 2005) y al tratar su composición se dice que «intervendrá preceptivamente en el intento de solución de los conflictos colectivos, de hecho o de derecho, que se puedan plantear en el centro de trabajo» (artículo 63 del Convenio colectivo de la Empresa «Ontex Peninsular, SA», Segovia, BOP 23 de diciembre de 2005). El intento de solución del conflicto planteado puede llegar tan lejos que si la Comisión Paritaria no logra la solución en su seno, no obstante su función de arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos le sometan de común acuerdo quienes sean parte de los mismos, podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos (artículo 1 del Convenio colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera, Soria, BOP 26 de abril de 2002). No obstante, mejor que acudir a algún o algunos árbitros externos si no hubiera acuerdo en la Comisión Paritaria, parece que debiera indicarse que en caso de desacuerdo dentro de la misma y, una vez agotado este trámite, la conciliación, mediación o arbitraje debe buscarse en el ámbito del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA). En el artículo 9 del Convenio colectivo de la Empresa «Dornier, SA», Palencia, BOP 26 de diciembre de 2005, se procede de esta forma: la empresa y la representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, se reunirán en un plazo máximo de quince días desde que lo requiera una de las partes, antes de someterse expresamente a los Procedimientos de Conciliación y Mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse entre las partes, y específicamente pasa a enumerar los tipos de conflictos laborales. Cada vez mayor número de convenios manifiestan que «cuando en la Comisión Paritaria no se llegase a un acuerdo, ambas partes podrán recurrir al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)» (artículo 10 del Convenio Colectivo de Trabajos Agropecuarios, Palencia, BOP 29 de agosto de 2005); o dicho de otro modo, que «cuando existan discrepancias serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el ASACL, dependiente del SERLA» (artículo 6 del Convenio Colectivo del

Personal Laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, BOCyL 31 de octubre de 2005).

Aunque no sea necesario, cada año nos encontramos con más convenios donde expresamente la empresa y la representación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, «se someten expresamente a los Procedimientos de Conciliación y Mediación de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León, para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse entre las partes» (artículo 9 del Convenio colectivo de «Cintra Aparcamientos, SA», Ávila, BOP 16 de septiembre de 2005; y artículo 9 del Convenio Colectivo de «Dornier, SA», Ávila, BOP 19 de septiembre de 2005); o bien, se emplea la siguiente fórmula: «a la firma del presente Convenio ambas partes de la mesa negociadora se adhieren a la solución extrajudicial de conflictos a través del SERLA (Servicio de Relaciones Laborales)» (artículo 4.4 del Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Carbonero El Mayor, Segovia, BOP 8 de julio de 2005). En otras ocasiones, simplemente se dice que «durante la vigencia del convenio ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, así como en su caso para la aclaración de las posibles discrepancias» [artículo 9 del Convenio colectivo de la Empresa «Galletas Siro, SA» (antes «Industria Castellana de Alimentación, SA»), Zamora, BOP 2 de junio de 2006].

En el fondo, se trata de dos instancias extrajudiciales de composición del conflicto, de forma que «tendrá competencia en primera instancia la comisión paritaria y si en ella no hubiera acuerdo se acogerán al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)» (artículo 34 del Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas, Ávila, BOP 2 de agosto de 2005). Parece más correcto el empleo de esta articulado que aquel otro donde se manifiesta que en los conflictos colectivos «el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo, inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos, que surjan directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo» (artículo 48.8 del Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de El Barco, Ávila, BOP 25 de enero de 2005), porque parece obviarse el paso intermedio por el SERLA.

Sería conveniente que los negociadores consideraran que, a pesar de no ser necesaria la adhesión formal al II Acuerdo de Solución Autónoma de Solución de Conflictos Laborales de Castilla y León (II ASACL), podría indicarse una referencia al mismo siempre y cuando no hubiera acuerdo previo en el seno de la Comisión Paritaria, para conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del convenio; por ejemplo: «Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL), vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de la Comisión Paritaria de este convenio, siempre y cuando se trate de con-

flictos derivados de la interpretación y/o aplicación del presente convenio» (disposición final 2.^a del II Convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, Soria, BOP 26 de abril de 2002).

V. CONCLUSIÓN

Aunque en algunos convenios colectivos sólo se indica que se crea la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del mismo (Convenio Colectivo Industrias de la Madera, Salamanca, BOP 7 de abril de 2004), de todo lo dicho hasta aquí se deduce que, en los convenios colectivos de Castilla y León, las Comisiones Paritarias realizan algo más que una mera intendencia y gestión permanente, porque casi siempre en algún lugar del convenio tienen asignada alguna función específica; por ejemplo, en este mismo convenio de la provincia de Salamanca se manifiesta que «en todo caso la petición de aplicación de la cláusula de descuelgue para que surta efectos, deberá ser informada positivamente por la Comisión Paritaria de este Convenio».

Si la principal y más característica función de las Comisiones Paritarias radica en la interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo y la adaptación de sus cláusulas a la normativa vigente, parece lógico que sus acuerdos tengan «la misma eficacia práctica, en materia de interpretación que lo pactado en el convenio», claro es con la exigencia de que para la adopción válida de los mismos se requerirá la aprobación de cada una de las partes (artículo 4 del Convenio colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Vinuesa, Soria). A veces, simplemente se dice, que «los acuerdos que interpreten artículos de este convenio, tendrán la eficacia de éste» (artículo 1 del II Convenio colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera, Soria). Y esto se justifica precisamente porque para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por el 51 por 100 de los votos de cada representación. No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado (artículo 6 del Convenio colectivo del sector de Transporte de Mercancías por carretera, Palencia). Al tiempo, no hay que olvidar que la Comisión Paritaria es el más claro exponente de la negociación continua y se corresponde con el mismo ámbito del convenio colectivo, tanto es así, que «los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en desarrollo de cláusulas determinadas del Convenio serán objeto de registro en la Oficina Pública correspondiente y de publicación en el BOCyL», (artículo 5 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León). Otro ejemplo de la facultad de aplicación de lo negociado está en el hecho de que pueden estudiar y acordar en aplicación del convenio, cuantas modificaciones normativas se pudieran requerir por cambios de la legislación actualmente vigente (disposición adicional 1.^a del Convenio colectivo del Patronato Municipal de Deportes, Palencia).