

# GUIA DE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA

## ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

Eva Garrido Pérez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cádiz



Consejería de Empleo,  
Empresa y Trabajo  
Autónomo

Consejo Andaluz de  
Relaciones Laborales



Cátedra de  
**Negociación Colectiva y  
Relaciones Laborales  
de Andalucía**

un  
Universidad  
Internacional  
de Andalucía  
A

Junta  
de Andalucía

Consejería de Empleo,  
Empresa y Trabajo  
Autónomo

Consejo Andaluz de  
Relaciones Laborales

# ÍNDICE

<b>I. NOCIÓN Y ELEMENTOS DE CONFIGURACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>II. EL DISEÑO ORGÁNICO Y FUNCIONAL DE LA COMISIÓN PARITARIA .....</b>	<b>9</b>
1. Delimitación orgánica de la Comisión Paritaria .....	10
1.1. <i>Representatividad de las partes negociadoras y firmantes del convenio</i> .....	11
1.2. <i>Número de miembros de la Comisión</i> .....	17
1.3. <i>Adopción de acuerdos</i> .....	21
1.4. <i>Presencia de terceros en la comisión</i> .....	25
2. Funciones generales de la Comisión Paritaria .....	26
2.1. <i>Vigilancia del cumplimiento del convenio (Interpretación y aplicación)</i> .....	27
2.2. <i>Solución de conflictos</i> .....	31
2.3. <i>Intervención en situaciones de inaplicación de condiciones de trabajo</i> .....	33
3. Otras funciones de la Comisión paritaria .....	37
<b>III. LAS REVISIONES O ADAPTACIONES DEL CONVENIO COMO ACTIVIDAD DE ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>46</b>
<b>IV. LA GESTIÓN DE LA VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO .....</b>	<b>54</b>
1. Opciones por la prórroga o por la denuncia .....	57
2. Propiciar la negociación ordenando la denuncia .....	59
3. Ordenar el inicio de la negociación tras la denuncia .....	62
4. Condicionar la vigencia ultraactiva o prorrogada .....	64
<b>V. EL REQUERIMIENTO DE LA BUENA FE EN LA ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO ....</b>	<b>67</b>
1. La buena fe en la negociación inicial o en sucesivas.....	68
1.1. <i>Iniciativa negociadora</i> .....	72
1.2. <i>Constitución de la Comisión negociadora y desarrollo de las negociaciones</i> .....	79
2. La buena fe en la fase de administración .....	83
<b>VI. RECOMENDACIONES BÁSICAS Y CLÁUSULAS TIPO PARA UNA ADECUADA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO .....</b>	<b>86</b>
1. En relación con la Comisión Paritaria: elementos orgánicos y funcionales .....	86
1.1. <i>Composición</i> .....	86
1.2. <i>Funcionamiento y adopción de acuerdos</i> .....	91
1.3. <i>Funciones</i> .....	94
2. En sede de vigilancia, aplicación e interpretación del convenio.....	100
3. Respecto a la resolución de conflictos .....	106
4. Ante situaciones de modificación o inaplicación del convenio.....	107
5. En situaciones de necesaria revisión de contenidos convencionales .....	110
6. En relación con la vigencia del convenio (en ultraactividad o prorrogada) .....	113
7. Sobre el proceso de negociación: comisión negociadora y bloqueos .....	118

## I. NOCIÓN Y ELEMENTOS DE CONFIGURACIÓN<sup>1</sup>

El vigente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 acoge entre sus objetivos el “preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación”, y a tal fin plantea a las partes negociadoras de los convenios colectivos dos líneas de actuación que deben asumirse de forma conjunta y en paralelo: por un lado, “impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas”; y por otro lado, “promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales”.

Estas dos orientaciones finalistas se alinean sin duda con lo que es en buena medida la adecuada administración y gestión de un convenio colectivo, si bien cabría expresar ya desde un inicio un matiz importante, cual es que la garantía y mantenimiento del procedimiento negociador no debe preservarse hasta el cierre de las negociaciones, tal como apunta el AENC. Esto es, las negociaciones entre las partes no se ultiman con la firma de un convenio, sino que continúan en un estado de permanente operatividad y eventual actividad en el periodo intermedio entre el cierre de una negociación inicial (con la firma del convenio) y el inicio del siguiente procedimiento negociador conducente a un nuevo texto convencional.

Esta fase intermedia o periodo “puente” es la que cubre lo que se da en llamar administración o gestión del convenio (un convenio vigente), y se compone de una serie de facultades (algunas regladas por la ley, otras dispuestas por la previsión convencional) a desarrollar por lo general (allí donde no hay especificación distinta por la ley) por una serie de órganos gestores o de administración entre los que ostenta un especial protagonismo la Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio (*ex art.91 ET*).

---

<sup>1</sup> La guía se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación PID2022-139488OB-I00 DER “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España: proyección e impacto de sus políticas palancas y componentes sociales en el marco jurídico sociolaboral”, financiado por MCIN 10.13039/501100011033 y “FEDER Una manera de hacer Europa”.

Pero es un periodo entre negociaciones de convenios (entre el cierre de uno y el inicio de otro) donde el control de actuación y decisión corresponde tan solo a las partes, pero no siempre estas son conscientes de ello a la hora de abordar, concretar y garantizar esas facultades o poderes de administración del convenio.

De hecho, el concepto de administración aplicado a un convenio no tiene un componente legal, esto es, no se encuentra acogido ni definido por la norma que ordena el sistema de negociación colectiva en España, aun cuando contamos con una cierta noción o delimitación doctrinal del término<sup>2</sup>, acuñado posiblemente por razones prácticas u operativas para concentrar bajo un marco delimitador común una serie de medidas o actuaciones sí contempladas por la norma (algunas, pues otras son de cuño directamente convencional, como posteriormente se indicará) que afectan al discurrir de un convenio colectivo durante su vigencia.

En este periodo se abre a las partes sociales un conjunto de opciones y posibilidades para mantener la finalidad misma de un convenio colectivo como instrumento de ordenación de las relaciones laborales y de gestión del conflicto, con medidas dedicadas a facilitar la aplicabilidad, actualización y adaptabilidad de los contenidos convencionales.

Puesto que las partes sociales colectivas se ponen de acuerdo en negociar y concluir un determinado convenio, con unos rasgos definatorios específicos que se evidencian en sus ámbitos y contenido, son las mismas partes las que deben controlar, gestionar y administrar de alguna manera dicho convenio hasta su finalización y pérdida de vigencia. Sin duda será la autonomía colectiva la que pueda determinar las medidas, acciones o facultades que puedan tener lugar o que puedan desarrollarse durante la vigencia del convenio colectivo y en ese periodo puente. Pero ello no es ni suficiente ni exclusivo. La nota de normatividad que se concede al convenio colectivo obliga a que también sea el marco normativo el que delimite cuales

---

<sup>2</sup> Sirva a tales efectos, el concepto ofrecido por Rodríguez Crespo, M.ª J., *La administración del convenio colectivo*. Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla, 2006, pág. 121, al decir que “la administración es esa actividad, que se proyecta más allá del proceso de estipulación, pudiendo ser definida como toda actividad negocial que permita gestionar los contenidos convencionales durante su vigencia para evitar su inoperatividad, ya sea eliminando los conflictos que pudieran derivarse de su contenido o actualizando la voluntad colectiva expresada en él”.

sean esas facultades o medidas de acción que pueden desarrollar las partes sociales en atención al propio modelo de negociación colectiva que se configura y ordena legalmente.

Tradicionalmente nuestro sistema de negociación ha respondido a rasgos de un modelo estático como se evidencia en los condicionamientos requeridos por el Estatuto de los Trabajadores para la válida constitución de la comisión negociadora, la adopción de acuerdos, la prórroga de la vigencia del convenio, o la imposibilidad de plantear una huelga para alterar lo pactado en el convenio. Pero en el estadio evolutivo de dicho sistema y tras una serie de cambios y reformas normativas, qué duda cabe que hoy por hoy se cuenta con principios e instituciones que aportan dinamicidad a la negociación colectiva: los arts. 41 y 82 del ET son prueba más que evidente de ello, abriendo espacios para que, durante la vigencia del convenio, puedan introducirse cambios y alteraciones, por muy excepcionales que se contemplen tales medidas. Asimismo, la última reforma legislativa en sede de negociación colectiva ha limitado el carácter único y general del periodo de vigencia del convenio con el fin de pactar diversos periodos de vigencia para materias o contenidos concretos del convenio (art. 86.1 ET). Posiblemente, el mayor rasgo de dinamismo sea de hecho el reconocimiento legal de un poder de los sujetos sociales de controlar la propia vigencia sea total o parcial de aquello que han negociado.

Sobre esta base de clara afirmación de la autonomía colectiva expresada en la disposición del contenido de lo negociado (aun con ciertas limitaciones derivadas del debido respeto a una norma pactada), la administración del convenio se conforma como una actuación que se sustenta sobre dos principios o elementos claves:

1. Uno de orden material o sustantivo, cual es el desarrollo de una gestión dinámica de las relaciones individuales y colectivas.
2. Otro de naturaleza finalista que es garantizar la eficacia del convenio buscando la garantía de aplicabilidad y el cumplimiento de su finalidad.

Por tanto, administrar el convenio no es más que ejercer un control sobre el procedimiento y el contenido de un convenio colectivo, desde la fase de vigencia de un acuerdo concluido hasta su finalización e inicio de una nueva negociación. Es un periodo en el que el convenio, como instrumento dinámico, debe gestionarse en procesos y contenidos para ajustarse a realidades variables o a requerimientos de cambio.

Sin duda, los mismos sujetos negociadores, pero también el propio legislador, asumen que durante la vigencia de un convenio pueden surgir circunstancias no previstas o contempladas inicialmente que provoquen vacíos de ordenación convencional o la obsolescencia de algunas de sus estipulaciones, cuando no cambios en la interpretación y consiguiente aplicación de parte de su clausulado que deviene ambiguo. Estas y otras situaciones de cambio y alteración en el texto convencional deben ser contempladas y solventadas para evitar precisamente los conflictos que aquellas pueden arrastrar afectando a la ordenación y la aplicación del convenio. Como se ha indicado, “para contribuir a que su ejecución resulte posible, sin trabas de ningún tipo, es necesario que se prevean en él mecanismos que permitan prevenir los conflictos y solventar aquellos que se produzcan. A esta fase ulterior a la de negociación y firma del convenio es a la que se denomina genéricamente como de ‘administración’”<sup>3</sup>.

Para el desarrollo de tal actividad y la consecución de su finalidad, la administración del convenio requiere de forma ineludible un **permanente estado de negociación** en la llevanza de lo pactado que, tal como se precisará a continuación, no se limita a expresarse en esa tradicional o básica competencia de aplicación e interpretación del convenio, sino que también se planteará ante requerimientos de adaptación de sus contenidos a necesidades, cambios o circunstancias no contempladas al momento de su negociación inicial, y ante lo cual el convenio se somete a otros procesos de negociación sobrevenida (frente a la inicial), parcial (frente al completo texto negociado en un primer momento) y excepcional.

Consiguientemente, esa permanente actitud o posición negociadora que conlleva la gestión y administración del convenio podrá tener, de

---

<sup>3</sup> Cfr. Rodríguez Crespo, M.ª J., *La administración del convenio colectivo*, op.cit. Pág. 118.

actualizarse, diversos finales, pero en cualquier caso deberá responder, como tal, a un parámetro común: la exigencia de una negociación de buena fe para obtener un acuerdo que posibilite el fin de la actuación, que no es otra que garantizar la eficacia y aplicabilidad del convenio. Cuestión distinta es el sujeto u órgano que pueda desarrollar esta “negociación” en abstracto de medidas de gestión o administración del convenio, pues no todas estas tienen la misma naturaleza, considerando además la existencia de una clara posición jurídica (e incluso jurisprudencial) sobre la distinta competencia que ostentan los legitimados para negociar respecto de aquella otra concedida a órganos específicos de administración, como son las comisiones paritarias de aplicación e interpretación del convenio.

Partiendo pues de lo mencionado con anterioridad de que la negociación colectiva no se acaba con la firma del convenio, sino que se mantiene operativa y exigible durante la vigencia de este, entendemos por Administración del convenio la actividad de gobernar, dirigir o gestionar el convenio ya redactado, firmado y publicado, mediante continuos procesos de negociación destinados a garantizar la eficacia y aplicabilidad del convenio durante su periodo de vigencia.

Esta delimitación permite poder identificar una serie de fases dentro del ámbito de administración de un convenio:

1. La vigilancia del cumplimiento de lo acordado (aplicación e interpretación)
2. Los procesos de alteración del contenido pactado y vigente (modificación / descuelgue)
3. Las revisiones o renegociaciones articuladas durante la vigencia
4. Control de la vigencia del convenio (denuncia y renegociación)
5. Prevención del conflicto

Aun cuando cada una de estas fases cuenta con su propia identificación, en todas ellas se expresan medidas para gestionar el convenio que tienen origen legal, pero también otras que pueden ser perfectamente concebidas por la propia negociación colectiva en virtud de la autonomía de las partes.

Son medidas que, en atención al fin último de la administración del convenio, como se acaba de indicar, se arbitran como mecanismos de solución de los conflictos que pueden generar precisamente los problemas de aplicación y eficacia del convenio durante su vigencia. Asimismo, debe preverse que la puesta en marcha de tales medidas puede generar a su vez otros conflictos que las partes no pueden llegar a componer (por falta de entendimiento o acuerdo en la adopción de esas actuaciones de administración), debiendo recurrir a otros mecanismos externos de solución coetáneos o posteriores al surgimiento del conflicto mismo. La acogida en los textos convencionales de un firme compromiso de las partes en recurrir a estas vías externas de solución en caso de controversias en el desarrollo y ejercicio de la administración del convenio es también parte de la actividad de gestión y ejecución del convenio mismo.

El núcleo fundamental de las actuaciones de administración del convenio, en tanto destinadas a garantizar su correcta aplicación y eficacia, se centralizan sin duda en la Comisión Paritaria prevista en los arts.85.3. y 91 del ET. Y de hecho, considerando su composición y sus atribuciones, tal como se dispone en dichos preceptos, el legislador sin duda quiere hacer de esta instancia el órgano por excelencia de administración del convenio, debiendo ser los negociadores quienes procedan a delimitar, complementar o ampliar los espacios de intervención de la comisión paritaria, si bien con ciertos límites derivados del respeto a aquellas otras competencias que se reservan a los órganos de representación del personal y especialmente a los sujetos con legitimación negocial.

Consiguientemente, el presente análisis debe partir de la correcta delimitación orgánica y competencial de la Comisión Paritaria, tanto en su diseño legal como desde su acogida convencional, con el fin de destacar aquellas orientaciones que pueden dirigirse o recomendarse a los negociadores con el fin de facilitar el adecuado y eficaz funcionamiento de dicha instancia en su papel de órgano esencial de administración del convenio. Tras su exposición, se pasará a destacar de manera específica todas aquellas actuaciones o acciones que son o pueden ser calificadas como de gestión y administración del convenio, y que o bien son



desarrolladas casi de manera exclusiva por la comisión paritaria, tanto por disposición legal como por atribución convencional, o bien deben quedar fuera del campo competencial de dicha comisión, por mucho que la negociación colectiva se lo permita, al corresponder a otras instancias representativas.

## **II. EL DISEÑO ORGÁNICO Y FUNCIONAL DE LA COMISIÓN PARITARIA**

En efecto, aun cuando como se ha apuntado, la Comisión Paritaria es el órgano de administración del convenio por excelencia<sup>4</sup>, ello no significa que tenga en exclusividad las competencias o actuaciones que fueran necesarias desplegar para garantizar la aplicación y la eficacia del convenio.

Al respecto, hay competencias que son atribuidas a dicho órgano directamente por la norma y otras que son delegadas por la propia comisión negociadora y que quedan reflejadas en el texto del convenio. En cuanto a las señaladas por la norma, se requiere precisión en su eventual acogida convencional con el fin de evitar que tales atribuciones se expresen en términos abiertos o en cláusulas generales que posibiliten unas actuaciones llevadas a cabo por propia decisión de la comisión paritaria y que excedan del sentir propio de sus competencias, como sucedería de usurpar o desarrollar una función o actuación que es ajena por corresponder a otras instancias orgánicas. Una adecuada delimitación de aquello que debe o no ser cumplido por la comisión paritaria se requiere con especial incidencia tratándose de las atribuciones que puede recibir en el convenio por decisión de quienes lo negociaron.

Consiguientemente, y tras una primera identificación orgánica de la comisión paritaria, especialmente desde la práctica convencional, se

---

<sup>4</sup> Se acoge, por todos, la conceptualización de comisión paritaria ofrecida por Alemán Páez, F. (*Las comisiones paritarias*, ed. Cívitas, Madrid 1996, p.23): “Los comités paritarios son aquellos órganos de composición mixta, conformados por representantes del banco social y del banco empresarial, que se instituyen en los pactos colectivos con la finalidad de interpretar el convenio, aplicar el clausulado del mismo, y resolver, en su caso cuantas discrepancias y conflictos surjan durante la vigencia del acuerdo”.

procederá a realizar un recorrido entre las actuaciones de administración que son propias de esta instancia en su contemplación por la práctica negocial, para destacar aquellas previsiones que por su expresión o bien merecen la consideración de inadecuadas o bien debe ser identificadas como buenas prácticas para acentuar el adecuado papel interventor en la administración del convenio, y en consecuencia ofrecer las debidas recomendaciones a los negociadores.

## **1. Delimitación orgánica de la Comisión Paritaria**

El ET elude cualquier nombre que en concreto pueda recibir aquella instancia que simplemente nomina como Comisión paritaria, y a la que encarga básicamente entender de las cuestiones derivadas de la interpretación y aplicación del convenio (art.91), así como de “otras establecidas en la ley y de cuantas le sean atribuidas” (art.85.3. e). De ahí que más que el nombre que pueda recibir este órgano en un determinado convenio, lo importante es el diseño de su campo de actuación y del conjunto de sus funciones.

No obstante, la práctica convencional ofrece ejemplos de una diversidad de nombres con los que se designa a tal instancia, y a través de estos es posible llegar a evidenciar la línea básica de su papel. En este sentido, se suele acoger el nombre más generalizado de Comisión paritaria o mixta de aplicación e interpretación<sup>5</sup>, o de seguimiento del convenio<sup>6</sup>, o de vigilancia e interpretación<sup>7</sup>, bien subrayando en el nombre otra de sus posibles funciones (Comisión Paritaria para la Interpretación, Mediación y Arbitraje

---

<sup>5</sup> CC sector de Prensa diaria (BOE 19.6.2024).

<sup>6</sup> CC interprovincial de la empresa NOKIA SPAIN, SA, (2024-2025) (BOE 30.8.2024).

<sup>7</sup> CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (TELYCO) 20242026 (BOE 19.6.2024).

del Convenio)<sup>8</sup>, o bien simplemente “denominándola Comisión Paritaria”<sup>9</sup> o Comisión Mixta<sup>10</sup>.

En cuanto a su composición, y habida cuenta de la exigencia normativa de que tenga carácter paritario, en la Comisión debe tener presencia quienes son representantes tanto de la parte social como de la parte empresarial, sin que necesariamente tenga que coincidir ambas representaciones en número de participantes. Al respecto, el art.85.3. e) del ET tan solo exige que sean representantes de las partes negociadoras, siendo la contemplación de tal exigencia en el propio convenio colectivo lo que podrá determinar a su vez el número de miembros de la Comisión Paritaria.

### **1.1. Representatividad de las partes negociadoras y firmantes del convenio**

Ciertamente, el ET alude de manera expresa, como integrantes de la Comisión, a quienes son representantes de las partes negociadoras, y hay que tener en cuenta que negociadores y firmantes no son conceptos intercambiables. La generalidad de las situaciones habilita tal identificación, aunque la práctica comercial conoce cierta asiduidad de negociadores no firmantes al final del proceso por decisión voluntaria en la exclusión de alguno o algunos de los que iniciaron y participaron en el mismo.

Y puesto que no son conceptos sinónimos, para mayor garantía de una interpretación auténtica que deba ofrecer la Comisión paritaria, es preciso concluir que la orientación legislativa se dirige hacia la exigencia de que los designados para ser miembros de dicha instancia han de ser representantes de los negociadores **firmantes** del convenio. Aceptar que en la Comisión paritaria participen sujetos externos o negociadores no firmantes, no solo

---

<sup>8</sup> CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (2024-2026) (BOE 26.7.2024).

<sup>9</sup> CC para Cajas y entidades financieras de ahorro (2024-2026) (BOE 6.6.2024); CC de la Fundació Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa», 2024-2027 (BOE 7.6.2024).

<sup>10</sup> CC sector de cadenas de tiendas de conveniencia 2024 (BOE 1.6.2024).

podría afectar al equilibrio convencional, sino que también perturbaría de manera negativa el cumplimiento de la primera y más básica responsabilidad de los firmantes de un convenio cual es la de garantizar la eficiencia y eficacia de lo pactado. Más aún, en cuanto representación de los sujetos firmantes del acuerdo, la Comisión paritaria se presenta como prolongación de estos y totalmente pues alineada con lo pactado, de modo que no podrá exigírsele la imparcialidad y neutralidad, especialmente en la resolución de conflictos de interpretación y aplicación, que pudieran ser requeridas a quien se presente como un tercero respecto del convenio, “lo que no quiere decir que no pueda actuar como tal durante la vigencia del convenio, como puede ser en el procedimiento de descuelgue salarial”<sup>11</sup>. Dicho de otro modo, “al suponer las labores de administración del convenio una mera prolongación de la esfera de la voluntad paccionada de las partes que suscribieron el convenio, resulta coherente confiarles funciones en dicho sentido solamente a quienes accedieron a firmar, que son los únicos que aceptaron sentirse obligados por él”<sup>12</sup>.

Sin embargo, los convenios colectivos no siempre responden a esa distinción entre firmantes y negociadores, quizás bajo la influencia de un derecho de libertad sindical que pudiera ser menoscabado de excluir indebidamente a quienes fueran sindicatos no firmantes. De hecho, cierta intención implícita por parte de los negociadores del convenio de acoger en el seno de la Comisión paritaria cualquier representación sindical podría estar detrás de expresiones deliberadamente abiertas o intencionadamente no expresas a la hora de indicar quienes son los representantes de los trabajadores que ocupan los puestos destinados al bando social en la Comisión paritaria, como sucede por ejemplo en este convenio<sup>13</sup>: “Estará integrada por 6 miembros, tres en representación de la empresa, libremente designadas por ésta, y tres en representación del personal de la misma, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1 del presente convenio colectivo.” Sin embargo, esta

---

<sup>11</sup> Cfr. Morales Ortega, J.M., *La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación internos*. Guías de Negociación. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Sevilla, 2006 pág.17.

<sup>12</sup> Rodríguez Crespo, M.ª J., *La administración del convenio colectivo*. Op.cit., pág. 134.

<sup>13</sup> CC de Unidad Editorial Información Económica SL, 2023-2025 (BOE 26.7.2024).

remisión no ofrece ninguna información útil que permita integrar o precisar la composición de la Comisión, puesto que dicho precepto se ocupa de indicar las partes contratantes con una expresión también más que amplia y difusa (*“El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación sindical de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española”*). Tan solo la información ofrecida por el convenio evidencia que por el bando social fue negociado “por los representantes de la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) y del sindicato Comisiones Obreras (CC. OO)”.

Consiguientemente, no resulta del todo infrecuente encontrar precisiones convencionales carentes de la suficiente claridad y garantía en torno a la adecuada participación de negociadores firmantes. Póngase el caso de este convenio<sup>14</sup> que ordena una Comisión “formada por ocho miembros, cuatro en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la Dirección de la Fundación Bancaria «la Caixa»”. La mera alusión a la “representación” queda absolutamente imprecisa y no garantiza que sea de los firmantes del convenio, al menos por la parte social. Por la información recogida en el propio convenio se comprueba que fue negociado con UGT y CC.OO en representación de los trabajadores, pero no se indica si ambas organizaciones fueron posteriormente las firmantes, resultando pues indefinida la presencia de una sola organización o de ambas, en reparto por igual de puestos o en atención a su representatividad en el ámbito del convenio.

Situación similar se plantea en este otro ejemplo convencional<sup>15</sup> que contempla una Comisión paritaria “integrada por un mínimo de dos personas por parte de la dirección de la empresa y dos personas por parte de la representación de los trabajadores...”. De nuevo, la mención a la “representación de los trabajadores” no garantiza la presencia efectiva del

---

<sup>14</sup> CC de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa», 2024-2027 (BOE 7.6.2024).

<sup>15</sup> CC de Unedisa Comunicaciones, SL. 2023-2025 (BOE 19.6.2024).

firmante de este convenio de empresa. Pero más allá de esto, lo realmente sorprendente del mismo es que admite la posibilidad de incrementar el número de componentes de la Comisión pero sin apenas precisiones sobre el alcance de tal eventualidad, esto es, cual sea su justificación, el momento en que pueda instarse tal incremento o el límite de este, señalando únicamente que es *“ampliable el número de miembros ecúanimemente por cada una de las partes, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1 del presente convenio colectivo”*. Sin que este art.1 ofrezca información sobre cómo operar tal incremento, puesto que tan solo se ocupa en indicar las partes firmantes (*“El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación sindical de CC.OO., de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española”*).

Una previsión anómala es sin duda la que ofrece este ejemplo convencional<sup>16</sup> que, aunque firmado por dos asociaciones empresariales y un solo sindicato (CC.OO), tal como se indica en la información del convenio, ordena que la Comisión paritaria se constituirá por los siguientes miembros:

ASNEF/AELR: Cuatro miembros designados por las mismas.

CC.OO.: Dos miembros designados por CC.OO-Servicios.

U.G.T.: Dos miembros designados por la FeSMC - U.G.T.

Como se observa, aun no siendo firmante el sindicato UGT, se le reserva una presencia en la Comisión, posiblemente por ser más representativo e incluso por haber participado en la negociación, de manera que la composición de la Comisión no se limita a los firmantes. De hecho, en el mismo convenio se precisa que para asistir a sus reuniones *“cada uno de los sindicatos firmantes o integrantes gozará de un crédito de 60 horas”*.

La negociación sectorial, allí donde puede concurrir más de una organización empresarial y fundamentalmente sindical en la negociación y

---

<sup>16</sup> CC marco para los establecimientos financieros de crédito (2024) (BOE 17.7.2024).

firma del convenio, es la que debe ofrecer mayores garantías de que los componentes de la Comisión paritaria sean designados por y entre quienes formaron parte de la comisión negociadora y firmaron el convenio, en tanto que son quienes habrían de desarrollar de forma adecuada sus competencias más básicas de interpretación y aplicación del convenio. Tratándose de convenios de empresa pareciera ofrecer menos problemas en este sentido, puesto que si se negocia por la representación legal de los trabajadores podría ser suficiente la mención a la instancia representativa en cuestión que habría de designar a sus representantes en la Comisión. Como sucede por ejemplo en este convenio<sup>17</sup> al disponer que *“la Comisión paritaria se compondrá de cuatro representantes de la Empresa y cuatro miembros de la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa de Barcelona y delegado/s de personal), designados todos ellos, en función de los temas a tratar, por cada una de las partes.”*

Ahora bien, cuando el convenio de empresa es negociado por secciones sindicales también debe expresarse una composición de la comisión paritaria que garantice la presencia sindical correspondiente. Como es el caso de este ejemplo convencional<sup>18</sup> negociado por las secciones de tres sindicatos que, según se dice en el propio convenio, representan al 100% de la representación electa en los órganos de representación legal de las personas trabajadoras: *“Se constituye una Comisión Paritaria del convenio colectivo. La Comisión Paritaria estará compuesta por hasta cuatro miembros por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio, incluyendo asesores, y el mismo número en representación de la Empresa que serán designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican, pudiendo asistir un asesor por ambas partes, con voz pero sin voto.”*

Similar consideración debe acogerse tratándose de convenios negociados y firmados por el comité intercentros, con distinta conformación sindical, en los que debe garantizarse la presencia de las organizaciones sindicales de base y, además, en su caso, con la misma regla de distribución de puestos

---

<sup>17</sup> CC de la Vanguardia Ediciones, SLU (2023-2024) (BOE 9.10.2024)

<sup>18</sup> CC de Vodafone Intelligent Solutions España SLU (2024-2027) (BOE 15.10.2024)

en la comisión paritaria en función de su representatividad que tuvo que aplicarse en la conformación de la comisión negociadora. Una ordenación precisa y garantista no siempre se acoge en convenios negociados y firmados por esta particular instancia representativa, como es el caso de este convenio que ordena una comisión paritaria compuesta *“por cinco miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección, a través del departamento de Recursos Humanos”*<sup>19</sup>.

Así pues, y con el fin de evitar posteriores conflictos en cuanto a la adecuada composición de la comisión paritaria, garantizándose que formen parte de la misma exclusivamente quienes firmaron el convenio y no cualquier otro sujeto o instancia que negoció en su caso o que ostentara una genérica legitimación negocial aunque no participara en la concreta negociación del convenio en cuestión, es recomendable cuidar la expresión convencional referida a la composición de la Comisión, eludiendo términos genéricos o imprecisos, para referirse siempre y en todo caso a representantes de quienes fueron las partes firmantes del convenio. Al respecto, no debe olvidarse que la presencia en la comisión paritaria únicamente de los firmantes del convenio no afecta al derecho de libertad sindical o al derecho de negociación de un sindicato no firmante, pues aquí se está ante una fase de administración del convenio, de su cumplimiento y aplicación, y no de una negociación inicial<sup>20</sup>. Cuestión distinta es, como se verá más adelante, que, dentro de esa actividad de administración y gestión del convenio, y por tanto cuando se encuentra en vigor, se reclame una regulación de contenidos nuevos o no previstos en el mismo.

Finalmente, y en cuanto que es una instancia representativa, con miembros que son pues representantes de las partes negociadoras, debe preservarse también para quienes lo son por la parte sindical, y así expresarse convenientemente en el convenio, la garantía de un crédito horario que

---

<sup>19</sup> CC interprovincial de la empresa NOKIA SPAIN, SA, (2024-2025) (BOE 30.8.2024).

<sup>20</sup> En este mismo sentido, Rodríguez Crespo, M.ª J., *La administración del convenio colectivo*, op.cit. pág. 135.



facilite el cumplimiento de sus funciones, al modo de lo previsto en este ejemplo<sup>21</sup>: *“Crédito horario para la comisión paritaria: Para la correcta administración y gobierno del presente convenio a través de la comisión paritaria y el desarrollo del trabajo de la misma, la representación sindical (titulares y suplentes) dispondrá de un crédito de 480 horas/mes para el adecuado desempeño de su función, a distribuir con la proporción derivada de la representatividad de cada sindicato firmante del convenio, en módulos que no podrán superar las 150 horas.”*

## **1.2. Número de miembros de la Comisión**

Como se indicaba con anterioridad, puesto que el ET no exige un número determinado de miembros de la Comisión, los negociadores del convenio tienen absoluta libertad para determinar el número y reparto de puestos en el seno de dicha instancia, incluso en seguimiento a las reglas que al respecto se practican en la composición de la propia comisión negociadora.

Así pues, lógicamente, a la hora de fijar por convenio el número de participantes que componen la comisión paritaria, los negociadores adoptaran el criterio que más se adapte a la propia conformación de la comisión negociadora o al menos de aquella que culminó en la firma del convenio. De ahí que en algún ejemplo convencional se diseñe el número de miembros y su reparto en función de quienes en concreto eran los firmantes, y siguiendo igual regla de representatividad en el ámbito del convenio que se siguió en la comisión negociadora. Tal es el caso de este convenio<sup>22</sup> que refiere a una comisión paritaria *“compuesta de nueve personas: tres elegidos por la Dirección de la empresa y seis en nombre de las representaciones sindicales firmantes distribuidas en función de su representatividad.”*

---

<sup>21</sup> CC del Grupo SIS para los años 24-27 (BOE 25.11.2024).

<sup>22</sup> CC de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (2024-2025) (BOE 15.10.2024).

Asimismo, en este otro ejemplo convencional, aun cuando no se prevé una composición equilibrada en la presencia de representantes de ambas partes firmantes, sí se garantiza la presencia ponderada por quienes habrían de formar el bando social, y consiguientemente una adopción de acuerdos siguiendo la regla prevista por el ET para la comisión negociadora: *“...una Comisión Mixta de naturaleza paritaria compuesta por nueve miembros, de los cuales dos serán nombrados por la Dirección de Generali SAU y los restantes siete miembros serán designados por cada una de las representaciones sociales firmantes, elegidos entre los participantes en la negociación del convenio, de acuerdo a la representatividad porcentual que ostenten.”*<sup>23</sup>

Sin embargo, la práctica convencional por lo general es más proclive a indicar el número de miembros de la comisión paritaria que corresponda a cada parte firmante, pero sin añadir reglas especiales de reparto de puestos en función de la representatividad que ostentan las organizaciones sindicales concurrentes. Un ejemplo se encuentra en este convenio<sup>24</sup> que contempla una comisión paritaria *“formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la sesión constitutiva de la misma”*. Resulta extraño que se apunte a cuatro vocales, uno por cada parte firmante, cuando en realidad ese convenio fue negociado y firmado por tres partes, lo que parece sugerir una cláusula reiterada en posteriores convenios donde no han concurrido el mismo número de firmantes que en ocasiones anteriores y por tanto sin garantizar su adecuada composición a cada concreto contexto negocial<sup>25</sup>. Una cuestión que debe cuidarse por parte de los negociadores, eludiendo acogidas inerciales de cláusulas de aparente falta de complejidad o conflictividad, pero que sin embargo denotan un deficiente compromiso

---

<sup>23</sup> CC de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (2024-2027) (BOE 11.9.2024).

<sup>24</sup> CC de gestorías administrativas (BOE 30.8.2024).

<sup>25</sup> Lo mismo sucede con el convenio Decathlon España, SA (2024-2026) (BOE 9.7.2024) que aunque negociado por representantes de la Dirección de la empresa y por un Grupo Independiente de Colaboradores de Decathlon (SGIC), en representación de los trabajadores, a la hora de indicar la composición de su comisión paritaria se indica que son tres miembros por la empresa y tres miembros por la representación de los trabajadores de *“entre las representaciones firmantes, los cuales serán designados y comunicados respectivamente”*.

desde los negociadores por aportar elementos de eficacia y eficiencia a esta instancia gestora de la administración del convenio durante su vigencia.

Garantizando la presencia de representantes de las partes que negociaron el convenio, resultaría conveniente que se acordará un número impar de representantes, a repartir entre los distintos intervinientes, con el fin de facilitar la adopción de acuerdos. Al respecto habría que evitar la composición en número par, como es este supuesto convencional<sup>26</sup> que prevé *“cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo”*. Con dicha previsión no hay reparto equilibrado entre ambos bandos lo que significa que puede haber cierto desequilibrio en número de miembros entre la parte social y la empresarial. Su composición podrá ser paritaria pero no equilibrada (de hecho, el convenio fue suscrito por una sola organización empresarial y por tres organizaciones sindicales: FSC-CC.OO., FeSMC-UGT y la Federación de Sindicatos de Periodistas\_FeSP). Y si además no se indica cómo se adoptan los acuerdos, puede resultar una cuestión operativa de extrema complejidad.

En todo caso, no parece conveniente dejar sin especificar el número de miembros que componen la Comisión paritaria para evitar que quede albur de la decisión de las partes al momento de su constitución o en cualquier otro durante el periodo de funcionamiento. Es el caso por ejemplo de este convenio<sup>27</sup> que elude toda mención al número de miembros de la Comisión que *“está integrada por las partes firmantes del presente convenio”*. Considerando además que se trata de un convenio de empresa negociado por la representación de la empresa y el comité intercentros, el convenio hubiera debido especificar el reparto de puestos entre las organizaciones sindicales que tuvieran a su vez presencia en el órgano de representación negociador y firmante del convenio. Una omisión que arrastra también la falta de precisión sobre cuál habría de ser la regla para adoptar los acuerdos en una instancia que no cuenta con una clara ordenación sobre su composición.

---

<sup>26</sup> CC sector de Prensa diaria (BOE 19.6.2024)

<sup>27</sup> CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (TELYCO) 20242026 (BOE 19.6.2024)

En otro ejemplo convencional<sup>28</sup> resulta extraña la mención a que la comisión paritaria está “*integrada por los representantes de las entidades y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio*”, pero sin indicar el número de miembros, para luego más adelante precisar tal número solo respecto del bando social: “*El número de miembros titulares de la parte social de esta Comisión será de tres por cada sindicato firmante de ámbito estatal y uno por cada sindicato firmante de ámbito autonómico.*” Al no especificarse el número de representantes por la parte empresarial no se garantiza una presencia equilibrada entre ambas partes representativas de los negociadores, aunque se presume. De hecho, el convenio sólo fue firmado por una organización empresarial. Posiblemente este tipo de menciones no ofrecen ningún problema de interpretación e integración para quienes han negociado y firmado el convenio, concedores pues de cómo va a ser su presencia en la comisión paritaria y de cuantos puestos tendrían en la misma. Sin embargo, no dejan de ser menciones genéricas, imprecisas e incompletas que pueden originar problemas interpretativos e incluso operativos para terceros distintos de los negociadores, en particular quienes se insertan en el ámbito de aplicación del convenio y pueden ser sujetos de un conflicto que someter a una comisión de la que se desconoce su composición y sujetos integrantes<sup>29</sup>.

En todo caso, cuando se mencionan a quienes forman parte de la comisión paritaria es más conveniente referenciar a las representaciones firmantes, en general, y no identificar en concreto a los sujetos que han negociado y firmado. Esa equivalencia inicial pudiera no darse con posterioridad durante la vigencia del convenio tras una renegociación o revisión de este en el que haya participado otro sujeto sindical con legitimación negocial distinto de los anteriores. Tal es el ejemplo de un convenio negociado por

---

<sup>28</sup> CC para Cajas y entidades financieras de ahorro (2024-2026) (BOE 6.6.2024)

<sup>29</sup> Al respecto es necesario comprobar quien ha participado específicamente en la negociación y firma del convenio. En el caso concreto la información del convenio recoge que concurrieron a la negociación “FINE, CC.OO. SERVICIOS, FeSMC-UGT, CIC y CIG”, aunque luego se dice que el convenio fue suscrito por FINE, CC.OO. SERVICIOS y FeSMC-UGT, y no se mencionan ni CIC ni CIG. Ello sugiere la posibilidad de que finalmente no firmasen el convenio, pero al recogerse en este que se reserva un puesto a cada sindicato firmante de ámbito autonómico, parece dejarse la puerta abierta a una posterior suscripción y consiguientemente entrada en la comisión paritaria.

UGT y CCOO en la parte social, y que recoge, a la hora de ordenar la comisión paritaria, que *“estará integrada por dos representantes de CC.OO., dos de UGT y cuatro más designados por la representación empresarial”*<sup>30</sup>.

### **1.3. Adopción de acuerdos**

La cuestión de cómo se adoptan los acuerdos en el seno de la Comisión depende a su vez de cómo se haya previsto la participación de los representantes de los negociadores (y firmantes) y de cómo, particularmente respecto del bando social, en su caso, se disponga el reparto de puestos.

Para aquellos supuestos de textos con referencia a una composición de número par, resulta coherente que se exija la regla de la mayoría de los miembros o bien la mayoría de cada una de las dos representaciones, al modo requerido para la adopción de acuerdos en la comisión negociadora<sup>31</sup>. Pero no siempre es el criterio acogido en los textos convencionales.

Precisamente, en el ejemplo citado de convenio donde se había acordado un número par de miembros para cada parte firmante del convenio<sup>32</sup>, a la hora de indicar cómo se adoptan los acuerdos en la comisión paritaria, se opta por una regla de difícil consecución, pues se exige que los *“acuerdos deberán ser unánimes”*. Elude la regla de la mayoría porque en tal caso, al final, podría haber más miembros de la parte social que de la empresarial. Sin embargo, exigiendo el criterio de la unanimidad se facilita la emisión de *“vetos”* por alguna organización presente. Un efecto que desde los negociadores del convenio se prevé que pudiera producirse con relativa frecuencia, habida cuenta de la previsión complementaria realizada en el

---

<sup>30</sup> CC para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 26.9.2024).

<sup>31</sup> Así, por ejemplo, en CC de Unedisa Comunicaciones, SL. 2023-2025 (BOE 19.6.2024) o en el CC de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (2024-2027) (BOE 11.9.2024).

<sup>32</sup> CC sector de Prensa diaria (BOE 19.6.2024).

convenio ante supuestos de no adopción de acuerdo, en cuyo caso *“cualquiera de las partes podrá someter las diferencias al procedimiento previsto”* (de adhesión al ASEC y el sometimiento expreso de los conflictos que pudieran surgir entre las partes a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico igual o inferior al de la respectiva CCAA).

Posiblemente considerando la posibilidad de bloqueos que puede arrastrar la regla de la unanimidad, algún convenio ofrece una solución alternativa que, sin embargo, así expresada no aporta elementos de seguridad y confianza en el funcionamiento negociado de la Comisión. Tal es el caso por ejemplo de este convenio<sup>33</sup> que, acogiendo una composición numérica de cuatro miembros para la representación empresarial y otros cuatro para la social (con reparto por igual entre dos organizaciones sindicales y sin exigir pues un reparto ponderado en atención a su representatividad), sin embargo ordena que *“dentro de la Comisión paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o, en su defecto, por mayoría simple”*, requiriéndose además para la validez de los acuerdos *“la presencia de más del 50% de los vocales por cada parte”*<sup>34</sup>.

Por su parte, la exigencia de mayorías absolutas o especialmente cualificadas, aun cuando aportara importantes dosis de legitimidad y vinculabilidad de los acuerdos así adoptados, puede arrastrar problemas de operatividad en comisiones paritarias excesivamente compartimentadas desde las distintas posiciones, en especial desde la parte social. Tal es el caso de este convenio con un sistema de mayorías y voto de cierta complejidad: *“para la adopción de acuerdos de esta Comisión de Seguimiento se requerirá una mayoría cualificada constituida por la mayoría absoluta de votos de los representantes de los trabajadores miembros de la Comisión, así como el voto favorable de cuatro quintas partes de los representantes de la Empresa”*<sup>35</sup>. Conscientes de esa

---

<sup>33</sup> CC marco para los establecimientos financieros de crédito (2024) (BOE 17.7.2024).

<sup>34</sup> Misma respuesta en orden a la adopción de acuerdos que se recoge en CC de Decathlon España, SA (2024-2026) (BOE 9.7.2024).

<sup>35</sup> CC interprovincial de la empresa NOKIA SPAIN, SA, (2024-2025) (BOE 30.8.2024).

complejidad, los negociadores remiten la solución de la discrepancia surgida por la no adopción del acuerdo a sistemas no judiciales de solución de conflicto establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Menor garantía de operatividad y eficacia de la Comisión se plantea allí donde, junto con una composición numérica par, ni tan siquiera se hace referencia a cómo resolver la cuestión de la adopción de acuerdos. Sucede así en este ejemplo convencional<sup>36</sup> que prevé una composición de ocho miembros, cuatro por cada parte, sin precisar si hay un reparto de puestos en función de la representatividad de los sujetos, y cual fuera la regla a seguir para adoptar acuerdos, si unanimidad, mayoría simple o mayoría ponderada.

Consiguientemente, si no se desea abocar a la inoperatividad y al fracaso en las actuaciones encomendadas a la Comisión paritaria, es recomendable evitar una composición par que impida el funcionamiento de dicha instancia y la adopción de acuerdos, eludiendo así mismo reglas de adopción de acuerdos que en última instancia aboquen a parálisis o bloqueos que terminen en una instancia externa de solución del conflicto generado.

Asimismo, si se opta por que los puestos asignados a la representación social fueran repartidos en función de su representatividad en el ámbito del convenio, habría de indicarse en el texto cual sea la regla de adopción de acuerdos que fuera acorde con dicha composición, esto es, si se exige un voto ponderado o bien una simple decisión mayoritaria. Aquello que no tiene sentido es que se fije que los sujetos sindicales presentes en la Comisión, con igual número de puestos para cada organización participante, contabilizan su voto en atención a su representatividad, para luego indicarse en el convenio que *“las decisiones en el seno de la parte social de la Comisión Mixta se tomarán por unanimidad”*<sup>37</sup>. Esta regla actúa

---

<sup>36</sup> CC de la Fundació Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa», 2024-2027 (BOE 7.6.2024).

<sup>37</sup> CC para el sector de cadenas de tiendas de conveniencia 2024 (BOE 1.6.2024).

pues con independencia del mayor peso que se le pueda atribuir al voto de alguna de las organizaciones sindicales, siendo pues irrelevante que el voto se contabilice en función de la representatividad, al margen de que sin duda abocaría a situaciones de bloqueo por el voto negativo que expresara alguna de las participantes sociales, impidiendo esa unanimidad.

Por último, y con la intencionalidad de proporcionar elementos de eficacia y eficiencia en el ejercicio de sus cometidos desde la conformación misma de la comisión paritaria, podría ser recomendable la previsión de su cierta “especialización” por razón de la materia, mediante una descentralización orgánica de la propia comisión para acometer concretas actuaciones. Una posibilidad que pudiera ser oportuna y recomendable tratándose de convenios de empresas o sectores de cierta dimensión, con comisiones paritarias de composición numerosa y/o amplio marco competencial atribuido por el propio convenio. Algún ejemplo convencional se orienta en este sentido, previendo la actuación de la Comisión paritaria a través de subcomisiones: *“La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo”*<sup>38</sup>. Asimismo, en este otro convenio se dispone *“la designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo”*<sup>39</sup>.

Por lo demás, resultaría igualmente conveniente confirmar en el texto del convenio que para facilitar la adopción por la Comisión de las decisiones y acuerdos que se requieran, y con ello dotar de mayor eficacia al cumplimiento de sus funciones, los miembros de dicha instancia deben contar con aquellos medios instrumentales que fueran precisos, particularmente la información y documentación de base sobre la cuestión o materia que han de abordar, tal como, a modo de ejemplo de buena práctica, recoge este convenio<sup>40</sup>: *“Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de*

---

<sup>38</sup> CC Unidad Editorial Información Económica SL, 2023-2025 (BOE 26.7.2024).

<sup>39</sup> CC de Unedisa Comunicaciones, SL. 2023-2025 (BOE 19.6.2024).

<sup>40</sup> CC de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (2024-2025) (BOE 15.10.2024).



*ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida”. Asimismo, en este otro ejemplo convencional<sup>41</sup> se contempla que “La Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos y que puedan ayudar a la resolución de los aspectos controvertidos.”*

#### **1.4. Presencia de terceros en la comisión**

Un elemento que puede aportarse desde los negociadores de un convenio para mejorar la operatividad y funcionamiento de la comisión paritaria es la contemplación de la suplencia o sustituciones de los miembros de esta, cuando así fuera necesario y bastando para ello la decisión de quienes son sus componentes. Así se expresa por ejemplo este convenio<sup>42</sup> al señalar que *“Los miembros de la comisión podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen”*. En todo caso, los suplentes o sustitutos designados deberían ser igualmente integrantes de las partes u organizaciones que firmaron el convenio, y no cualquier otra persona ajena o externa a las mismas.

Terceros que sí es admisible su presencia en la comisión paritaria con voz, pero sin voto en calidad de asesores de los miembros de esta, participando en su deliberaciones y adopción de acuerdos, lo que sin duda refuerza el ejercicio de las competencias de la Comisión y la efectividad de sus decisiones. Es así cómo se prevé en este convenio<sup>43</sup> disponiendo que la comisión paritaria *“podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes*

---

<sup>41</sup> CC de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (2024-2027) (BOE 11.9.2024).

<sup>42</sup> CC Unidad Editorial Información Económica SL, 2023-2025 (BOE 26.7.2024). En los mismos términos CC de Unedisa Comunicaciones, SL. 2023-2025 (BOE 19.6.2024).

<sup>43</sup> CC Unidad Editorial Información Económica SL, 2023-2025 (BOE 26.7.2024).

*de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes*<sup>44</sup>.

## **2. Funciones generales de la Comisión Paritaria**

El legislador orientó la existencia de esta instancia específica de representación hacia unos cometidos bien definidos y esenciales desde el punto de vista de la correcta administración del convenio entre negociaciones, cuales son las de interpretación y aplicación, así como la de solución de conflictos. Pero aun siendo estos los primarios y de cumplimiento general por parte de este tipo de instancia, sin duda la propia negociación colectiva puede atribuirle otros cometidos y tareas que actúen de manera ya sea esencial o ya sea complementaria a las de delimitación legal.

En este sentido, las funciones de la Comisión paritaria previstas por la norma deben ser consideradas como nivel mínimo de actuación, y por ende dejando que las partes firmantes puedan libremente diseñar un régimen de competencias más amplio y detallado para el cumplimiento de ese fin último de administración y gestión del convenio vigente.

Sin embargo, analizando la práctica convencional no puede inferirse una general preocupación de los negociadores por dar mayor papel interventor a la Comisión paritaria. De hecho, quizás sea más que generalizada la pauta de acoger básicamente las funciones tradicionales de esta instancia, en una redacción que por lo demás suele reiterarse en sucesivos reediciones o renegociaciones del convenio, sin apenas aportaciones novedosas en cuanto a espacios o cuestiones donde prever una intervención de la Comisión Paritaria.

---

<sup>44</sup> Similar previsión en CC de Unedisa Comunicaciones, SL. 2023-2025 (BOE 19.6.2024) y en CC sector de prensa diaria (BOE 19.6.2024).

Posiblemente en esta práctica limitativa y de escasa creatividad que evidencia la negociación colectiva en cuanto al ámbito competencial de la Comisión paritaria ha pesado con notable influencia el criterio delimitador entre actividad de administración / ejecución y actividad negociadora, y que ha concluido con relativa frecuencia en la nulidad de aquellas cláusulas convencionales que ignoren ese criterio al otorgar a la comisión paritaria una concreta función considerada de naturaleza negociadora y por tanto competencia exclusiva de quienes ostentan la legitimación negociadora.

Ante el temor de entrar en situaciones conflictivas en las que la comisión paritaria desarrolla una función que pueda considerarse de naturaleza negociadora, la opción entre los textos convencionales ha sido con frecuencia expresar en términos más que generales otras posibles actuaciones de dicho órgano. El recurso a expresiones amplias, cuando no mediante cláusulas abiertas que atribuyen a la Comisión cualquier otra actuación necesaria para la eficacia del convenio, no significa más que conceder un cheque en blanco a los miembros de la Comisión para que intervengan allí donde crean conveniente sobre la base de esa conexión finalista, por muy indirecta que pudiera ser, con el aseguramiento de la aplicación eficaz y eficiente del convenio. Sin embargo, y como en su momento se destacará, es una opción que al final podría arrastrar más conflictos que los que se pretende evitar, pues esas atribuciones abiertas podrían conducir a que la comisión paritaria, sin un previo acto de delegación desde los negociadores, ordenase y gestionara una materia que estos últimos no acordaron o no incluyeron en el texto convencional.

### **2.1. Vigilancia del cumplimiento del convenio (Interpretación y aplicación)**

La aplicación de la regulación convencional a las relaciones individuales es una actividad que por lo general se desarrolla bajo parámetros de normalidad, vinculando de forma directa e inmediata a quienes conforman el ámbito subjetivo del convenio. No obstante, en ocasiones esa aplicación

no ofrece tanta seguridad y se requiere una actividad adicional, como es la interpretación que clarifique su contenido

Consiguientemente, la debida administración del convenio va a exigir dar respuesta a situaciones en las que la aplicación del texto convencional puede ponerse en peligro por un conflicto interpretativo suscitado sobre una cláusula o disposición de contenido confuso, equívoco o incompleto. Cuando su expresión no evidencia con claridad cual ha sido la intención de las partes al negociarla, ya sea de forma involuntaria o quizás fruto de la intencionalidad de los sujetos en dejar imprecisa o incompleta una determinada estipulación convencional (respondiendo así a ciertas estrategias negociadoras), la garantía de aplicación del convenio va a depender de una adecuada actividad interpretativa e integradora de lo confuso y/o incompleto. Una actuación no exenta de dificultad y más aún si tuviera que desarrollarse por sujetos externos que no participaron en la negociación del convenio, de ahí que en los casos en que fuera necesaria se atribuye tal actividad justamente a los negociadores para que puedan manifestar cuál fuera en su caso la voluntad inequívoca y clara que subyace tras una determinada expresión no suficientemente precisa o completa, con el fin de poder dar la interpretación auténtica que merezca el contenido negocial en cuestión y así garantizar su aplicación efectiva.

Siendo pues esta la función primigenia y más básica de la Comisión paritaria, los convenios colectivos deberían disponer de una adecuada ordenación de los cometidos de la misma que garantizara de manera especial el ejercicio de esa actividad de vigilancia e interpretación, conjuntamente con aquella otra que también forma parte del núcleo funcional de dicha instancia, cual es la de intervención en los conflictos que se le sometan<sup>45</sup>.

No obstante, si algo distingue la práctica convencional sobre ordenación funcional de la comisión paritaria es su falta de uniformidad en los contenidos y diseños de sus cometidos, constatándose desde desarrollos

---

<sup>45</sup> CC de Supercor, S.A para los años 2024-2026 (BOE 25.11.2024); CC sector de prensa diaria (BOE 19.6.2024).

más completos y detallados a simples menciones en cumplimiento de la obligación legal de acoger la comisión paritaria en el contenido del convenio, pero sin apenas anotaciones que aporten un diseño funcional propio y específico de la Comisión a desarrollar en el ámbito del convenio. Más aun, las disposiciones convencionales relativas a la Comisión paritaria son de las más propicias a su reiteración, mostrándose una cierta dejadez desde los negociadores en mantener su delimitación, tanto desde el punto de vista de su composición como el de sus atribuciones, en sucesivas negociaciones, y que a su vez podría ser evidencia de una falta de confianza en el papel que puede o podría desarrollar la comisión paritaria como instancia fundamental de administración y de garantía de aplicación del convenio en el periodo entre negociaciones. Al respecto, una escasa o limitada atención hacia la Comisión, a la hora de darle contenido funcional, sin duda tendría como consecuencia la ineficacia o ineficiencia en sus cometidos, e incluso la generación de conflictos de interpretación y aplicación que hubieran podido quedar solventadas por una comisión paritaria que se sustentara en una adecuada, completa y esmerada ordenación de su ámbito competencial, incluyendo garantías para su correcto ejercicio.

Desde esta consideración, resulta pues inapropiados aquellos ejemplos convencionales que no mencionan específicamente las funciones de la Comisión y se limitan a indicar por ejemplo *“la constitución de una Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo”*<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> CC interprovincial de la empresa NOKIA SPAIN, SA, (2024-2025) (BOE 30.8.2024), aun cuando a lo largo de su texto es posible localizar menciones a la intervención especialmente informativa y en algún caso resolutoria de conflictos de esta comisión paritaria. Sucede también en el CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (2024-2026) (BOE 26.7.2024), que no identifica las funciones específicas de la comisión paritaria pero sí hay remisiones en texto a una participación de la misma, como cuando por ejemplo se le faculta *“para estudiar y proponer las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.”*

Por otro lado, posiblemente la práctica negocial no termine de ser consciente del alcance y las condiciones en las que debe ejercitarse por parte de la Comisión Paritaria la actividad de interpretación del convenio.

En este sentido, cuando se reclama de la Comisión tal función de interpretación del convenio, la cuestión no se centra en ofrecer una respuesta a una distinta visión en cuanto a la aplicación de un precepto del convenio, sino en dar una explicación o aclaración a un precepto ambiguo o incompleto, pues su interpretación debe completar e integrarse en el convenio.

Una circunstancia que puede ser frecuente, pero también evitable. Es decir, las cláusulas ambiguas, poco claras o imprecisas en sus términos, abocando a conflictos interpretativos, pueden ser evidencia de tensiones entre los sujetos negociadores que surgen o se manifiestan en el curso de la negociación, o bien responden a estrategias en las que, ante un escollo en una determinada cuestión, se prefiere esquivarlo sin cerrar adecuadamente su expresión, para seguir con la negociación y adoptar el acuerdo. En este sentido, se termina asumiendo que algunas cláusulas sufren de falta de claridad o carecen de la adecuada precisión, y en última instancia los sujetos negociadores son conscientes de que, con posterioridad, y una vez vigente el convenio, se reclamará del correspondiente órgano de administración la necesaria labor de interpretación e integración cuyo resultado será un acuerdo. Este se incorporará al convenio para complementarlo y así garantizar su aplicabilidad. Sin embargo, no debe obviarse que la comisión paritaria es una especie de *longa manu* de la comisión negociadora para intervenir en ámbitos de mera administración del convenio, de donde en el seno de la propia Comisión pueden reproducirse la misma situación de conflicto o bloqueo que surgieron en el curso de la negociación, y con ella la posibilidad de que tampoco en la comisión paritaria se pueda adoptar un acuerdo que solvete la adecuada interpretación requerida. De ahí la conveniencia e idoneidad de que se contemple el recurso a otros instrumentos de solución de conflicto, como es la intervención mediadora o arbitral por parte de las instancias correspondientes, y que tal acogida (ya planteada desde el ET)

forme parte de la ordenación que desde el convenio se haga de la comisión paritaria y de su ámbito competencial.

## **2.2. Solución de conflictos**

Como se apunta, junto a la de interpretación y aplicación del convenio, aquel otro cometido básico y esencial de la Comisión paritaria que da relevancia a su existencia y funcionamiento en el periodo de administración de un convenio entre fases de negociación es sin duda la de solución de conflictos. Y es respecto de este cometido que efectivamente los negociadores no eluden su responsabilidad de reconocer, ampliar y garantizar su ejercicio, si bien con distinto nivel de desarrollo y alcance.

Por lo pronto, y por derivada legal, entre los convenios se expresa la tarea de la Comisión de solventar los conflictos colectivos de interpretación y aplicación; y en menor medida, tal como es opción negocial, la de incorporar también la intervención dirimente de los conflictos individuales que se le sometán.

Ahora bien, la función atribuida a la Comisión paritaria de resolución de conflictos colectivos relativos a la interpretación y aplicación del convenio (art.91.3 ET) puede encontrar asimismo problemas de efectividad. Siendo de naturaleza colectiva el conflicto, es más que posible que sean partes de este quienes, directamente o por representación, ya concurrieron en la negociación del convenio cuyo contenido se discute. Consiguientemente la comisión paritaria, habida cuenta de su composición, no puede de suyo conformarse como un órgano tercero ni sobre el contenido del convenio sometido a conflicto interpretativo o de aplicación, ni sobre quienes por lo general pueden generar o plantear un conflicto de esta naturaleza. Su resolución, de solicitarse a la comisión paritaria, puede encontrar serias dificultades de llevarse a cabo si se reproducen en su seno las mismas situaciones enfrentadas que originaron el conflicto. Así pues, ante conflictos colectivos que nacen del propio texto, de su interpretación y aplicación, la exigencia indicada por el art.91.3 ET de una intervención

primigenia por parte de la Comisión Paritaria, aun respetando el protagonismo de dicha instancia en esas funciones que son de estricta administración del convenio, puede finalizar revistiendo una importancia más formal que real, en cuanto que el conflicto termina abocado a una solución judicial o extrajudicial.

De ahí, que se ponga el debido foco de atención, desde los negociadores de un convenio, en que juntamente con la Comisión, tanto cuando acomete tal función de solución de conflictos, como cuando a la hora de ejercer sus funciones decisorias en orden a la interpretación y aplicación del convenio no se alcanzará un acuerdo en el seno de la Comisión, se garantice el recurso a vías complementarias o alternativas de solución, tal como apunta el propio art. 91 del ET.

En esta sede es donde los convenios deben ser extremadamente cuidadosos en la ordenación que contemplen. Y no basta cumplir con el compromiso y reflejar expresamente la remisión a sistemas de solución extrajudicial que fueran aplicables según el ámbito del conflicto, al modo de *“En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el SIMA o los órganos de solución extrajudicial de conflicto de la CCAA correspondiente”*, o bien simplemente el recurso a *“procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.”*

La idea que debe considerarse desde los negociadores es que, para una correcta administración del convenio, más importante que la solución de un conflicto es sin duda su prevención, por lo que no solo es suficiente reforzar el papel de las comisiones paritarias como instancias de resolución de conflictos, sino también su misión como medio de prevención y evitación del conflicto a través de adecuadas actuaciones interventoras de gestión y administración del convenio. El propósito es prevenir un conflicto que puede desestabilizar o impedir la eficacia y ejecución del convenio, de donde los negociadores no deben desaprovechar la ocasión y la oportunidad de dar el contenido preciso y conveniente al ámbito competencial de las comisiones paritarias. Y no solo eso, sino que al margen



de las funciones que en esta sede se atribuyen a tales instancias, debe garantizarse que estas sean siempre garantes del recurso a los procedimientos autónomos de solución en el ámbito de administración del convenio que permitan alcanzar su efectivo cumplimiento cuando este pueda ser susceptible de quedar menoscabado o en peligro por un eventual conflicto.

### **2.3. Intervención en situaciones de inaplicación de condiciones de trabajo**

La posibilidad de inaplicación de parte del contenido de un convenio colectivo estatutario se contempla en el art.82.3 ET de manera excepcional ante supuestos de extrema gravedad y justificación. Está debe residenciarse en un cambio sobrevenido de circunstancias que afectan a la base del negocio jurídico, y que alteran ese equilibrio contractual / normativo que hay que restablecer modalizando la disposición y ejecución de las obligaciones convencionales. Por ello, la excepcionalidad del proceso de inaplicación se identifica particularmente por la afectación a la unidad del convenio y de ahí también la particularidad del procedimiento previsto a tal fin.

En este sentido, en cuanto que un proceso de inaplicación impacta en la eficacia normativa y en el diseño contractual del convenio entendido en su totalidad y sobre la base de su propio equilibrio interno, y en la medida en que se reclama la intervención de los órganos gestores del pacto, sin duda estamos antes una manifestación de la administración del convenio<sup>47</sup>.

Ahora bien, precisamente quienes son llamados a adoptar un eventual acuerdo de inaplicación de parte del contenido de un convenio colectivo no son las instancias de administración de este, sino quienes tienen la legitimación para negociarlo por cuanto en la decisión acordada de inaplicación va alineada aquella otra de determinación de las nuevas

---

<sup>47</sup> En el mismo sentido, Morales Ortega, J.M., op.cit., pág. 85.

condiciones aplicables en sustitución de las inaplicadas. Una actuación que ya no es de mera ejecución del convenio (del que pudiera responsabilizarse a la comisión paritaria) sino otra de naturaleza negociadora, cuya competencia reside tan sólo en quienes pueden legítimamente negociar un convenio colectivo del Título II del ET.

A pesar del protagonismo concedido desde la norma a sujetos con legitimación negocial en los procesos de inaplicación, no obstante la Comisión paritaria sí puede tener cierto papel interventor en dos momentos de dicho proceso. Por un lado, cuando se adopta el acuerdo de inaplicación la comisión paritaria, como órgano de administración del convenio, debe llevar a cabo una labor de seguimiento y aplicación del propio descuelgue tanto en sus elementos materiales como temporales. Y, por otro lado, tal como se prevé en el propio art.82.3 ET, en caso de desacuerdo entre los sujetos habilitados para negociar y acordar eventualmente el descuelgue, se puede someter la discrepancia a la comisión paritaria, cuyos componentes, conocedores de las voluntades negociales expresadas en el convenio y del equilibrio interno del mismo, pueden llegar a ofrecer una respuesta también equilibradora y de responsabilidad negocial. Sin embargo, debe subrayarse que la actividad dirimente de la discrepancia que puede desarrollar la comisión paritaria en tal caso se limita a expresar su pronunciamiento en orden a si la inaplicación está justificada o no, pero no puede en ningún momento decidir cuales fueran en su caso las nuevas condiciones aplicables. Y en última instancia ha de considerarse la posibilidad de que tampoco la intervención de la Comisión paritaria resuelva la discrepancia entre los sujetos negociadores de la inaplicación que pueden estar a la vez representados en la propia Comisión, de modo que una vez más en el seno de esta puede reproducirse el mismo bloqueo y desacuerdo, debiendo dar paso, en tal caso, y acogándose así expresamente en el propio convenio al prever y contemplar los procesos de descuelgue de su contenido, al recurso directamente a los procedimientos autónomos de solución articulados por instrumentos del art.83 (como es el CARL) o bien a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si afectara el procedimiento a más de una Comunidad Autónoma.

La práctica convencional no elude la acogida de esta intervención de la comisión paritaria, si bien más en la línea señalada por la norma (actuación dirimente en caso de no acuerdo entre los legitimados) con apenas previsiones que complementen el cometido que pueden desarrollar las comisiones paritarias en situaciones de inaplicación.

Una primigenia evidencia de ello es que la participación de la Comisión con relación a tales situaciones no suele incluirse en la particular cláusula dedicada a prever la constitución y funciones de dicha instancia, mientras que aparece con más generalidad en la disposición que contempla y ordena el procedimiento de inaplicación. Esta última ubicación permite a los negociadores del convenio, al momento de acordar el contenido general de dicha cláusula, concretar la exigencia o no de la intervención de la comisión paritaria en caso de desacuerdo entre los sujetos participantes del proceso de inaplicación, optando bien por reproducir la previsión legal y dejando pues en libertad a las partes, cuando y en el momento en que se origine, decidir si remiten el desacuerdo a la Comisión, tal como señala el art.82.3 ET<sup>48</sup>, o bien disponer de antemano de esa voluntad de las partes, ordenando una intervención obligada de la Comisión ante tal desacuerdo. Esta última opción es particularmente significativa por cuanto refuerza el papel dirimente que pudiera cumplir la Comisión paritaria, siquiera forzando a su actuación primera antes que remitir directamente la discrepancia a vías externas de solución. Tal es el caso por ejemplo de lo previsto en este convenio<sup>49</sup>: *“Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se **someterán preceptivamente** a la Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio..”*; o también en este otro convenio<sup>50</sup>: *“En caso de que se exista discrepancia entre las partes, **someterán** la misma a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se eventualmente se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.”*

---

<sup>48</sup> CC de gestorías administrativas (BOE 30.8.2024); CC sector de Prensa diaria (BOE 19.6.2024).

<sup>49</sup> CC de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (2024-2027) (BOE 11.9.2024).

<sup>50</sup> CC sector de cadenas de tiendas de conveniencia 2024 (BOE 1.6.2024).

Ya sea con una intervención voluntaria de la Comisión, en tanto que decidida por las partes participantes del proceso de inaplicación, o ya sea una obligatoria, por acuerdo adoptado por los negociadores del convenio al momento de ordenar tal proceso para el ámbito aplicativo particular del mismo, debe considerarse la posibilidad más que frecuente de que no se alcanzara tampoco un acuerdo dirimente de la divergencia en el seno de la propia comisión paritaria.

De ahí también la disposición, ya prevista por el ET y asimismo acogida en la práctica convencional, de contemplar las vías de solución externas para solventar el conflicto y la falta de acuerdo en las instancias participantes a nivel interno, dentro del ámbito aplicativo del convenio. Sin que los negociadores de un convenio no puedan ni deban salirse del guion previsto por el ET en tales situaciones de desacuerdo<sup>51</sup>, aquello que sí pueden aportar para reforzar el papel de la comisión paritaria como órgano garante de la eficacia aplicativa del convenio es contemplar expresamente un cometido de seguimiento, vigilancia y control no solo del mismo proceso de inaplicación, sino también fundamentalmente de los términos de lo acordado o dispuesto.

Un ejemplo de participación de la Comisión durante el proceso, y que bien puede presentarse como buena práctica a ser acogida por los negociadores, es este convenio<sup>52</sup> en el que se exige a la empresa el deber de notificar a la comisión paritaria, y no solo a la representación del personal, que se encuentra en alguna de las circunstancias justificativas de una posible inaplicación salarial, y precisando que *“En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al **conocimiento del desarrollo y aplicación del***

---

<sup>51</sup> A lo sumo disponer que en caso de desacuerdo en la Comisión paritaria se recurra directamente a un arbitraje, de entre los medios de solución extrajudicial previstos en acuerdos interconfederales de ámbito estatal o autonómico; como es el caso del CC de Supercor, S.A para los años 2024-2026 (BOE 25.11.2024), disponiendo que *“De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán por acuerdo la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un/a árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.”*

<sup>52</sup> CC sector de Prensa diaria (BOE 19.6.2024).

*proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de las personas trabajadoras de la misma.”*

### **3. Otras funciones de la Comisión paritaria**

Como se indicaba con anterioridad, más allá de las funciones delineadas e indicadas por la norma para ser cumplidas por la Comisión paritaria, los negociadores tienen libertad para atribuir otras competencias, aunque esta libertad tiene sus límites derivados del respeto a las funciones que son o deben ser asignadas a otras instancias representativas de los intereses de las partes sociales.

Por lo pronto, si se pretende que la Comisión paritaria cumpla su función de órgano de administración del convenio, deben quedar perfectamente delimitadas sus atribuciones tanto en contenido como en alcance, evitando interferencias o intromisiones en el campo competencial de otros sujetos u órganos de representación. Esta tarea delimitadora es sin duda labor que deben desarrollar los negociadores del convenio, evitando tanto la duplicidad interventora en determinada cuestión u ordenación, como la ausencia de una debida actuación por el órgano o instancia que fuera competente por razón de la materia o la naturaleza de la acción requerida. En este punto debe actuarse de manera cuidadosa a la hora de respetar las competencias y atribuciones de los órganos de representación del personal en las empresas o centros de trabajo (tanto las de origen legal como las ampliadas desde la propia negociación colectiva), asegurándose de que la intervención de las comisiones paritarias no usurpe aquellas allí donde deban ejercerse. De ahí que los negociadores deban ser extremadamente rigurosos a la hora de precisar las competencias de las comisiones paritarias, concretando y detallando sus espacios y ámbitos de intervención. Una exigencia que tiene especial importancia a la hora de fijar los límites de actuación de estas instancias en relación con aquellos otros

ámbitos de intervención que sólo pueden ser ocupados por los sujetos con legitimación negocial.

En efecto, a pesar del afán en atribuir a las comisiones paritarias ciertas funciones por delegación expresa de los negociadores, quedando así reflejadas y expresadas en el texto convencional, con la loable intención de dotarles de mayor papel en la administración del convenio, lo cierto es que en más de una ocasión tal iniciativa queda anulada por la propia pérdida de validez de las disposiciones convencionales que han extralimitado los cometidos propios de las comisiones paritarias, entrando indebidamente en espacios funcionales que no le corresponden. Así sucede de modo particular cuando se les permite participar en actividades que no son de mera administración, sino que son esencialmente de negociación.

Respecto pues del alcance y naturaleza de las funciones encomendadas a la comisión paritaria, y si pueden insertarse entre estas las de índole negociador, el criterio jurisprudencial es claro: "con carácter general, a salvo de supuestos especiales en los que la Comisión Paritaria es un fiel reflejo de la Comisión Negociadora del Convenio, al estar presente en aquella las mismas representaciones que han negociado el Convenio, los acuerdos se adopten por unanimidad y siempre que no existan terceros que pudieran tener un derecho real o hipotético para participar en la comisión negociadora, la Comisión Paritaria prevista en el art.85.3.e) ET [...] no puede funcionar como comisión negociadora del Convenio [...]. Su competencia no se extiende pues a funciones de naturaleza negociadora `cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de lo pactado´, con la lógica consecuencia de que cualquier acto emanado de aquellas modificando el contenido del Convenio habría de ser declarado nulo"<sup>53</sup>.

Este criterio es particularmente relevante ante situaciones en las que determinada organización sindical no participa de la firma del convenio, quedando por tanto sin presencia en la comisión paritaria y ésta lleva a cabo

---

<sup>53</sup> STS de 15.11.2021, rec. 68/2020.

actuaciones que no son de mera administración, sino que modifican o alteran el convenio con eficacia normativa. Situaciones que se aducen además como lesivas de la libertad sindical de la organización no participante o excluida. Al respecto, ya se había aducido por la doctrina jurisprudencial que *“la no suscripción de un Convenio Colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo”*<sup>54</sup>.

Así pues, y siguiendo esta doctrina, es preciso distinguir entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Las primeras se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y las segundas tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En las negociadoras tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical<sup>55</sup>.

Ciertamente la comisión paritaria no es una instancia negociadora, por mucho que pudiera considerarse la *longa manu* de la comisión de negociación del convenio durante el tiempo de su vigencia para garantizar su aplicación y eficacia. Y también lo es que, en el ejercicio de sus competencias generales de vigilancia, aplicación e interpretación, pueda requerirse un acuerdo que sea el fruto de una negociación en el seno de dicho órgano. Pero como se ha precisado jurisprudencialmente, *“esto no convierte a la comisión paritaria en una comisión negociadora en el sentido de establecer una regulación general de condiciones de trabajo (comisión negociadora en sentido estricto)”*<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> STC 184/1991, de 30 de septiembre.

<sup>55</sup> STS de 8.4.2013 (rec. 282/2011), recogiendo doctrina anterior del mismo tribunal (sentencias de 22.1.2004 y de 2.6.2006).

<sup>56</sup> STS de 8.4.2013, citada.

En definitiva, la comisión paritaria, en el ámbito de gestión y administración del convenio, no podría realizar actuaciones de eficacia normativa y ordenadora si ello supone una negociación en la que ha quedado excluida alguna organización sindical legitimada para negociar que no está presente en la Comisión paritaria al no haber firmado el convenio en cuestión. A *contrario sensu*, si en esta instancia participan todos aquellos sujetos que ostentan dicha legitimación negocial, no habría objeción jurídica para impedir que la comisión desarrollara actuaciones de administración que tuvieran como resultado o efecto la creación de nuevas disposiciones de ordenación en el texto convencional. Y esta posición debe considerarse especialmente allí donde los propios negociadores disponen en el convenio ciertas delegaciones a la comisión paritaria o a otras instancias representativas creadas *ad hoc* que tienen una proyección de modificación de lo pactado y/o de ordenación general, como posteriormente se destacará.

Sobre las anteriores consideraciones, recomendando a los negociadores una más adecuada delimitación entre las competencias de mera administración o ejecución, que sí pueden ser atribuidas de forma complementaria desde el propio texto convencional, y aquellas otras que únicamente pueden quedar asignadas a sujetos con legitimación negocial (en los términos del ET), no hay mejor opción metodológica, a tales efectos, que mostrar ejemplos convencionales donde se detectan tanto inadecuadas y equívocas atribuciones delegadas como apropiadas asignaciones de cometidos que complementan desde el convenio las delineadas por la norma, y que en suma fortalecen el papel de la Comisión paritaria como órgano gestor y administrador del convenio.

Así, en primer lugar, sería adecuado y recomendable, para garantizar y dar relevancia a las funciones de seguimiento del convenio por parte de la comisión paritaria, que se le asignara expresamente desde el convenio un cometido de diagnóstico general sobre el grado de aplicación del convenio, con emisión de un informe que tenga cierta cadencia temporal. Tal como



por ejemplo se contempla en este convenio<sup>57</sup>: *“Las partes podrán recabar que la comisión mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta”*.

Ciertamente, en el ejemplo citado queda imprecisa esa referencia a que las “partes podrán recabar...”, y aunque sin duda es una especificación que al momento de negociar el convenio hacen los negociadores hacia ellos mismos, el cumplimiento de lo previsto en el texto y con ello el cometido atribuido a la comisión paritaria podría quedar imposibilitado si ello dependiera de que los negociadores estuvieran que reunirse y adoptar el acuerdo de recabar el mencionado informe; circunstancia que no siempre queda garantizada que suceda durante la vigencia del convenio. De ahí que resulte más recomendable que a la hora de prever este cometido, se proceda directamente ya a asignar a la comisión paritaria la elaboración de ese informe de análisis y diagnóstico general sobre el grado de cumplimiento del convenio.

Al margen de una atribución expresa de carácter general a la Comisión, sería igualmente conveniente concretar aquellas cuestiones o materias ordenadas por el convenio que requieren también una intervención de análisis y de informe, en tanto resulte necesario para completar y garantizar el cumplimiento y ejecución de lo regulado. De ahí la necesidad de evitar referencias generales a un conocimiento o intervención de la comisión paritaria en ciertas cuestiones que por falta de concreción se aboca a una imprecisión del espacio interventor de tal instancia, y con ello a un menoscabo en el cumplimiento de su función primordial de vigilancia de la aplicación del convenio y de su correcta administración. Referencias generales inoperantes, imprecisas e inadecuadas que aparecen con cierta frecuencia en la práctica negocial, como es el caso de este convenio<sup>58</sup> al

---

<sup>57</sup> CC de Supercor, S.A para los años 2024-2026 (BOE 25.11.2024).

<sup>58</sup> CC marco para los establecimientos financieros de crédito (2024) (BOE 17.7.2024). La misma previsión, posiblemente por afinidad en los ámbitos negociales, se encuentra en el CC para las sociedades

indicar entre las funciones generales de la Comisión, el *“conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo.”*

Un término, “conocer”, que no permite concretar ni garantizar si por efecto de ese conocimiento previo la comisión paritaria está habilitada para efectuar un diagnóstico de situación sobre la aplicación sobre tal materia, y cual sea el alcance de lo conocido, esto es, si tendría implicación en la toma de decisiones al respecto que se pudiera adoptar a nivel de empresa entre quienes fueran competentes para ello.

Especial cuidado debe pues dedicarse a la hora de redactar cláusulas con aparente refuerzo del papel interventor de la Comisión y en las que se le atribuyen casi solapadamente funciones o cometidos que podrían resultar de cierta admisibilidad en tanto se interpreten como de naturaleza adaptativa y no modificativa o revisora. Es el caso constatado de este convenio<sup>59</sup> cuando asigna a dicha instancia *“la interpretación de las cláusulas del convenio, así como la **actualización y adaptación** de las materias que ambas partes, en desarrollo de lo pactado, acuerden que se incorporen al presente convenio colectivo.”*

Por el contrario, sí resultan más adecuadas aquellas previsiones convencionales que especifican el alcance de una intervención de la comisión paritaria allí donde ni tan siquiera se contempla por la ley, y que evidencian el interés de los negociadores del convenio de reforzar el papel de control y vigilancia de aquella instancia, sin que por ello entre a asumir competencias que no le corresponden. En este sentido es ejemplificativo este convenio<sup>60</sup> que, en relación con posibles procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, recoge que *“Respecto a posibles modificaciones de horario en las empresas afectadas por este convenio colectivo, esta comisión paritaria podrá conocer de dichas modificaciones*

---

cooperativas de crédito (2024-2026) (BOE 26.7.2024) y en el CC para Cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 6.6.2024).

<sup>59</sup> CC de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (2024-2025) (BOE 15.10.2024).

<sup>60</sup> CC de Supercor, S.A para los años 2024-2026 (BOE 25.11.2024).

*(sin poder decisorio), respetando la necesaria adecuación al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.” Más aún, y en una clara apuesta por otorgar eficacia a la comisión paritaria y a sus cometidos, y que debería extenderse entre los convenios colectivos, este mismo convenio traslada a las situaciones de modificación sustancial de condiciones el mismo papel de órgano dirimente de desacuerdo en supuestos de inaplicación (art. 82.3): “En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Mixta del convenio colectivo tendrá competencia en la materia siguiente: De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada...”.*

En el mismo sentido de reforzar el papel de la Comisión en la vigilancia y aplicación del convenio, es del todo recomendable que en convenios sectoriales, y en orden a controlar la adecuada concurrencia de convenios tal y como en su caso se hubiera previsto en el sectorial, se reconociera a la comisión paritaria como receptora de las comunicaciones de iniciativa negociada a nivel de empresa, como así se contempla en este ejemplo convencional<sup>61</sup>: “Asimismo, será receptora de la necesaria información/comunicación al inicio de la negociación de un convenio de empresa.” O más detalladamente conocer qué sucede a nivel negociado en el ámbito de ampliación del convenio de sector, como se prevé en este CC<sup>62</sup>: “Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo sectorial, pondrán en conocimiento de esta comisión mixta, los nuevos acuerdos sobre convenios colectivos de empresa, renovaciones o nuevas unidades de negociación, que acuerden durante la vigencia de este Convenio colectivo sectorial, sin perjuicio del derecho y libertad de

---

<sup>61</sup> CC para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 26.9.2024).

<sup>62</sup> CC para el sector de prensa diaria (2024-2025) (BOE 19.6.2024).

*negociación de las partes y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET. A dicha comunicación adjuntarán el código y/o publicación del convenio.”*

Por último, y para finalizar las consideraciones relativas al ámbito de las competencias de administración y gestión del convenio que puede disponerse convenientemente desde los propios negociadores de este, se debe aludir a la cuestión de la oportunidad o conveniencia de insertar una cláusula general de cierre de sus funciones, al modo constatado en más de un ejemplo convencional. Así, en este convenio<sup>63</sup>: *“Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio colectivo, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.”*

El riesgo de este tipo de formulaciones generales es que la comisión paritaria podría quedar habilitada para arrogarse funciones decisorias de carácter revisor o modificativo del convenio, sin que hubiera una previa delegación funcional por parte de los negociadores, a la vez que su redacción abierta e imprecisa puede arrastrar más de un conflicto de interpretación sobre el alcance real de la cláusula de cierre. Problemas que sin duda pueden resultar de expresiones como esta: *“La Comisión podrá abordar la sustanciación de cuestiones que, aun separándose de las competencias reconocidas en el presente artículo, deban ser tratadas con carácter general.”*<sup>64</sup>. O de esta otra que resulta sumamente ambigua no sólo respecto del qué sino también en el quién (casi apuntado a una posible auto-asignación): *“Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración”*<sup>65</sup>.

Consiguientemente, con el fin de evitar eventuales conflictos derivados de una extralimitación indebida de las funciones de administración y gestión que corresponden a la Comisión, resulta más oportuno y prudente eludir

---

<sup>63</sup> CC de Desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada, 2024-2026 (BOE 29.10.2024). Exactamente la misma que aparece en el CC del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (2024-2028) (BOE 25.10.2024).

<sup>64</sup> CC de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (2024-2025) (BOE 15.10.2024).

<sup>65</sup> CC de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (2024-2025) (BOE 15.10.2024).

este tipo de cláusulas generales abiertas, para especificarse por el contrario todos y cada uno de los posibles cometidos de la comisión paritaria, especialmente los que pudieran tener cierta aproximación funcional con una actividad negociadora o integradora de contenidos de convenios, como posteriormente se verá.

Bajo estas consideraciones, la comisión paritaria puede quedar habilitada desde el propio convenio para asumir un buen número de intervenciones y cometidos de naturaleza ejecutiva o de mera administración<sup>66</sup>, y en especial en materia de actualización salarial, atribuyéndose a la Comisión la función de determinar el importe de las tablas salariales del convenio por efecto de una subida del SMI o por impacto del IPC cuando este finalmente se determine en su variación anual. No obstante, en el texto del convenio debe recogerse expresamente que tal labor de ajuste se ejercita conforme a los criterios de determinación de la cuantía e incremento que se hayan previsto en el propio convenio, con el fin así de evitar que tal intervención de la comisión paritaria se entienda como sustitutiva de la que corresponde cumplir a los negociadores. Respecto a esta garantía de acomodo a lo que se dispusiera ya en el convenio, puede citarse el presente ejemplo convencional<sup>67</sup> : *“La Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición a lo largo de la vigencia del presente convenio, procederá a realizar la actualización de las tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes.”* ; o este otro convenio<sup>68</sup>: *“Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2024, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del convenio que procederá a la aprobación de las*

---

<sup>66</sup> Como es el caso de la “Actualización y aprobación de un reglamento general de funcionamiento de estos Fondos Sociales” del CC de Placas de piezas y componentes de recambio, SAU (2024-2027) (BOE 30.10.2024); o la decisión del calendario laboral anual en caso de ausencia de acuerdo entre empresa y RLT que se contempla en el CC grupo de empresas “Importaco Frutos Secos”, 2024-2026 (BOE 3.10.2024).

<sup>67</sup> CC para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (2024-2026) (BOE 26.9.2024)-

<sup>68</sup> CC de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (2024-2027) (BOE 11.9.2024).

*correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.”*

En el caso de optar por formulaciones de cierre, se recomienda a los negociadores sustentar siempre en el propio convenio (y no en la decisión unilateral de la propia Comisión paritaria) la posibilidad de asumir otras funciones no expresamente concretadas o detalladas. Al modo por ejemplo de esta cláusula: *“Cuántas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente convenio”*<sup>69</sup>. O incluso mejor esta otra: *“Cuántas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo”*<sup>70</sup>.

### **III. LAS REVISIONES O ADAPTACIONES DEL CONVENIO COMO ACTIVIDAD DE ADMINISTRACIÓN**

Ya se ha comentado cómo, de conformidad con la orientación legal, en aquellos supuestos de modificación de condiciones previstas en el convenio, y en cuanto implican la sustitución de un contenido recogido y ordenado en el texto convencional por otro que sea fruto de un eventual acuerdo, la competencia interventora se atribuye a quienes ostentan la legitimación negocial en los términos también previstos por la norma.

No obstante, no todas las posibles alteraciones de un convenio colectivo devienen de una situación justificativa de naturaleza empresarial y consiguientemente donde la participación de sujetos distintos de los legitimados para negociar pudiera resultar admisible.

Así pues, fuera de los casos en los que la concurrencia de determinadas circunstancias provocan el inicio de un proceso de modificación o de

---

<sup>69</sup> CC estatal para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, 2024-2026 (BOE 22.10.2024).

<sup>70</sup> CC de Vodafone Intelligent Solutions España SLU (2024-2027) (BOE 15.10.2024).

inaplicación de lo pactado en convenio colectivo, obligando a las partes a responder a una medida de gestión del convenio prevista y ordenada por la norma, se encuentran otras posibles actuaciones de gestión y regulación de lo pactado que las propias partes asumen y se arrojan para alterar el convenio con el fin de “perfeccionarlo durante su vigencia si ello fuera necesario por exigencias de su aplicabilidad práctica”<sup>71</sup>. Al respecto, se ha de coincidir en que cualquier afectación al equilibrio interno del convenio derivada no solo de una modificación normativa sino también incluso por una resolución judicial que anule o deje sin efecto alguna previsión convencional, debe ser resuelta por los mismos que le dieron forma inicialmente, permitiendo por tanto convenir el sometimiento y cumplimiento de la totalidad del convenio.

Ciertamente ya la práctica convencional reacciona ante esta posibilidad de que judicialmente se anule alguna de sus cláusulas, incluyendo expresamente esta opción en la disposición dedicada a la “vinculación a la totalidad”, y en la que queda claramente asignado el cometido integrador o modificativo a la comisión negociadora y en modo alguno a la comisión paritaria, al modo previsto en más de un ejemplo: “...si la jurisdicción competente anulara o dejara sin efecto algún extremo de este convenio, éste deberá ser negociado nuevamente por la Comisión Negociadora para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.”<sup>72</sup>. E incluso disponiendo el plazo para su constitución e intervención: “En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectara alguno de los artículos del convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo quiere alguna de las partes.”<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Rodríguez Crespo, M.ª J., *La administración del convenio colectivo*. Op.cit., pag.128.

<sup>72</sup> CC de Placas de piezas y componentes de recambio, SAU (2024-2027) (BOE 30.10.2024).

<sup>73</sup> CC grupo de empresas “Importaco Frutos Secos”, 2024-2026 (BOE 3.10.2024). Asimismo, en el CC de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (2024-2025) (BOE 15.10.2024) se dispone que “las partes procederán a constituir la Comisión Negociadora del convenio para subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de 45 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del convenio o de la sentencia que dejase sin efecto, algunos de los pactos señalados.

Al margen de estas situaciones debe considerarse la necesidad de variar determinadas previsiones o estipulaciones del convenio por obra de cambios legales, adaptaciones a acuerdos profesionales o interprofesionales, u otras circunstancias previsibles o imprevisibles (como revisiones IPC u otros factores de naturaleza económica) cuya actualización provoca la obsolescencia o pérdida del carácter normativo y vinculante de parte del convenio, con el consiguiente menoscabo de la eficacia aplicativa del mismo. Estas situaciones deben ser previstas por los negociadores para expresar en el texto del convenio su voluntad de que éste pueda someterse a ciertas alteraciones sin necesidad de que se produzca la denuncia del convenio. A tal fin, la propia comisión negociadora refuerza la vigencia del texto convencional mediante el compromiso bien de asumir la tarea modificativa o bien de delegar en determinada instancia de naturaleza representativa la facultad de resolver los conflictos de aplicación que esa pérdida de eficacia y vinculabilidad del convenio pueda arrastrar. Ejemplo de la primera opción es este convenio <sup>74</sup> que en sede de jubilación parcial dispone que *“en el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, este artículo quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la ley vigente en cada momento.”*

Ahora bien, respecto de la segunda opción, estos acuerdos de los negociadores de delegación, que son en definitiva pactos de disponibilidad, deben quedar expresados indefectiblemente en el texto del convenio, evidenciando la clara voluntad de las partes negociadoras en aceptar la

---

<sup>74</sup> CC del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (2024-2028) (BOE 25.10.2024).



posible mutabilidad del mismo en aras a dotarle de mayores garantías de eficiencia aplicativa. Más aún, de acogerse de manera expresa la disponibilidad del convenio debe ser para materias concretas así reseñadas (o a *contrario sensu* señalando aquellas que son absolutamente inalterables) y con indicación de las causas o circunstancias que exigieran la alteración del convenio. Se trata de evitar en todo caso que la reserva de disponibilidad quede como cláusula general de recurso indiscriminado por quien tenga atribuida la competencia revisora.

Estas cláusulas que habilitan a la revisión o adaptación del convenio forman parte pues del campo de administración del convenio durante su vigencia en tanto que persiguen directamente, como se ha apuntado, garantizar la más adecuada eficacia del convenio al reforzar su contenido efectivo y actual, su adecuada interpretación y su correcta aplicación. Ahora bien, no por quedar integrada entre las fases de la administración del convenio debe ser atribuida el cumplimiento de tales cláusulas al órgano de administración por excelencia que es la comisión paritaria cuando su intervención al respecto pudiera invadir las que les corresponden a otras instancias con legitimación negocial por requerir una particular actividad negociadora.

En este punto debe advertirse cómo en la práctica negocial se detecta alguna situación confusa y equívoca al atribuir a la comisión paritaria una competencia delegada en materia revisora o modificativa que va más allá de sus funciones como órgano de administración y gestión del convenio. Sucede así cuando se reclama de la comisión paritaria la integración de una ordenación incompleta o la disposición respecto de una cuestión no contemplada en el convenio, pues en tales casos no se está en presencia de una intervención aplicadora (de mera administración o gestión), sino de una estrictamente negociadora.

Si la regulación o intervención integradora requerida respecto de una materia en cuestión se efectúa *ex novo* por no estar presente en el texto convencional, se estará fuera de una facultad de administración que pueda desplegar una comisión paritaria o cualquier otra instancia que no esté integrada por quienes ostentan la legitimación para negociar el convenio

inicial y/o quienes (de cambiar las circunstancias de representatividad) podrían negociar un nuevo, y por ende su modificación. De ser así, las cláusulas convencionales que concedieran esa facultad de ordenación *ex novo*, pueden resultar admisibles jurídicamente, si bien su validez requiere que para su cumplimiento se dé entrada a los sujetos legitimados para negociar en los términos de los arts. 87 y 88 ET.

Desde esta consideración se debe cuestionar la admisibilidad de cláusulas que aluden a cierta actividad negociadora de la comisión paritaria, y que en consecuencia deben ser evitadas por los negociadores. Es el caso por ejemplo de este convenio CC<sup>75</sup> que atribuye a la comisión paritaria *“el estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.”*

De ahí que se reclame de los convenios una mayor atención sobre estas actuaciones, cercanas al límite de la competencia que corresponde a los negociadores, a la hora de diseñar las atribuciones de las comisiones paritarias, bastando incluso para ello formulaciones generales como la recogida en este convenio<sup>76</sup> que en la cláusula dedicada a ordenar la comisión paritaria subraya firmemente que *“Los casos de adaptación y modificación del convenio durante su vigencia se someterán a la Comisión Negociadora del convenio.”*

Consiguientemente, es recomendable que los negociadores, a la hora de ejercer su libertad de atribuir competencias delegadas que impliquen alteraciones del convenio, se aseguren de cumplir una serie de condiciones<sup>77</sup>:

- (a) El acuerdo de disponibilidad exige su expresión en una norma convencional que lo legitime.

---

<sup>75</sup> CC Unidad Editorial Información Económica SL, 2023-2025 (BOE 26.7.2024).

<sup>76</sup> CC para Cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 (BOE 6.6.2024)

<sup>77</sup> En este punto se siguen las orientaciones ofrecidas por Rodríguez Crespo, M.<sup>ª</sup> J., *La administración del convenio colectivo*. Op.cit., págs.130 ss.

- (b) La facultad de alterar lo pactado debe ser explicitada, específica y no contener una regulación genérica de la posibilidad de adaptar. Debe concretar las materias sobre las que es factible la disponibilidad, pues sólo respecto de ellas están las partes legitimadas para regularlas de nuevo.
- (c) La alteración / regulación “aplicadora” debe tener como fin contribuir a la mejora de la eficacia y aplicación del acuerdo negocial, ya sea por la aparición de una nueva norma legal o convencional que incide sobre alguna de las materias, la declaración de nulidad de algún pacto, o alteración de las circunstancias de la empresa que no fueren a una alteración “obligada” por su excepcionalidad que remita a los procesos de los arts. 41y 82.3 ET.

A estas condiciones debe añadirse que en el caso de que los negociadores del convenio quieran delegar en la comisión paritaria el ejercicio de una actuación integradora, cercana funcionalmente a la negociación, se aseguren de establecer las correspondientes pasarelas de comunicación y propuesta desde dicha instancia a quienes resultan los responsables últimos de una revisión o integración novatoria. En este punto debería ser más frecuente este tipo de mecanismos de colaboración entre la comisión paritaria y la comisión negociadora que ya se han detectado en alguna práctica convencional<sup>78</sup>, y entre la que puede citarse expresamente como ejemplificativa, y como una buena práctica a seguir, la previsión contenida en este convenio<sup>79</sup>: *“La Comisión Mixta adquiere igualmente las*

---

<sup>78</sup> Como es *“la posibilidad de proponer, a instancia de parte, a la Comisión Negociadora la renegociación de cualquier cuestión enunciada en el convenio.”*, que se contempla en el CC de Vodafone Intelligent Solutions España SLU (2024-2027) (BOE 15.10.2024); o la previsión incluida en el CC para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (2024-2026) (BOE 26.9.2024) al señalar que *“durante la vigencia del convenio, esta Comisión (la paritaria) entenderá sobre la adaptación y en su caso posible modificación de los puestos y perfiles profesionales establecidos en el presente convenio. A tal efecto la Comisión Paritaria 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.”*. Asimismo, en el CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (2024-2026) (BOE 26.7.2024), se dispone que *“durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria estudiará y propondrá, en su caso, a la Comisión Negociadora, las adaptaciones necesarias para adecuar los salarios al SMI anual que apruebe el Gobierno hasta la publicación del próximo convenio colectivo, con el fin de garantizar que ningún puesto de trabajo tendrá asociado una retribución por debajo del SMI correspondiente a cada uno de estos años.”*

<sup>79</sup> CC de Supercor, S.A para los años 2024-2026 (BOE 25.11.2024)

*competencias en caso de tener que **abordar, para su propuesta a la comisión negociadora, las modificaciones necesarias del convenio colectivo** impuestas por la legislación vigente en cada momento de vigencia del convenio, al igual que aquellas derivadas de cualquier aplicación de otra norma a las relaciones laborales en la Empresa Supercor SA, para lo que será, en todo caso, necesaria la **consulta previa a la Comisión** que responderá motivadamente sobre la misma. A estos efectos se identifican como posibles **materias a abordar por la Comisión Mixta para su traslado a la Comisión Negociadora, aquellas relativas a la contratación y a los efectos de la concurrencia aplicativa del presente convenio colectivo.***”

E incluso, más allá de garantizar la correcta pasarela informativa o consultiva entre la Comisión paritaria y la comisión negociadora, y ante situaciones de duda o incertidumbre sobre la adecuada asignación competencial cuando se está ante cuestiones que pueden o deben ser modificadas o revisadas, lo más oportuno es directamente dar paso a la intervención de una comisión negociadora, ya sea la inicial o ya sea una creada *ad hoc* para intervenir en el periodo de vigencia del convenio, pero siempre garantizando la presencia de quienes por ambas partes poseen la adecuada legitimación inicial. Un claro ejemplo convencional de tal opción es la contemplada en este convenio<sup>80</sup> cuyos negociadores parecía tener claro que la intervención prevista no competía a la comisión paritaria pero tampoco querían esperar a la negociación de un nuevo convenio, de ahí la precisión de una comisión negociadora *ad hoc*: “*Si durante la vigencia del convenio colectivo se produjese una modificación legal de la jornada que minorase la establecida en el texto del convenio colectivo, se creará una **comisión negociadora «ad hoc» para adaptar la jornada a dicha modificación***”.

Surge así la idoneidad y conveniencia operativa de que, como efecto necesario de la adecuada administración del convenio, se de entrada, ya no a la comisión paritaria, sino a una comisión negociadora permanente. Una opción que se ha detectado en más de un convenio del que puede ser

---

<sup>80</sup> CC de Desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada 2024-2026 (BOE 29.10.2024).

ejemplo ilustrativo este<sup>81</sup>: **“Artículo 8. Comisión de Negociación Permanente.** *Se constituye una Comisión de Negociación Permanente, cuya misión será conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan referidas a asuntos laborales y aspectos económicos, que modifiquen sustancialmente lo pactado en el presente convenio.*

*Los acuerdos adoptados por mayoría de cada una de las partes serán vinculantes para ambas, incorporándose al convenio con la misma fuerza normativa que el resto de los artículos. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo y cuyas decisiones serán vinculantes.*

*Esta Comisión, estará compuesta por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro miembros designados por el Comité Intercentros guardando la debida proporcionalidad.*

*Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos a petición de la parte representada.*

*La Comisión, se reunirá en el plazo máximo de quince días a petición de cualquiera de las partes. Esto último siempre se llevará a cabo cuando existan causas que lo justifiquen.”*

Por otro lado, debe tenerse en cuenta por parte de los negociadores que cualquier opción por contemplar en los convenios colectivos pactos que posibiliten regulaciones o negociaciones aplicativos o aplicadoras, presenta una especial problemática tratándose de negociaciones supraempresariales donde resulta más necesario articular mecanismos que permitan concretar tales pactos o incluso adaptarlos a las singularidades de ámbito empresarial de afectación<sup>82</sup>. Al respecto, hay que considerar que la “lejanía” del convenio del sector respecto de las unidades empresariales incluidas en su ámbito de aplicación puede derivar en que los negociadores sectoriales no estén al tanto de las especificidades de tales unidades. Por tanto, hay que reconocer la posibilidad de que, sin poder negociar un

---

<sup>81</sup> CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (TELYCO) 20242026 (BOE 19.6.2024). Valga también la comisión negociadora permanente prevista en el citado Convenio de Supercor, a la que dedica dos extensos artículos, en una clara disposición de buena práctica recomendable a los negociadores en general

<sup>82</sup> En este sentido, Rodríguez Crespo, M.ª J., *La administración del convenio colectivo*. Op.cit., págs.132-133.

convenio de empresa, sea necesario adaptar los contenidos sectoriales a la realidad del ámbito en el que resulten aplicables, permitiendo adoptar acuerdos de administración (que no de inaplicación o descuelgue) que habiliten la sustitución de las previsiones generales sectoriales por otras adaptadas al contexto de la empresa, y con ello eludiendo posibles conflictos derivados de esa esa falta de adaptación.

Finalmente, si se adopta un acuerdo de revisión /adaptación, debe recordarse que el mismo se somete a las mismas reglas de registro, depósito y publicación en el Boletín que corresponda. Ciertamente que normativamente sólo es exigible el depósito y registro<sup>83</sup> y no se contempla igual obligación para la publicación, lo que no significa que el acuerdo, como norma que es, no deba publicarse, siendo más que aconsejable que se incluyera formalmente dicha exigencia en el convenio colectivo<sup>84</sup>.

Consiguientemente, como recomendación general a los negociadores en esta sede, se apunta a seguir la línea ya marcada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales<sup>85</sup> de solicitar a las mesas negociadoras un especial esfuerzo en actualizar el contenido del convenio, no solo adaptándolo a las exigencias legales que surjan durante la vigencia del convenio si fuera necesario, sino también aprovechando la oportunidad de revisar sus contenidos esenciales sobre la base de criterios de calidad, con una progresiva ampliación de contenidos vinculadas a nuevas realidades económicas y sociolaborales.

#### **IV. LA GESTIÓN DE LA VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

---

<sup>83</sup> Art.2.e) del RD 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, que refiere también a los acuerdos de las comisiones paritarias en el desarrollo de cláusulas determinadas.

<sup>84</sup> Así se expresa también Morales Ortega, J.M., *La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación internos*. Op.cit. Pág.61.

<sup>85</sup> *Recomendaciones y cláusulas tipo del CARL para la negociación colectiva andaluza 2025*. Documento aprobado por Acuerdo del Pleno 4/2024 del CARL, de 18 de diciembre de 2024. Págs.7-8.

<https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2025/01/Recomendaciones%20y%20cl%C3%A1usulas.pdf>

Con esta referencia se llega a la última fase de la administración de un convenio que se expresa, en primer lugar, en un control del momento en que va a concluir la duración pactada (vigencia de convenio) pues de ello se derivará la apertura de algunas opciones y la aparición de ciertos efectos.

Al respecto, tal como se apunta en el propio ET, se reconoce la libertad de denunciar o no el convenio cuando va llegando el fin de su vigencia, generando una diversa consecuencia en un caso y en otro. Si no hay denuncia expresa, el convenio se prorroga de año en año, salvo pacto en contrario (admitiéndose acuerdos parciales para modificar alguno de los contenidos prorrogados). Pero si hay denuncia, se mantiene la vigencia de convenio en los términos pactados en el propio convenio, dando paso aquí a la cuestión de qué contenidos pueden seguir manteniendo su vigencia mientras duren las negociaciones para la renovación del convenio.

En ambos supuestos se suscita un mismo problema: que no se inicien las negociaciones de un nuevo convenio.

En el primer caso, cuando no hay denuncia, nos encontramos con convenios “zombi”, prorrogados anualmente, y sólo de manera excepcional con acuerdos parciales de modificación o renovación de alguno de los contenidos prorrogados para su adecuada adaptación al escenario temporal en que se sitúan la actividad empresarial y el desarrollo de las relaciones laborales.

Frente a estas situaciones debería asumirse el compromiso de las partes por no dejar morir los convenios o abocarlos a esta situación, detectando dónde está el problema para iniciar una negociación frente a la posición supuestamente más cómoda o menos conflictiva de mantener un convenio permanentemente prorrogado sin más alteración en su caso que la derivada de acuerdos parciales de actualización salarial (o sobre planes de igualdad, auditoría retributiva, protocolo de digitalización, etc.).

¿En qué debería expresarse ese compromiso? Posiblemente la mejor opción se encuentra en contemplar en el convenio una cláusula de renovación obligada una vez pasado determinado tiempo de convenio prorrogado con recurso a medios de solución autónoma (mediación o

arbitraje) en caso de dificultad, reticencia o impedimento por una parte de iniciar la renegociación.

En el segundo caso, cuando hay denuncia, el convenio está en ultraactividad, pero transcurrido un año desde entonces sin que se hubiera acordado un nuevo convenio, se impone un deber legal (no una obligación derivada de compromiso convencional) de sometimiento a los procedimientos de mediación. No obstante, sí sería aconsejable un compromiso de las partes en buscar la máxima efectividad de estos, y no cumplimentar el “trámite” con el solo objetivo de ver frustrado el intento para tener como efecto el mantenimiento de la vigencia del convenio anterior y de nuevo volver a la casilla inadecuada de un convenio zombi por falta de inactividad de las partes.

No obstante, la ultraactividad o prórroga provisional del convenio colectivo, regulada en el art. 86.3 y 4 ET, supone el mantenimiento del contenido del convenio colectivo en los términos señalados en el propio convenio, de modo que este podrá:

- a) Prorrogar total o parcialmente el contenido normativo del convenio de forma indefinida (hasta que se pacte el nuevo convenio colectivo) o temporal (6 meses, 1 año, 2 años...).
- b) Excluir totalmente la prórroga del contenido normativo.
- c) No establecer ninguna previsión en materia de ultraactividad. En tal caso, “cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo” (art. 86.4 ET).

Consiguientemente, la norma reguladora de la ultraactividad no tiene carácter imperativo sino dispositivo. Es la negociación colectiva la que tiene la última palabra en la materia, pudiendo esta contemplar una previsión distinta a la regulación estatutaria y solo en el caso de falta de acuerdo sobre ultraactividad es cuando encuentra aplicación la previsión contemplada en el ET, encaminada a evitar vacíos de regulación.

Resultan así esenciales las precisiones o términos con los que se ordene la cuestión de la vigencia y denuncia del convenio entre los convenios colectivos, y observando la práctica convencional se detectan ciertas pautas



de general seguimiento que no siempre favorecen la existencia de un convenio actualizado en términos y de segura o eficaz aplicación. Y antes de detallar las prácticas de ordenación en sede de vigencia y denuncia, tanto aquellas que pueden apuntarse de buenas prácticas, como otras que presentan ciertas singularidades no del todo convenientes desde el punto de vista de una adecuada administración y gestión del convenio, es ineludible admitir que en este ámbito es donde posiblemente se evidencian, por lo que se expresa pero también por lo que se omite, las estrategias de las partes y las dificultades que han podido surgir en el curso de la negociación del convenio. De la relación de proximidad o de conflicto entre las partes, y de cómo haya discurrido el procedimiento negocial, con posiciones favorables o contrarias a la consecución del acuerdo, va a depender sin duda el modo en que se contemple el siguiente proceso negociador, con una ordenación sobre denuncia y vigencia que lo propicie o no en términos temporales adecuados y razonables. Consiguientemente, tras cada concreta previsión convencional sobre esta materia debe considerarse el particular escenario que constituye el ámbito para el que se negocia, pero sin que ello impida realizar algunas valoraciones generales sobre la adecuación o conveniencia que presente cada particular ordenación.

### **1. Opciones por la prórroga o por la denuncia**

Ciertamente, el ET dispone que los convenios se prorrogan anualmente si no hay denuncia, “salvo pacto en contrario” (art.86.2). Unos términos que parecen apostar por cierta continuidad de los textos convencionales, favoreciendo su mantenimiento en el tiempo tal como inicialmente se acordaron, antes que abrir espacios para nuevas negociaciones. Sin embargo, podría no ser la mejor estrategia desde la óptica de la adecuada administración y gestión del convenio y especialmente desde la garantía de su eficacia ordenadora. En efecto, adoptando la orientación de la norma se favorecen estrategias de dilatar en lo posible una nueva negociación cuando llega el término de vigencia del convenio, ordenando de forma primigenia la declaración de su prórroga. Se articula así una especie de regla general, que se impone a que opere la excepción, cual es que se proceda a

la denuncia por cualquiera de las partes. Denuncia que por lo demás puede actuar antes del vencimiento bien de la vigencia inicial del convenio o bien de cualquiera de sus periodos anuales de prórroga. De este modo, salvo que se efectúe tal denuncia, el convenio ya nace con cierta vocación de perdurabilidad.

Por ese seguimiento de la norma, esta opción se encuentra con relativa frecuencia entre los convenios colectivos, pudiéndose recoger algunos ejemplos de ellos con cierta proximidad en los términos utilizados: *“este convenio se **considerará prorrogado** tácitamente por periodos anuales sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos de dos meses a la fecha de su vencimiento anual o de cualquier de sus prórrogas”*<sup>86</sup>. Asimismo, en este convenio<sup>87</sup>: *“La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto”*. O finalmente en este otro ejemplo<sup>88</sup>: *“El presente convenio colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas”*.

Ahora bien, considerando que tal opción pudiera abocar a un convenio sucesivamente prorrogado, y sin que por lo general se acompañe de posibilidades de revisión parcial de su contenido (más allá de la general adaptación salarial), se propicia una situación de convenio *zombi* que termina adoleciendo de obsolescencia, falta de actualidad, y en suma de eficiencia ordenadora. Frente a ello resulta más adecuado y del todo recomendable que las partes negociadoras adopten un compromiso de facilitar siempre el proceso negociador, dejando abierta la opción de una renegociación en tiempo y forma, y sin quedar condicionados por posiciones o actuaciones presentes en el proceso negocial anterior, que no tienen por qué reproducirse en los siguientes, especialmente si se recurre

---

<sup>86</sup> CC estatal de notarios/notarias y personal empleado (2024-2026) (BOE 3.7.2024).

<sup>87</sup> CC para Cajas y entidades financieras de ahorro (2024-2026) (BOE 6.6.2024).

<sup>88</sup> CC para el sector de prensa diaria (2024-2025) (BOE 19.6.2024).

desde el principio a instancias o servicios externos (como es el caso del CARL) que faciliten el encuentro entre las partes.

Así pues, se recomienda otro tipo de redacciones que contemplen la opción de una denuncia más como regla general que como excepción. Un ejemplo de buena práctica sería la de este convenio: *“Con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Finalizada la vigencia natural y una vez denunciado, el convenio se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya”<sup>89</sup>.*

## **2. Propiciar la negociación ordenando la denuncia**

En efecto, facilitar la nueva negociación depende en buena medida del modo en que se ordene en el convenio la forma y tiempo de denuncia.

Así, en primer lugar, los convenios habrían de acoger plazos amplios para formalizar la denuncia, pues la previsión de plazos limitados o cortos, con anterioridad a la fecha de vencimiento del convenio, podría reducir las posibilidades operativas de que se proceda a formalizar una denuncia que propicie el inicio de un nuevo proceso negocial.

Al respecto, la regla que con mayor frecuencia se adopta entre los convenios, y que puede responder a esa intencionalidad de favorecer la denuncia, es la de dos meses de antelación<sup>90</sup>, aunque también se acoge un

---

<sup>89</sup> CC de Supercor, S.A para los años 2024-2026 (BOE 25.11.2024).

<sup>90</sup> Así, por ejemplo, en el CC de cadenas de tiendas de conveniencia (2024) (BOE 1.6.2024); CC para el sector de prensa diaria (2024-2025) (BOE 19.6.2024).

tiempo menor<sup>91</sup> o ampliado<sup>92</sup>. Una opción intermedia que también podría ser adecuada es fijar una horquilla o margen temporal entre mínimo y máximo de tiempo de antelación para la denuncia. Como ejemplo de ello sirva esta previsión de denuncia con *“un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas”*<sup>93</sup>; o bien esta otra que dispone la denuncia *“con una antelación máxima de tres meses y mínima de dos meses naturales”*<sup>94</sup>.

Aquello que resulta un tanto anómalo, e incluso de dudosa admisibilidad jurídica, es la opción por eludir claramente la voluntad de las partes a la hora de proceder a la denuncia para disponer, por el contrario, que tal sea la solución al llegar el término de su vigencia. Es el caso de este convenio<sup>95</sup>, al expresar que *“se considerará, en todo caso, denunciado al término de su vigencia, 31 de diciembre de 2024.”*

En segundo lugar, podría resultar oportuno que se incluyera en los convenios alguna precisión sobre la forma y contenido de la denuncia, subrayando o complementando lo ya dispuesto por la norma. En este sentido, el art.85.3. d) ET obliga a los negociadores a incluir en el texto del convenio la forma y condiciones de la denuncia, en una aparente libertad de las partes para su integración. Ahora bien, considerando que esta denuncia de un convenio vigente no es más que la promoción de una nueva negociación, coincide con la ordenación de tal promoción en el art.89.1 ET y por ende la denuncia habría de efectuarse conforme a los criterios indicados en dicho precepto.

Es así como la denuncia ha de formalizarse por escrito por el sujeto o sujetos que ostentan la legitimación para negociar el nuevo convenio, en

---

<sup>91</sup> Como es el caso del CC para Cajas y entidades financieras de ahorro (2024-2026) (BOE 6.6.2024), en el que se debe formalizar *“en el último mes del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas”*.

<sup>92</sup> Tres meses se prevé en el CC de T-Systems ITC Iberia para los años 2024-2026 (BOE 12.11.2024)

<sup>93</sup> CC del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (2024-2028) (BOE 25.10.2024).

<sup>94</sup> CC de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (2024-2025) (BOE 15.10.2024).

<sup>95</sup> CC marco para los establecimientos financieros de crédito (2024) (BOE 17.7.2024).

los términos previstos en los arts. 87 y 88 ET según el ámbito negocial en cuestión, y debiendo remitirse expresamente a la otra parte y a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

Respetando tales condicionantes, la negociación colectiva podría ser más precisa en torno a los contenidos de la denuncia en aras a favorecer el pronto inicio del proceso negocial con la constitución de la mesa de negociación. En este punto debe reforzarse la conveniencia de que se incluya en la denuncia, no sólo la legitimación que ostentan quienes la formalizan, sino también y particularmente cierto detalle sobre las cuestiones o materias a abordar en la nueva negociación, sin necesidad de ser una expresión exclusiva o exhaustiva. Sin embargo, no parece que esta sea una cuestión que preocupe a los negociadores a la vista de la escasa dedicación que se denota en la materia, con esas alusiones a la cuestión del contenido de la denuncia que formalmente se limitan a declaraciones generales. Algún ejemplo en tal sentido es este convenio<sup>96</sup> que acoge que *“el escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio colectivo que se pretenden negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.”*; o este otro convenio<sup>97</sup> en el que *“la denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, en el último mes del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, especificando las materias concretas objeto de futura negociación”*.

En todo caso, ha de destacarse la importancia de garantizar que en el contenido de la denuncia no se incorpore ningún dato o elemento que permita el rechazo de la otra parte y la negativa a iniciar la negociación por causa legal o convencional, tal como señala el segundo párrafo del art.89.1 ET.

---

<sup>96</sup> CC de Desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada 2024-2026 (BOE 29.10.2024).

<sup>97</sup> CC para Cajas y entidades financieras de ahorro (2024-2026) (BOE 6.6.2024)

### 3. Ordenar el inicio de la negociación tras la denuncia

Ciertamente, más importante que disponer de un plazo para la denuncia es prever en el convenio la ordenación de sus consecuencias más inmediatas, y hacerlo en unos términos que nuevamente propicien el inicio de una nueva negociación en tiempo y forma.

En este sentido, una vez que desde el convenio se respeta la libre decisión de las partes en adoptar o no la iniciativa de la denuncia, cuando ésta ya se efectúa es factible orientar la voluntad de aquellas para facilitar la apertura del nuevo proceso negocial.

El ET facilita tal orientación al señalar el plazo en que debe constituirse la mesa negociadora a partir de la recepción de la denuncia. Ese plazo, de un mes como máximo, suele contemplarse sin más singularidades en los textos convencionales, salvo alguna excepción de dudoso encaje con la legalidad por cuanto supera ese periodo máximo que no se contempla en el ET como disponible. Es el caso de este convenio<sup>98</sup> cuando dispone que *“en el plazo de **tres meses** a partir de la comunicación de denuncia, se constituirá la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación de un nuevo convenio, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación”*. Otro ejemplo donde se observa una cierta extralimitación, aunque parezca expresarse con una intencionalidad de propiciar la constitución de la comisión negociadora, es este convenio<sup>99</sup> al indicar que *“las deliberaciones se iniciarán durante el **primer trimestre** de 2025-constituyéndose la mesa negociadora a tal efecto...”* (considerando que este convenio solo tiene la vigencia de 2024 y que se especifica que esta finaliza el 31.12.2024, con denuncia al menos de dos meses de antelación).

Con esta excepcionalidad, lo cierto es que los convenios por regla general se ajustan al dato legal, disponiendo el plazo, pero evitando entrar en

---

<sup>98</sup> CC estatal de notarios/notarias y personal empleado (2024-2026) (BOE 3.7.2024).

<sup>99</sup> CC de cadenas de tiendas de conveniencia 2024 (BOE 1.6.2024).

aquello que pudiera resultar de igual o mayor importancia, cual es prever las consecuencias o efectos derivados de no constituir la mesa de negociación en el plazo previsto, a pesar de que no hubiera causa legal justificativa para negarse a iniciar las negociaciones (tal como se acoge en el art.89.1 ET). Al respecto, los convenios se muestran reacios a requerir una actuación mediadora que permita solventar los obstáculos o dificultades existentes para constituir la mesa de negociación, de donde si esta finalmente no se formaliza comienza sin más a computarse el periodo de un año para obtener el acuerdo sin el cual, al finalizar el mismo, entra en acción el deber de someterse a los procedimientos de mediación que resulten competentes (art.86.4 ET).

Una solución que puede encontrar problemas de inseguridad aplicativa allí donde se disponga un momento para el inicio del cómputo de ese año que difiere del indicado por el ET (desde la denuncia), como es el caso de lo previsto en este convenio<sup>100</sup>: *“entendiéndose como inicio efectivo de la negociación la reunión en la que las partes presenten las plataformas de conceptos o aspectos que pretendan negociar ; o en este otro<sup>101</sup> al señalar que “el periodo de negociación comenzará a computarse desde que se constituya la mesa de negociación”*. Con tales estipulaciones, si finalmente la comisión no se constituye, por motivos de bloqueo o conflicto entre las partes, puede abocarse a una dilatación en extremo del momento en que finalmente deba acudir a una mediación para solventar la falta de acuerdo. Una opción para eludir esta situación es la prevista en este convenio<sup>102</sup> donde aun disponiendo el momento concreto en que se inicia el periodo de negociación, marca un tiempo límite para ello desde la denuncia, y si transcurrido el año de negociación no hay acuerdo, acoge una situación de prórroga también temporal del tal periodo, durante la cual las partes se someten a un procedimiento de mediación: *“El periodo de negociación comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el convenio fuera denunciado. Transcurrido un año de negociación sin que se haya*

---

<sup>100</sup> CC de T-Systems ITC Iberia para los años 2024-2026 (BOE 12.11.2024).

<sup>101</sup> CC del Grupo SIS para los años 24-27 (BOE 25.11.2024).

<sup>102</sup> CC de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (2024-2027) (BOE 11.9.2024).

*acordado un nuevo convenio se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación. Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes.”*

En todo caso, no está de más recoger en el texto convencional la disposición, ya contemplada en el ET, de que, durante ese periodo de nueva negociación, se mantenga la vigencia del convenio, salvo por lo que se refiere a aquellos contenidos con un periodo de aplicación definido y que deben ser expresamente identificados en el texto del convencional.

#### **4. Condicionar la vigencia ultraactiva o prorrogada**

Como se indicaba con anterioridad, el art.86.4 ET dispone de ese plazo prudencial de un año para la consecución de un nuevo convenio tras la denuncia del anterior que perdió su vigencia, pues en caso contrario se obliga a las partes a someterse a procedimientos de mediación para resolver el conflicto, con el fin de solventar el bloqueo negocial y evitar una ultraactividad mantenida en el tiempo. Periodo durante el cual, tal como apunta el art.86.3 del ET, se mantendrá la vigencia del convenio denunciado en los términos establecidos en éste.

Al respecto, y por un lado, los convenios suelen acoger la primera de las citadas previsiones del ET (la del art.86.4), reiterando la circunstancia (no acuerdo en dicho plazo) y la consecuencia (sometimiento al procedimiento de mediación establecido)<sup>103</sup>, sin alterar o variar por lo general uno u otro elemento. Por lo pronto, habría que dudar de que fuera admisible una opción que redujera el plazo en el que no se alcanzara un acuerdo por entender que ya no fuera posible ni esperando el término del año. Pero sí podría resultar aceptable que, siguiendo la línea abierta por el art.86.4 ET,

---

<sup>103</sup> CC de T-Systems ITC Iberia para los años 2024-2026 (BOE 12.11.2024); CC de Iqvia Information, S.A., 2024-2025 (BOE 6.11.2024).



se recoja el compromiso de acudir a un sistema arbitral, si no como sistema prioritario para solventar el desacuerdo al finalizar el año, al menos como opción factible al mismo nivel de recurso que la mediación. Una aproximación en tal sentido la ofrece este convenio<sup>104</sup>, al señalar que *“transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC”*.

Por otro lado, la negociación colectiva parece más reacia a abordar la posibilidad abierta por el art. 86.3 ET de acordar distintas vigencias para algunas de sus estipulaciones o cláusulas, excluyendo su mantenimiento durante el periodo de negociación del nuevo convenio. De hecho, apenas se han detectado ejemplos convencionales que siquiera prevén la pérdida de vigencia, tras la denuncia, de aquellas indicadas por el art.86.3 para decaer, salvo pacto; esto es, las denominadas cláusulas de paz laboral renunciando al ejercicio del derecho de huelga. Es el caso de este convenio<sup>105</sup>, disponiendo que *“Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes, y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor tanto su contenido normativo como obligacional durante un año, periodo a partir del cual se mantendrán vigentes únicamente el contenido normativo hasta la firma de nuevo convenio colectivo, debiendo someterse las partes al procedimiento de mediación regulado en el artículo 86.4 ET.”*

Asimismo, la ultraactividad del convenio podría ser controlada o condicionada desde el propio convenio en los casos en que no hay denuncia. Aun disponiendo el ET que en tal circunstancia el convenio se prorroga de año en año, sería factible que el convenio optara por reducir

---

<sup>104</sup> CC del Grupo SIS para los años 24-27 (BOE 25.11.2024).

<sup>105</sup> CC sector de la prensa diaria (BOE 19.6.2024). Asimismo, el CC de cadenas de tiendas de conveniencia 2024 (BOE 1.6.2024) al señalar que *“a partir del inicio de las deliberaciones.... perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo”*

ese periodo o al menos limitar el número de prórrogas posibles, con la intención de eludir el riesgo de quedar el convenio abocado a una situación de vigencia diferida que menoscabe su eficacia ordenadora. Una limitación de esta naturaleza se encuentra por ejemplo en este convenio, disponiendo que *“Al finalizar el período de vigencia del presente convenio establecido en el artículo anterior, si no se hubiese producido la denuncia del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente, se entenderá prorrogado de año en año, hasta un máximo de dos prórrogas”*<sup>106</sup>. Sin embargo, el convenio no añade ninguna previsión que contemple cual fuera la consecuencia de llegar a ese máximo de período prorrogado. En tal caso, habría que entender la obligada apertura de un proceso de denuncia, considerando lo que a continuación indica el mismo convenio: *“La denuncia del convenio deberá producirse con una antelación mínima de treinta días anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Una vez denunciado, las partes iniciarán la negociación de acuerdo con lo establecido en el artículo 89.2 E.T.”* Esto es, casi imponiendo la obligación de denuncia. El problema es que sigue siendo una obligación de hacer que puede no cumplirse, en cuyo caso se abocaría a una prórroga indefinida hasta que se produzca esa denuncia.

En situación inversa estaría este convenio<sup>107</sup> que no alude en ningún momento a la denuncia, pero sí a una especie de prórroga adoptada por lo demás por la Comisión de Negociación Permanente: *“La Comisión de Negociación Permanente, en el segundo semestre de 2026, podrá acordar expresamente la prórroga de su contenido sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el 31 de diciembre de 2027. El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos del 1 de enero de 2027”*. Resulta llamativo que, finalizando su vigencia al 31.12.2026, ya se adelante su prórroga con tanta antelación. Pero más aún lo es que, al contemplarse esa denuncia

---

<sup>106</sup> CC estatal para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, 2024-2026 (BOE 22.10.2024).

<sup>107</sup> CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (TELYCO) 2024-2026 (BOE 19.6.2024).

automática si no hay acuerdo de prórroga, se está hurtando la libertad de denunciar o de no hacerlo, y de quién podría ser legitimado para ello.

En todo caso, es recomendable que los convenios no frecuenten la acogida de una cláusula general de prórroga del convenio, sin contemplar por el contrario algún condicionante limitativo de su práctica, ya sea requiriendo su acuerdo expreso o ya sea limitando el número de prórrogas posibles. Más aún, los negociadores deberían eludir en lo posible que todo el contenido del convenio quedara vigente bajo el periodo de prórroga<sup>108</sup>, para adoptar y acoger en su texto, por el contrario, el acuerdo de someter a revisión o renegociación ciertas materias o cuestiones ordenadas por el convenio que presentaran una mayor idoneidad o interés en su actualización, con el fin así de mantener durante el tiempo de prórroga una posición negociadora que no solo garantice la eficacia ordenadora del convenio sino que también propicie finalmente la opción por denunciar el convenio e iniciar un nuevo proceso de negociación cuando así fuera procedente y necesario.

## **V. EL REQUERIMIENTO DE LA BUENA FE EN LA ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO**

En tanto que las actividades, funciones o poderes de administración se sustentan básicamente, como se ha dicho con anterioridad, en una permanente actitud o posición negociadora entre las partes o sujetos que tienen encomendadas tales tareas, no cabe inferir un principio de administración conforme a la buena fe que no sea otro que el derivado del criterio de la buena fe en la negociación acogido en el art.89.1 ET, de donde por extensión de este precepto ha de admitirse la exigibilidad de una

---

<sup>108</sup> Tal como es frecuente en la práctica negocial, como son ejemplos los CC de Desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada 2024-2026 (BOE 29.10.2024) y el estatal para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, 2024-2026 (BOE 22.10.2024).

administración convencional de buena fe<sup>109</sup>. En este sentido, debe aceptarse que ese requerimiento de buena fe que se impone a quienes negocian un convenio colectivo “no puede entenderse extinguido una vez firmado el acuerdo, sino que ha de prorrogarse más allá de la finalización de las negociaciones”<sup>110</sup>.

Consiguientemente, resulta razonable exigir en procesos de administración, sustentados sobre actividades o actuaciones negociadoras (especialmente cuando se dirigen a modificar o inaplicar el convenio, pero también en aquellas otras de interpretación de este), los mismos parámetros de buena fe que se exigen en el curso de una negociación inicial. Pero también junto a ellos, se requiere la atención a otros parámetros de buena fe que se derivan del particular entorno de una administración de un convenio ya negociado y vigente.

### **1. La buena fe en la negociación inicial o en sucesivas**

El convenio colectivo, como acuerdo de eficacia general, es el resultado de un proceso negociador llevado a cabo por sujetos con la legitimación requerida a tal efecto por la ordenación jurídica laboral. En tanto que la consecución de tal convenio es el resultado pretendido por el legislador, en alineamiento con el interés de los propios negociadores, se disponen una serie de reglas formales y de procedimiento a través de las cuales encauzar debidamente el discurrir negociador que facilite alcanzar el acuerdo. Entre tales reglas una trasluce como principio inspirador: la obligación de negociar conforme a la buena fe. No de otro modo se entendería la negociación pues sin una buena fe que calificara la obligación de negociar, ésta carecería de parámetros objetivos para requerir su cumplimiento.

Ciertamente tal obligación es una exigencia de proceso que no de resultado (alcanzar un acuerdo) de modo que no se impone una obligación de

---

<sup>109</sup> Se coincide así con Cabeza Pereiro, J. *La buena fe en la negociación colectiva*. Santiago de Compostela 1995, pág 398. También Sánchez Torres, E. “*El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*”, CES, Madrid 1999, pág. 93, aun cuando derivado la consagración de la buena fe en el art.7 del Código Civil que entiende existente y exigible en actos jurídicos, en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, sin necesidad de su expresividad normativa.

<sup>110</sup> Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup> J, *La administración del convenio*, op.cit. pág. 136.

convenir, pero tampoco es exigible mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos. Es esta una consideración que debe quedar bien definida desde un principio ante situaciones de bloqueos y de dificultad negociadora siempre y cuando se haya cumplimentado esa buena fe. De ahí la importancia de conocer el alcance de ese deber de negociar de buena fe en tanto que es el parámetro para valorar ya sea la intención efectiva y positiva de negociar o ya sea la contraria de impedir o bloquear la negociación.

Consiguientemente, el deber de negociar de buena fe resultará exigible en todas las fases, actuaciones y comportamientos del proceso negocial, desde que se pone el contador a 0 hasta la firma del convenio en su caso como resultado del mismo (e incluso, como ya se desarrollará, desde esa otra fase de administración de un convenio vigente hasta que se inicia la negociación y firma del siguiente). La práctica negocial es ejemplo de cómo las cuestiones conflictivas que se suscitan en sede de proceso de negociación surgen por lo general a consecuencia de comportamientos o actitudes de las partes sociales intervinientes que se impugnan o demandan (básicamente, a través del proceso de lesión de libertad sindical y otros derechos fundamentales).

Como es sabido, el art.89.1 ET no especifica los contenidos u obligaciones que resulten exigibles bajo el deber de buena fe negocial. Tan solo indica un comportamiento que no solo debe calificarse como de mala fe, sino que también podría ser constitutivo de delito, al señalar el precepto que en situaciones de violencia sobre personas o cosas se suspendería la negociación hasta su desaparición.

No dando más pistas el ET sobre lo que se puede o debe requerir como comportamientos de buena fe negocial, ha tenido que ser la labor casuística de los tribunales la que fuera integrando la laguna interpretativa (tratándose además de un concepto tan indeterminado como este de la buena fe).

Al respecto cabe apuntar algunos comportamientos, actitudes o situaciones que han sido consideradas jurisprudencialmente como vulneraciones de la buena fe negocial;

- La empresa se niega a negociar con los sindicatos mayoritariamente por motivos formales, haciéndolo con los minoritarios<sup>111</sup>.
- En el transcurso de una negociación existe un cambio repentino de posición de una de las partes<sup>112</sup>.
- Una de las partes permanece en silencio ante las propuestas del otro banco<sup>113</sup>.
- Se abandona la mesa de negociación sin causa justificada<sup>114</sup>.
- Las negociaciones se han hecho en secreto y/o no se ha permitido o se ha obstaculizado su participación a un sujeto legitimado<sup>115</sup>.

Ahora bien, a pesar del declarado casuismo que proporciona pistas sobre las exigencias o comportamientos de buena o mala fe negocial, no cabe duda de que las partes negociadoras ya tienen cierto conocimiento, por práctica y experiencia, sobre donde están las líneas rojas que les permiten reconocer ciertas conductas que no se deben adoptar y aquellas otras que, por el contrario, sí deben cumplirse y exigirse. Pero bien porque ese conocimiento puede ser limitado o bien porque de forma voluntaria se traspan esas líneas de corrección de buena fe, lo cierto es que la práctica negocial sigue dando más que frecuentes ejemplos de situaciones de retrasos deliberados, bloqueos y obstáculos formales o materiales planteados por los negociadores que frustran el interés y el objetivo de alcanzar un acuerdo. Una circunstancia que no por constatada y afrontada termina siendo remediada. En este sentido, aun cuando a nivel interconfederal ha habido llamamientos a los negociadores para propiciar y fomentar la negociación evitando bloqueos, las menciones a modo de recomendaciones han sido tímidas y los resultados han podido tener igual calificativo. Como ejemplo, en el último V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025), bajo el apartado “vigencia y ordenación de proceso negociador”, se indica que “para preservar la vigencia de los

---

<sup>111</sup> STS de 3 de junio de 1999 (rec. 3525/1998).

<sup>112</sup> STS de 3 de febrero de 1998 (rec. 121/1997)

<sup>113</sup> STSJ Cantabria de 29 de noviembre de 1994 (rec.556/1994).

<sup>114</sup> STSJ Andalucía de 5 de mayo de 1993 (rec. 220/1992)

<sup>115</sup> STSJ Cataluña de 16 de diciembre de 2003 (rec. 202/2003).

convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, planteamos a las partes de los convenios colectivos:

- Impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas.
- Promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC), de impulso de la negociación colectiva y prevención de conflictos.”

Pero como se observa, no se hace referencia a la buena fe negocial que sí aparecía mencionada expresamente en el anterior IV AENC (2018-2020), al proponer “la renovación y actualización de los convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación; posibilitando la continuidad de las mismas, primándose para ello la buena fe negocial...”. Mas aun, este IV AENC insistía en que “para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autonómica de conflictos colectivos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico”<sup>116</sup>. Lamentablemente estas importantes precisiones y recomendaciones han desaparecido del actual AENC, lo que no significa sin embargo que no puedan asumirse como compromisos de las partes sociales bien recogidas en otros acuerdos adoptados precisamente a nivel autonómico, bien expresadas en los propios convenios negociados por los sujetos con vistas a posteriores procesos negociales de sucesión y continuidad.

En todo caso, y con el fin de expresar algunas orientaciones de utilidad para los negociadores en los requerimientos de buena fe durante el proceso negocial, se procede a continuación a resaltar someramente las fases

---

<sup>116</sup> Estas mismas consideraciones se incluían también en el III AENC (2015-2017) que además incorporaba otras recomendaciones sobre la promoción del proceso de negociación y la consecución del acuerdo que desaparecieron del IV Acuerdo, como es la de utilizar la opción de los acuerdos parciales (sobre materias concretas) durante el proceso de negociación para la renovación del convenio con el fin de preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos de negociación.

esenciales de ese *iter* procesal y las implicaciones de la buena fe en cada una de ellas.

### **1.1. Iniciativa negocial**

El procedimiento se inicia con la comunicación o expresión de la iniciativa negocial a partir básicamente de la denuncia del convenio anterior, pues hace surgir en la otra parte receptora de la comunicación la obligación de negociar bajo el principio de la buena fe.

De hecho, cuando la unidad negociadora es preexistente el ET considera la denuncia como el primer acto de una nueva fase negocial que se promueve, al punto de hacer coincidir temporalmente ambas formalidades: *“en el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de denuncia”* (art. 89.1.1º párrafo). Consiguientemente, en estos supuestos la denuncia y simultánea promoción negocial debe efectuarse por aquel sujeto que ostente legitimación para negociar y adoptar válidamente el convenio como resultado del proceso negocial que se promueve (haya o no participado en la negociación del convenio anterior denunciado).

Por el contrario, no preexistiendo como unidad negocial aquella en la que se promueve la negociación, no hay previa fase de denuncia (pero sí se debe comprobar que ese espacio no está cubierto o no resulta concurrente con otro de ámbito superior, para que no opere una causa convencional de rechazo a la negociación), y cualquier sujeto que cuente con legitimación inicial, plena y decisoria puede plantear la iniciativa negocial ante la contraparte (que cuente con iguales márgenes de legitimación).

Siendo en todo caso requerimiento obligado la comunicación de esa propuesta o iniciativa de negociación, es aquí donde pueden identificarse unos primeros comportamientos de buena fe negocial, esto es, a la hora de detallar, precisar o complementar su contenido, más allá de la mención a



“la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación” (art.89.1 ET).

Con el fin de dotar al escrito de iniciativa de toda su funcionalidad como acto de apertura del procedimiento de negociación, para que este pueda iniciarse sin demoras surgidas a consecuencia de la falta o insuficiencia de la debida información sobre elementos esenciales del mismo, se hace preciso que el escrito contenga convenientemente los detalles del mismo y cualquier otro elemento que favorezca el inicio del procedimiento, lo que sin duda puede ya propiciar confianza sobre su posterior desarrollo bajo parámetros de buena fe.

Así, en primer lugar, debe especificarse la legitimación negocial que ostenta la parte que presenta la iniciativa en función del ámbito de negociación del convenio, sin que a tal efecto sirva la alusión a que se reitera la anterior negociación en cuanto a sujetos y ámbito negocial o que ya se participó como sujeto legitimado en negociaciones anteriores. Entre uno y otro proceso negociador pueden haberse producido circunstancias que alteren, modifiquen o anulen la legitimación que se ostentaba con anterioridad, a resultas básicamente de los procesos electorales que se produzcan en el ínterin. Consiguientemente, aun cuando la norma requiere que en el escrito se mencione la legitimación del promotor, no basta con el mero alegato de que se cumple con tal exigencia conforme a lo dispuesto en el propio ET y en función de la concreta unidad de negociación de referencia, sino que se deberá “detallar” tal mención con la indicación siquiera del porcentaje o nivel de representatividad que se ostente para sustentar así su legitimación inicial, plena y decisoria<sup>117</sup>, y eludir cualquier rechazo por la contraparte empresarial a causa de dudas o incertidumbre sobre la realidad y veracidad de la legitimación expresada por el promotor.

---

<sup>117</sup> Al respecto recuérdese con la STS de 4 de mayo de 2021 cómo “ el ET configura un sistema de triple legitimación: la legitimación inicial (para negociar); la llamada legitimación complementaria o deliberante (para constituir válidamente la mesa negociadora del convenio colectivo de eficacia general); y, finalmente, la legitimación plena o decisora, que es una cualidad de los sujetos que entra en juego a la hora de adoptar acuerdos, de tal suerte que solamente alcanzarán eficacia aquellos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones ( art. 89.3 ET). Por todas, SSTS 5 noviembre 2002 (RJ 2003, 759) (rec. 11/02) y 20 de junio de 2006 (RJ 2006, 5358) (rec. 189/2004).”

Siendo sujetos sindicales los promotores, dicho porcentaje o nivel de representatividad deberá extraerse de datos oficiales (actas) derivados de los procesos electorales sindicales desarrollados con anterioridad a la nueva negociación que se plantee, que bien puede justificarse o acreditarse en el escrito de iniciativa o promoción, como evidencia de un comportamiento de buena fe para allanar la pronta y eficaz actividad negociadora, con independencia de que al momento de la constitución de la comisión negociadora, y ante la presencia de otros posibles sujetos legitimados para negociar, distintos del promotor o promotores, se deba acreditar y ponderar la representatividad de cada organización sindical concurrente<sup>118</sup>. Lo mismo sucede con las asociaciones empresariales, de ser las promotoras, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional 11ª del ET, aun a sabiendas de la dificultad de acreditar su representatividad a los efectos de los artículos 87.3 y 88.2 ET. En los convenios de empresa, la promoción efectuada desde secciones sindicales debe incluir la concreción de los datos que evidencien su presencia mayoritaria entre los miembros de los órganos unitarios de representación presentes en el ámbito negocial de referencia.

En todo caso, y por lo demás, debe recordarse que conforme a reiterada doctrina judicial una vez acreditada la representatividad al momento de la constitución de la comisión negociadora, en el caso de que ya iniciadas las negociaciones o al momento de la firma del convenio se hubiera producido un cambio en los niveles de representatividad (por ejemplo como resultado de procesos electorales desarrollados con posterioridad), no deberá tenerse en cuenta tales variaciones posteriores, pues “la aplicación del criterio contrario no solo rompe la necesaria correspondencia entre la legitimación inicial y el nivel de representatividad de la comisión negociadora (...), sino que además sería contraria a la seguridad jurídica al introducir incertidumbres sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de estos incompatibles con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación”<sup>119</sup>.

---

<sup>118</sup> Tal es la doctrina recogida en SSTs de 22 de diciembre de 2008 (rec. 89/2006); de 11 de junio de 2020 (rec. 138/2019); y de 4 de mayo de 2021 (rec. 164/2019).

<sup>119</sup> Cfr. STS de 22 de diciembre de 2008 (rec. 80/2006).

Junto a estas alteraciones de naturaleza sindical que impactan en la legitimación negocial de quienes participen como representantes de los trabajadores, deben considerarse también a la hora de completar el contenido de la iniciativa negocial aquellas otras circunstancias de índole empresarial como fusiones o absorciones de unidades de actividad y con ello alteraciones en el ámbito de negociación. Estas últimas variaciones de identificación y estructura de la unidad negocial, en tanto que debiendo ser conocidas al momento de producirse, han de considerarse al momento de plantear la iniciativa de negociación y acomodar ya su contenido en cuanto a los datos de legitimación del proponente y ámbito negocial, con el fin de no provocar rechazo por la contraparte en virtud de la concurrencia de unas circunstancias que han alterado sustancialmente el contexto en que se había producido en su caso la anterior negociación.

En segundo lugar, y en directa coherencia con el dato de legitimación negocial, el ET requiere que en el escrito de iniciativa o promoción se indique el ámbito de actividad en el que se pretende la negociación, que bien puede ser el mismo que en la ocasión anterior, o bien haberse alterado por efecto de uno de esos cambios de estructuras y unidades empresariales, o bien es indicado *ex novo*.

En relación a la identificación de la debida unidad negocial se producen un gran número de situaciones conflictivas alrededor de la exigencia de negociar de buena fe ante supuestos en los que se pretende imponer un nueva unidad de negociación distinta de la ya constituida, o cuando se pretende sustituir la unidad negocial inicial por otra más reducida o más ampliada, o cuando se trata de negociar un convenio colectivo en un ámbito donde ya se aplica un acuerdo de eficacia limitada, o cualquier otro supuesto de negociación concurrencial con convenios de distinto ámbito. Circunstancias, que derivadas del rechazo o negativa de la contraparte, se han ido solventando por los tribunales de justicia con distintos resultados según el supuesto enjuiciado, pero por lo general acudiendo a criterios comunes de preservación de la unidad negocial inicial u originaria frente a

otra posterior, y de no admisión de una imposición unilateral de la unidad de negociación<sup>120</sup>.

En tercer lugar, y a continuación, debe indicarse las materias o cuestiones que la parte propone negociar para su eventual inclusión en el convenio que en su caso se concluya. Esta es una cuestión sobre la que lógicamente se vierten posiciones estratégicas del sujeto proponente, por lo general apuntando tan solo enunciados genéricos, escasamente concretados, de temas que no cubren en modo alguno el conjunto de aquellos que en realidad se quiere negociar. Con esta opción, bien se busca no incluir algún punto que suscitara una postura negativa de la contraparte y con ello el rechazo a la iniciativa negocial; bien se pretende ocultar un tema delicado para sacarlo a la luz en plena negociación y así contar con una limitada capacidad de reacción o de elementos de confrontación por esa contraparte.

Sin entrar a enjuiciar tal tipo de estrategia, no obstante sí debe advertirse que puede resultar contraproducente desde los dictados de una buena fe que debe expresarse ya en los mismos inicios negociales. Conforme a tal canon, y para evidenciar desde el principio un posicionamiento favorable al desarrollo positivo y efectivo de una negociación que finalice en la firma de un (nuevo) convenio colectivo, el escrito de iniciativa negocial debería recoger aquellos puntos o temas esenciales que constituirán el núcleo básico y fundamental de la negociación, con la mención o el detalle suficiente que permita a la contraparte tener conocimiento de la correcta identificación del aspecto enunciado y valorar su alcance como elemento a negociar (como sería el caso de indicar el % de mejora salarial o de cualquier otra condición laboral). Mas aun, resultaría recomendable al amparo del mismo principio de buena fe, que se pudiera adjuntar documentación de apoyo a alguno de los puntos propuestos de negociación.

---

<sup>120</sup> Entre otras, STS de 30 de septiembre de 1999 (Rec. 3652/1998); de 28 de febrero de 2000 (rec. 2040/1999); de 1 de marzo de 2001; de 10 de diciembre de 2002 (rec. 12/2002); de 21 de junio de 2005 (rec. 142/2003); de 24 de abril de 2006 (rec. 97/2003); de 9 de febrero de 2010 (rec. 105/2009); 6 de febrero de 2013 (rec.1/2012).

Al fin y al cabo se trata de expresar la mayor transparencia en la indicación de los temas a negociar, como conducta merecedora del calificativo de buena fe, y eludir eventuales y posteriores conflictos en la mesa de negociación por surgir cuestiones de manera imprevista, sorpresiva e incluso deliberada con el fin de desconcertar a la contraparte y mermar su posición negociadora, cuando sin embargo, y por el contrario, bien puede calificarse tan opción estratégica como una actitud de mala fe comercial.

En definitiva, la buena fe ya se evidenciaría en el hecho de completar adecuadamente el requerimiento del art.89.1 ET de “detallar” los contenidos obligatorios del escrito de iniciativa, esto es, expresando aquellos de manera concreta y específica con el fin de que la contraparte no tenga dudas sobre quién quiere negociar, en qué ámbito y sobre qué, pues el desconocimiento o la falta de certeza sobre cualquiera de estos contenidos puede conducir al rechazo de la negociación por incurrir en alguna de las causas habilitadas para ello (no estar legitimado para negociar, existir convenio concurrente ya aplicable, o concurrir una imposibilidad legal o convencional de negociar determinadas materias).

Completados los requerimientos básicos expresados por la norma, otro elemento de recomendable inclusión en el escrito de iniciativa o promoción comercial, y que también puede evidenciar un posicionamiento de buena fe desde el sujeto que lo formaliza, es la propuesta de una fecha para la constitución de la Comisión negociadora (con anterioridad incluso al cumplimiento del plazo del mes previsto en el art.89.2 ET), en el bien entendimiento de que es un mero ofrecimiento y no una imposición que pueda generar rechazo por la contraparte. Con la misma intencionalidad de favorecer el inicio y desarrollo del proceso negociador, se puede incluir una propuesta de calendario de reuniones, apuntando, si no fechas, sí al menos la periodicidad temporal en la que se celebraría, con la idea que de sirva de base para la determinación conjunta entre el sujeto proponente y la contraparte de ese calendario o plan de negociaciones, tal como se contempla en el mismo art.89.2 ET.

Finalmente, ha de recordarse que si bien la denuncia del convenio que pierde vigencia puede expresarse por cualquier sujeto con legitimación negocial aun cuando no hubiera suscrito dicho convenio, sin embargo, la facultad de plantear la iniciativa o promoción de la negociación se reserva a los sujetos que por sí solos o juntamente con otros, reúnan los requisitos de mayoría o legitimación plena para negociar y firmar el convenio en el ámbito de referencia. Desde este planteamiento, el promotor de la negociación que ya reuniera dichos condicionamientos negociales no requiere comunicar tal iniciativa a otros sujetos que pudieran también estar legitimados para participar en la negociación. Tal deber informativo no se contempla en el ET, que tan solo exige el traslado del escrito de promoción a la contraparte, como es lógico, así como también copia del mismo a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio, a efectos solo de registro (art.89.1, primer párrafo, ET). De ahí que no pueda considerarse como un acto de mala fe negociadora la no comunicación de la iniciativa a otros sujetos con legitimación para participar en la negociación, ni tampoco puede alegarse la falta de esa comunicación por quien pretenda impugnar la apertura de procedimiento negociador o el acuerdo final adoptado sin su participación alegando su vulneración del derecho a la negociación colectiva<sup>121</sup> .

La misma actitud de buena fe que se requiere en el sujeto que promueve el inicio de la negociación a la hora de completar y detallar los contenidos del escrito de iniciativa, también debe requerirse en la contraparte en su respuesta al mismo, en particular cuando es negativa o de rechazo. Sobre esta cuestión el ET alude a que la parte receptora “deberá responder a la propuesta”, diseñando así un deber de respuesta que se encuentra implícita dentro del deber de negociar de buena fe que se abre desde el momento mismo de la denuncia / promoción. Siendo así, es con la inspiración de ese deber que deben entenderse los efectos de una falta de

---

<sup>121</sup> Al respecto, ya se declaró el TS en sentencia de 24 de julio de 2008 (Rec. 144/2007) que el sindicato demandante sí tuvo conocimiento de la negociación en cuestión “por la existencia de un registro central de convenios colectivos en el que se publican los escritos de promoción negociadora de conformidad con lo previsto en el art.2.a) del RD 1040/1981, de 22 de mayo, y que constituye un elemento de publicidad importante para sostener aquel conocimiento necesario. Por lo que no puede afirmar que se impidiera participar en la negociación del convenio, y no puede fundar un atentado a su derecho a negociar en un defecto de convocatoria cuanto esta no es preceptiva”.

respuesta o el concreto contenido o sentido de aquella que se exprese. Conforme a esta consideración es reclamable de la contraparte cuanto menos una respuesta como evidencia de buena fe, y hacerlo por escrito donde bien acepte la propuesta (acordando la fecha de inicio) o bien la rechace en virtud de alguna de las causas justificativas indicadas por la norma (2º párrafo del art.89.1 ET). Siendo así, en la medida en que fuera factible, sería una clara evidencia de buena fe posibilitar la subsanación del impedimento (por ejemplo, la ausencia o insuficiencia de contenidos obligados en la comunicación, la no justificación o aportación de datos sobre la legitimación de la parte promotora), concediendo plazo para el análisis del motivo aducido de rechazo y su eventual subsanación, para así facilitar la negociación.

## **1.2. Constitución de la Comisión negociadora y desarrollo de las negociaciones**

El art.89.2 ET expresa el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, para que se proceda a la constitución de la comisión negociadora. Siendo un plazo máximo no se precisa esperar a su finalización y puede anticiparse en la fecha acordada por las partes (promotora y contraparte). Asimismo, resulta admisible la concurrencia de alguna causa o razón que justifique la demora en la constitución de la comisión más allá del plazo indicado a tal efecto, pudiendo las partes acordar el traslado de la fecha constitutiva a la primera que fuera factible<sup>122</sup>. Cualquier otra situación de demora o incumplimiento del plazo que no esté justificada puede originar la imputación de conducta de mala fe hacia la parte que provoque expresa o implícitamente tal situación<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> Al respecto es doctrina jurisprudencial que el retraso en la constitución de la comisión negociadora, más allá de la fecha prevista, en modo alguno puede configurarse como nulidad del proceso iniciado y la necesidad de reiniciarlo con una nueva solicitud o promoción. Véase en tal sentido STS de 27 de septiembre de 1997 (rec. 3311/1996).

<sup>123</sup> Véase por ejemplo el supuesto enjuiciado en la STS de 8 de noviembre de 2023 (rec.308/2021) en el que la empresa daba largas para poner fecha para la constitución de la comisión negociadora, recurriendo a diversos alegatos, como no ser apropiado el momento propuesto por los representantes porque coincidía con el tiempo de mayor producción, o porque no conocía los nombres de las personas del bando

Por lo demás, en la reunión constitutiva de la comisión negociadora puede acordarse el número de miembros y el reparto de los puestos entre los legitimados en función de su representatividad. Y es a este momento donde también es factible requerir comportamientos que evidencien el deber de negociar de buena fe.

Ya en la STC 137/1991, de 20 de junio, se apuntaba a cómo en los arts. 87 y ss. del ET no se establecía con claridad los criterios que hubieran de regir la formación de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, si bien se imprime la obligación de respetar la proporcionalidad entre los sindicatos (o sujetos empresariales) a la hora de constituir la comisión negociadora, en seguimiento a lo previsto en otros preceptos del ET que así lo apunta (art. 63.3, respecto del comité intercentros o arts. 711,2º párrafo y 71.2.b).

El debido respeto a la proporcionalidad debe ajustarse al número de representantes por cada bando que se determine por acuerdo de las partes negociadoras, con el tope máximo previsto por el art. 88.4 ET (13 por cada lado en convenios de ámbito empresarial y 15 tratándose de convenios sectoriales). Al respecto, acuerdos o decisiones que fijen un menor número de representantes con el fin deliberado de excluir a determinadas representaciones legitimadas para negociar, no solo podrían ser calificadas como lesivas del derecho a la negociación colectiva (y en su caso del derecho de libertad sindical), sino también como vulneradoras del deber de negociar de buena fe<sup>124</sup>. Por el contrario, no se constatará tal lesión y vulneración cuando la reducción numérica ha podido deberse a razones lícitas de operatividad en la toma de decisiones y como expresión de las facultades de los sujetos con legitimación plena para negociar<sup>125</sup>.

En definitiva, es conveniente mantener los puestos que evidencien esa proporcionalidad a los efectos del cómputo de votos que requiera la válida

---

social que iban a formar parte de la comisión, etc. Dilaciones que fueron calificadas como deliberadamente obstruccionistas en incumplimiento del deber de buena fe negocial.

<sup>124</sup> Al respecto, Sentencias del TC 187/1987, de 24 de noviembre, y 235/1988 de 5 de diciembre, aclarando esta última que no toda reducción de la participación de un sindicato en la comisión negociadora se considera una lesión de la libertad sindical, sin tan solo “cuando la disminución del número de representantes en la comisión tenga su origen en una decisión contraria a la ley o claramente arbitraria e injustificada”. Acogiendo esta misma doctrina, STC 137/1991, de 20 de junio.

<sup>125</sup> Cfr. STS de 15 de febrero de 1993 (rec.715/1991)



adopción de acuerdos<sup>126</sup>, y mantener por el mismo motivo un número impar de miembros “para evitar bloqueos en la adopción de acuerdos *internos* en el bando social o empresarial”<sup>127</sup>.

Como ya se apuntó anteriormente, una vez constituida la comisión negociadora en función de la representatividad que ostenten las partes negociadoras, aquella no queda alterada por posteriores cambios en dicha representatividad por efecto de posteriores procesos electorales, y tan solo excepcionalmente sería admisible su recomposición para acoger los nuevos niveles de representatividad surgidos de posteriores elecciones en el caso de un excesivo plazo de inactividad de la comisión negociadora<sup>128</sup>. Asimismo, se mantendría la válida composición de la comisión negociadora a pesar de la sola presencia de un sindicato tras la ausencia posterior, por propia decisión, de las restantes organizaciones sindicales que formaron parte de aquella<sup>129</sup>.

La constitución de la comisión negociadora pone en marcha el proceso negociador que deberá conducirse formalmente por el calendario que en su caso se hubiera pactado, materialmente por la indicación de las materias a negociar, y finalísticamente por el principio de buena fe. En este sentido, tal como se ha apuntado “una vez en marcha el proceso negociador, el deber de negociar de buena es recíproco y resulta exigible a las dos partes”<sup>130</sup>.

Es este elemento valorativo el que ha permitido concluir judicialmente sobre la admisibilidad o no de ciertos comportamientos surgidos en el seno de la comisión negociadora a lo largo del proceso de deliberaciones. Como ha sido por ejemplo el abandono de la negociación por parte de la empresa a los pocos días de constituir la comisión, alegando razones de oportunidad

---

<sup>126</sup> En este sentido, la STS de 13 de noviembre de 1997 (rec. 2209/1996) ya declaraba que “es obligado establecer un número máximo de representantes de los trabajadores en el banco social con el fin de que, al mismo tiempo se respete el criterio de proporcionalidad en la composición de las mesas negociadoras y no se dificulte la negociación con la imposición de un número desmesurado de miembros de las mismas”.

<sup>127</sup> Mercader Uguina, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia. Pág. 810.

<sup>128</sup> Cfr. STS 30 de noviembre de 2023 (rec. 98/2021) y seguida por STS de 12 de marzo de 2024 (rec.56/2022).

<sup>129</sup> Cfr. STS 4 de mayo de 2021 (rec. 164/2019).

<sup>130</sup> Cfr. STS de 18 de diciembre de 2012 (rec. 132/2011).

o conveniencia no justificadas objetivamente, y negándose a retomar la negociación<sup>131</sup>. Asimismo deben considerarse como contrarias a la buena fe la reiterada negativa y obstaculización de reuniones; la falta de propuestas negociales para avanzar en el proceso de deliberación y adopción de acuerdos; la inamovilidad contumaz en la posición negociadora, con mantenimiento a ultranza de la posturas iniciales y sin efectuar concesiones u ofrecer opciones; el cuestionamiento de quienes forman la comisión negociadora por la parte social exigiendo un sistema de votación para elegir a los miembros del comité o designar a los representantes del sindicato; o la falta de información y documentación que fuera precisa para la toma de decisiones en el seno de la comisión. Al respecto, el criterio jurisprudencial es que “la cuestión de la entrega de determinada documentación no tiene una configuración formal, sino que ha de ser examinada desde una óptica instrumental, en tanto se trata de garantizar el deber de negociar de buena fe, el cual, a su vez, habrá de exigir la puesta a disposición de la información necesaria que permita una efectiva negociación entre las partes..”<sup>132</sup>.

Por el contrario, hay otros comportamientos surgidos en el proceso negociadora que no necesariamente cabe calificar como vulneradores del deber de negociar de buena fe. Tal es el caso por ejemplo cuando todos o parte de los sujetos negociadores terminan suscribiendo un convenio de eficacia limitada después de fracasar la negociación de un convenio de eficacia general, teniendo en cuenta que, según doctrina jurisprudencial, la firma de un convenio extraestatutario no agota la buena fe negociadora y no puede consiguientemente oponerse como excusa para no negociar uno estatutario ante una nueva y novedosa iniciativa negocial (no reiterar en poco tiempo la misma iniciativa fracasada)<sup>133</sup>.

---

<sup>131</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de noviembre de 2012 (sentencia nº 152/2012).

<sup>132</sup> STS de 20 de marzo de 2024 (rec. 102/2022).

<sup>133</sup> Vid. sobre estas cuestiones STS de 30 de septiembre de 1999 (rec. 3652/1998), seguida por la STS de 1 de marzo de 2001 (rec. 2019/2000) subrayando que el ofrecimiento por la empresa a uno de los sindicatos participantes de una negociación que ha fracasado (con posterior convocatoria de huelga) de firmar un convenio extraestatutario, “es un medio de encontrar la normalización de la crisis negocial, aunque de alcance limitado, y no excluía que las partes negociadoras lo sigan haciendo...”. Asimismo, la STS de 12 de diciembre de 2006 recuerda que en tanto la negociación extraestatutaria queda fuera de los principios que rigen la negociación colectiva estatutaria, no se les exige el deber de negociar, por lo que

Asimismo, tampoco se considera con carácter general como lesivo del derecho a la negociación colectiva y como vulneradora del deber de negociar de buena fe, la decisión unilateralmente adoptada por un bando negociador de finalizar las deliberaciones alegando su excesiva e infructuosa prolongación. El fundamento no es otro que aceptar que tal deber de negociar no puede confundirse con la obligación de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos<sup>134</sup>. Igualmente, no se calificó de mala fe la no aceptación por la representación patronal de la solicitud de mediación formulada por el sindicato negociador tras varias reuniones sin alcanzar un acuerdo, “teniendo en cuenta que tal posición de imposibilidad de negociación fue constatada mutuamente, y no solo por una de ellas, y que la mediación obviamente ha de ser voluntaria para ambas partes, sin que se pueda imponer por una de ellas como única solución posible”<sup>135</sup>.

## **2. La buena fe en la fase de administración**

Como se anunció con anterioridad, en tanto que las funciones de administración de convenio que se desarrollan por la comisión paritaria tienen como indiscutible base la negociación de decisiones y acuerdos en el seno de tal instancia, también el principio de buena fe comercial inspira no solo el desempeño de sus competencias de vigilancia, interpretación y aplicación del convenio (manifestaciones ineludibles de esa gestión y administración del texto convencional durante su vigencia), sino también las cuestiones más estructurales y orgánicas como son la constitución y funcionamiento de la propia comisión paritaria, casi en paralelo a lo indicado para la comisión negociadora.

Al respecto es de conformidad a la buena fe que se reclama la oportuna y diligente constitución de la comisión paritaria una vez que, con la firma y publicación del convenio, se inicia el periodo de vigencia de este, evitando

---

tampoco cabe alegar “la nulidad de los acuerdos alternativos que puedan logarse al margen de dicha negociación estatutaria, pues si ello fuera así el ámbito del convenio extraestatutario, como solución al fracaso de las negociaciones, quedaría notablemente reducido”.

<sup>134</sup> En tal sentido, Sentencias del TS de 1 de marzo de 2001 (rec. 2019/2000), de 1 de octubre de 2004 (rec. 189/2003) y 12 de diciembre de 2006 (rec.21/2006).

<sup>135</sup> Cfr. STS de 11 de mayo de 2018 (rec,+ 48/2017).

demoras injustificadas o deliberadas. La misma buena fe también requiere que se delimite convenientemente su conformación interna y el reparto de puestos entre las organizaciones que han de componer la comisión. A tal efecto se impone, no solo eludir condicionamientos forzados por composiciones anteriores (que sirvieron para comisiones que gestionaron y administraron convenios previos), sino también y esencialmente respetar la proporcionalidad debida en función de la representatividad de cada sujeto negociador y de no plantear un número de puestos por cada banda que merme o reduzca su participación o la adopción de decisiones en el seno de la comisión paritaria. En tal sentido, debe insistirse en que el número de miembros que se determine ha de ser el más adecuado para posibilitar la representatividad de quienes tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora y para evitar bloqueos tanto internos (en cada bando) como a la hora de adoptar acuerdos de conjunto.

Por lo pronto, y siguiendo algunas orientaciones afirmadas por la doctrina<sup>136</sup>, las instancias orgánicas con competencia de administración o gestión no podrán ampararse en la buena fe para iniciar conversaciones que no entren dentro de las que conforman las actividades de ejecución. Sería así en caso de que se reclame para la comisión paritaria una actuación interventora/ reguladora para lo que no tenga competencia expresa o exceda de la atribuida respecto a la interpretación del convenio. Igualmente sería el supuesto de iniciar negociaciones de modificación o inaplicación respecto de condiciones de trabajo no previstas a tal efecto por los arts. 41 y 82.3 ET.

Tratándose de alteraciones pactadas del contenido del convenio, no cabe alegar la buena fe ante peticiones que tengan por objeto modificar o revisar el texto convencional durante su vigencia más allá de los supuestos en los que los negociadores estuvieron de acuerdo en que ello se realizara (revisiones salariales, modificaciones producidas por desarrollos legislativos posteriores, etc.).

Consiguientemente, a *contrario sensu*, sí cabe el amparo de la buena fe para iniciar conversaciones/negociaciones que entren dentro de las que

---

<sup>136</sup> Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup> J, *La administración del convenio*, op.cit., págs. 136-137.

conforman las actividades de negociación, pues fuera de ellas los sujetos tendrán que seguir vinculados por reglas de una negociación vigente y aplicable.

En base a esta premisa, podría considerarse vulneradora de la buena fe en la administración la conducta negativa, reacia u obstativa a iniciar o concluir las negociaciones conducentes a una modificación condicionada o pactada. En este sentido, podría apuntarse como ejemplo de conducta vulneradora en este ámbito la negativa injustificada de quien es representante de una parte negociadora del convenio a formar parte de la comisión de ejecución de este, y con ello la imposibilidad de que, en función del número de miembros de la comisión, se impida su normal funcionamiento, el cumplimiento de sus competencias de administración y ejecución del convenio, y la eventual adopción de acuerdos en su seno.

Por el contrario, y en paralelo a lo comentado en relación con el desarrollo de la comisión negociadora del convenio, no se consideraría comportamiento vulnerador de la buena fe negocial si, en el transcurso de las deliberaciones para adoptar acuerdos de su competencia (de administración, ejecución e interpretación del convenio), algunos de sus componentes adoptasen la decisión de dar aquellas por finalizadas alegando su carácter prolongado e infructuoso.

Ahora bien, sí habría de considerarse como un comportamiento contrario a las exigencias de la buena fe que en este caso de finalización de las deliberaciones por no llegarse a un acuerdo o en general ante cualquier supuesto de bloqueo en la adopción de acuerdos en el seno de la comisión paritaria, sus componentes se negaran a participar en los procedimientos de solución de conflictos cuando así se hubiera establecido de forma obligatoria con carácter previo a la intervención judicial; o incluso en aquellos casos en los que, en dejación de sus funciones o atribuciones, la comisión paritaria remitiera la solución de las cuestiones de aplicación o interpretación del convenio a la solución judicial.

## **VI. RECOMENDACIONES BÁSICAS Y CLÁUSULAS TIPO PARA UNA ADECUADA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO**

En apartados anteriores, al hilo de la exposición de cierta práctica convencional acogiendo actividades de naturaleza administradora o de gestión del convenio en su periodo de vigencia, se han expresado algunas orientaciones o buenas prácticas dirigidas a los negociadores de convenios colectivos. Resta ahora concretarlas o ampliarlas en un marco de recomendaciones que puedan acogerse por los negociadores para su eventual traslado a los convenios o acuerdos con el fin de favorecer una mejor eficiencia aplicativa. Eventualmente se identificarían algunas cláusulas tipo que pudieran resultar orientativas a tal efecto.

### **1. En relación con la Comisión Paritaria: elementos orgánicos y funcionales**

En tanto que órgano de administración por excelencia, garantizando la adecuada aplicación del convenio y su funcionalidad ordenadora de las relaciones laborales en la unidad empresarial de referencia durante el periodo intermedio de vigencia del mismo entre procedimientos de negociación (el finalizado y el que eventualmente se inicia tras su denuncia), es cometido necesario por parte de los negociadores el contemplar en el texto del convenio una ordenación de la Comisión Paritaria, no necesariamente exhaustiva pero sí detallada y concretada en términos, tanto en sus componentes estructurales como funcionales.

#### **1.1. Composición**

Por lo que se refiere a los primeros, no se debe perder de vista la obligación dispuesta en el art.85.2. d) ET en cuanto al contenido y alcance de esta instancia orgánica, debiendo los convenios acoger esa “designación de una

comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras”. Esto implica no tanto una recomendación sino una exigencia de que los convenios incluyan una cláusula cuyos términos garanticen que los miembros de la Comisión sean designados entre las organizaciones firmantes, en representación tanto de la parte social como de la empresarial. Ante una práctica convencional que recoge ejemplos en los que no se garantiza el adecuado cumplimiento de la obligación legal, los negociadores deben ser extremadamente cuidadosos en que la disposición convencional se exprese en unos términos que no dejen lugar a duda acerca de que los miembros de la comisión paritaria son los designados por los sujetos que no solo estuvieron presentes en la comisión negociadora del convenio, sino que fueron quienes finalmente lo firmaron. Unos términos que, por lo tanto, no deben dejar la puerta abierta a interpretaciones sobre la presencia en la Comisión de sujetos distintos de los firmantes del convenio, al menos de quienes son sus miembros con voz y voto. Cuestión distinta es, pues, que puedan participar en las reuniones de la Comisión otras personas ajenas a la negociación del convenio (pero con un perfil profesional que se considere adecuado para participar en las deliberaciones, con carácter general o puntual) o que tuvieran interés en la negociación pasada o futura del convenio (sujetos sindicales o empresariales que bien estuvieron en la negociación pero que no firmaron, o que no ostentaron en ese momento legitimación para negociarlo, o que pueden tener tal legitimación de cara a la eventual siguiente negociación).

Consiguientemente, no resultan aconsejables convenios que al expresar la constitución de la comisión paritaria incluyan fórmulas que pudieran dar lugar a conflictos sobre quienes forman parte de tal Comisión y quienes podrían designarlos, como es aludir a la participación de “organizaciones empresariales y sindicales con representatividad suficiente en el sector”, o la designación “por parte de la representación de los trabajadores”<sup>137</sup>, o a que se designen “preferentemente” entre los que formaron parte de la comisión negociadora<sup>138</sup>.

---

<sup>137</sup> Convenio de la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa”, 2024.2027 (BOE 7.6.2024).

<sup>138</sup> Convenio de placas de piezas y componentes de recambio, SA (2024-2027) (BOE 30.10.2024).

Por otro lado, y para garantizar el carácter paritario de la Comisión y la presencia equilibrada de ambas partes representativas de los negociadores y firmantes del convenio, debe especificarse el número de miembros que por igual corresponden a la parte social y a la parte empresarial. Si cada parte estuvo presente en la mesa de negociación de manera diversificada, con presencia de más de una organización, se requiere de los sujetos negociadores una especial diligencia a la hora de concretar y detallar tal circunstancia en el texto del convenio con el fin de eludir posteriores conflictos de interpretación y operatividad. Al respecto, o bien se especifica en el texto el concreto número de puestos en la Comisión que corresponde a cada organización de las concurrentes por cada parte, o bien se alude genéricamente a un reparto de los puestos asignados por bando en función de la representatividad que se ostentara.

Tomando en consideración lo dicho con anterioridad, puede ofrecerse la siguiente propuesta de cláusula:

*La Comisión Paritaria estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del convenio, y se compondrá de (... )<sup>139</sup> miembros, de los cuales (nº x) serán designados entre las organizaciones sindicales y (nº igual) por las organizaciones empresariales, en la forma que decida cada parte. El reparto en su caso de puestos entre las organizaciones concurrentes por cada lado se determinará en función de la representatividad que se ostentara al momento de la negociación del convenio<sup>140</sup>.*

En todo caso, garantizada la presencia y designación por y entre quienes estuvieron en la comisión negociadora y firmaron el convenio, y procurando que en lo posible tal presencia sea equilibrada entre hombres y mujeres, no hay objeción alguna a que también puedan participar en las reuniones,

---

<sup>139</sup> Recomendable número impar para eludir bloqueos en la toma de decisiones.

<sup>140</sup> Tratándose de un convenio de ámbito de empresa o inferior, la cláusula referiría a “.....miembros representantes de....(con mención de la instancia representativa de los trabajadores que hubiera firmado el convenio, ya se trate de delegados de personal, comité de empresa, comité intercentros o secciones sindicales) designados entre sus miembros, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección”.



deliberaciones y en general en el ejercicio de las competencias de la comisión paritaria, otros sujetos distintos de aquellos que son sus miembros natos con voz y voto, como podrían ser los representantes de otras organizaciones con presencia o implantación en el ámbito del convenio que no participaron en su negociación o que no lo firmaron, otras instancias representativas del personal no legitimadas para la negociación, y por lo demás, cualquier persona que pudiera asesorar y auxiliar a los miembros de la comisión, siempre que en todos los casos así se prevea expresamente en el texto del convenio.

A tal efecto podría servir la siguiente redacción:

*Siempre que resulte conveniente y justificativo por la materia a tratar, se podrá contar en las reuniones y deliberaciones con la presencia, con voz pero sin voto, de terceros pertenecientes a organizaciones e instancias representativas distintas de las presentes en la comisión paritaria y siempre que sus componentes así lo acuerden por decisión mayoritaria.*

*Asimismo, la Comisión paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores, que contarán con voz pero sin voto, serán designados libremente por cada una de las partes.*

Por último, resulta igualmente recomendable que se incluyera entre la ordenación de la Comisión paritaria la indicación de suplentes de los vocales para los casos de renuncia o pérdida por cualquier causa de la condición de representante.

En línea a lo apuntado con anterioridad sobre constitución de la comisión paritaria y su traslación a texto propositivo, resulta ciertamente útil la cláusula tipo ideada desde el CARL<sup>141</sup>:

---

<sup>141</sup> Recomendaciones y cláusulas tipo del CARL para la negociación colectiva andaluza 2025. Op.cit., págs. 9-10.

*La comisión paritaria estará constituida por ..... vocales en representación de cada una de las organizaciones firmantes que serán elegidos o designados entre las personas que componen la comisión negociadora. Con la finalidad de asegurar su funcionamiento, se designará igualmente a una persona suplente por cada uno de los vocales titulares de la comisión paritaria. En la designación de vocales, titulares y suplentes, las organizaciones legitimadas para ello procurarán atender las recomendaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en cuanto a presencia equilibrada de mujeres y hombres. La Comisión Paritaria podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, designados libremente por las partes*

En la misma propuesta se acoge un aspecto que sin duda debe considerarse desde los negociadores en el ámbito andaluz, cual es la conexión y coordinación permanente con el CARL no solo en la fase de negociación sino también en la de administración del convenio, comenzando por poner a disposición de la comisión paritaria los recursos tanto personales como instrumentales del CARL para facilitar el eficaz cumplimiento de las competencias de dicha instancia orgánica. De ahí que en la Recomendaciones y Cláusulas Tipo del CARL se aluda a la utilización de sus sedes como domicilio de la comisión paritaria o el recurso a los servicios administrativos del Consejo para tareas de gestión interna de la Comisión. En este sentido, y teniendo en cuenta la cláusula tipo ofrecida por el CARL al respecto<sup>142</sup>, podría incluirse en la ordenación convencional de la comisión paritaria la siguiente indicación:

*Las partes signatarias del presente convenio acuerdan domiciliar la comisión paritaria en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en ....., sita en ..... Asimismo, se acuerda el recurso a los servicios administrativos del Consejo para apoyar la gestión de la Comisión en orden a convocatoria de reuniones,*

---

<sup>142</sup> "Recomendaciones y cláusulas tipo del CARL...", op.cit., pág.10.

*solicitudes de intervención de la Comisión o notificación de acuerdos.*

## **1.2. Funcionamiento y adopción de acuerdos**

Como instancia orgánica que es, la comisión paritaria debe contar con reglas o pautas concretas de funcionamiento que propicien el ejercicio de sus competencias de manera ágil y eficaz. A tal fin, los negociadores no deben olvidar incorporar dentro de la ordenación de la comisión paritaria las precisas indicaciones sobre la temporalidad en sus reuniones y sobre los condicionamientos formales e incluso instrumentales para la convocatoria y desarrollo de aquellas. A tal efecto, es más que útil la cláusula tipo recomendada por el CARL<sup>143</sup>:

*La comisión paritaria se reunirá al menos trimestralmente, y con carácter extraordinario a petición de una de las partes integrantes de la misma, con indicación del orden del día, o para resolver o conocer de aquellos asuntos urgentes a decidir en los que su intervención sea preceptiva legal o convencionalmente.*

*En los supuestos de reuniones extraordinarias, la reunión habrá de llevarse a cabo en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el momento en que sea solicitada su intervención.*

*Se permite el empleo de medios telemáticos y audiovisuales para las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que las personas no tengan que estar físicamente reunidas para el funcionamiento válido de la comisión siempre que exista disponibilidad de medios para ello.*

*Sin perjuicio de plazos específicos establecidos legal o convencionalmente, el plazo general de actuación y adopción de acuerdos de la comisión paritaria es de diez días hábiles, a contar a partir del sometimiento de la cuestión o conflicto a la comisión paritaria, entendiéndose que el trámite de intervención de la*

---

<sup>143</sup> *Ibidem*, pág. 11.

*comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.*

*De cada reunión se levantará la correspondiente acta por quien actúe como secretario*

Una vez concretado el número de componentes de la comisión paritaria y en su caso el reparto de puestos entre las organizaciones concurrentes firmantes del convenio, no debe dejar de mencionarse en las cláusulas ordenadoras de la comisión paritaria cual sea el sistema de adopción de acuerdos, con el fin de evitar que la falta de mención expresa termine conduciendo a situaciones conflictivas de interpretación y aplicación, especialmente allí donde tampoco se ha especificado el criterio de reparto del número de miembros de la Comisión, y fundamentalmente si se prevé que dicho un número sea par (aun frente a la opción más razonable y operativa de que sea impar).

Al respecto, optar por la regla de la unanimidad en la adopción de acuerdo sin duda presenta el inconveniente de propiciar bloqueos y la necesidad de recurrir con más frecuencia de la debida a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Por el contrario, la opción que se presenta como más idónea para el adecuado y normal funcionamiento de la comisión paritaria es acoger un criterio general de adopción de acuerdos por mayoría simple de cada una de las dos representaciones, en coherencia con la regla dispuesta por el 89.3 ET para los acuerdos en la comisión negociadora del convenio. La exigencia de esta mayoría también para la comisión paritaria permite asimismo considerar la distinta conformación de la parte social y de la empresarial y dar igual valor a la posición de conjunto que se exprese por cada una con independencia del voto interno emitido.

Es este el sentido que se acoge en la cláusula tipo propuesta desde el CARL<sup>144</sup>.

---

<sup>144</sup> *Ibidem*, págs. 11-12.

*Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, tomando en consideración, dentro de cada parte, el voto ponderado de cada vocal en atención a la representatividad presente en la comisión negociadora del convenio.*

En todo caso, y respetando la libertad que tienen los sujetos negociadores para ordenar las reglas de válida adopción de acuerdos de la comisión paritaria, con el objetivo de reforzar el funcionamiento de esta instancia de administración del convenio podría también resultar conveniente que, de forma complementaria a indicar un criterio general de mayoría simple, se contemplara asimismo y de forma excepcional una mayoría más cualificada para adoptar determinadas decisiones de mayor calado y que requirieran un más amplio y sólido posicionamiento de buena parte de los componentes de la Comisión, como podrían ser las relativas a cuestiones de actualización o revisión de contenidos convencionales, o de intervención en conflictos de inaplicación del convenio.

A su vez, y para asegurar ese mismo objetivo de sostener una determinada decisión o actuación interventora de la Comisión en la mayoría de sus componentes, resultaría oportuno añadir el dato de un quorum mínimo de estos para la válida adopción de acuerdos.

Como posible contenido de cláusula relativa a la adopción de acuerdos bien pudiera ofrecerse estos ejemplos:

*La Comisión paritaria adoptara sus acuerdos, con carácter general, por mayoría simple de los miembros de cada una de las dos representaciones, y siempre que se cuente con la presencia de más del 50% de los vocales por cada parte. Excepcionalmente se requerirá que esa mayoría sea absoluta tratándose de decisiones en ejercicio de funciones de la comisión de actualización, revisión o inaplicación de contenidos del convenio.*

*Los acuerdos que puedan ser adoptados en el seno de la Comisión, requerirán, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el ámbito del convenio.*

### **1.3. Funciones**

Como se ha señalado en apartados anteriores, la práctica negocial no ofrece por lo general ejemplos de una particular o detallada atención ordenadora de las competencias, funciones o modalidades de intervención que pudieran desarrollar las comisiones paritarias durante el periodo de vigencia del convenio colectivo (ya sea inicial, ultraactiva o prorrogada). De hecho, la reproducción o reiteración en el tiempo en los textos convencionales de listados más o menos extensos y precisos, sin apenas retoques o actualizaciones, es sin duda la tónica general. Posiblemente el peso de la inercia y del interés en no alterar ciertos equilibrios funcionales ya conseguidos a lo largo del tiempo pueden encontrarse tras la aparente resistencia de los negociadores en cuanto a revisar las previsiones relativas a las funciones o actuaciones de la comisión paritaria con el fin de ampliarlas o reforzarlas allí donde fuera necesario.

En este punto la recomendación no es en modo alguno centrar y detallar en un solo listado de funciones el conjunto de las actividades interventoras que puedan y deban desplegar las comisiones paritarias en orden a garantizar el efectivo cumplimiento y aplicación de los contenidos convencionales. Aun siendo conveniente explicitar una relación de las competencias y funciones atribuidas a la comisión paritaria, debe complementarse con otras menciones insertas a lo largo del texto del convenio en las que se detalle para cada caso concreto y señalado cual sea la intervención que cumplimentar por la Comisión, de tratarse de un acto de administración del convenio que solo a esta instancia, y no a cualquier otra de carácter representativo, le competiera desarrollar. En tal sentido,

son absolutamente necesarias estas previsiones convencionales en las que incluso los miembros de la comisión negociadora que redactan y firman el convenio acuerdan que ciertos cometidos cercanos a los que le son propios se atribuyan a la paritaria a modo de acto o previsión habilitante.

Comenzando pues por la conveniencia de contar con un listado de competencias o funciones asignadas a la comisión paritaria, lógicamente resulta conveniente optar por un equilibrio entre enunciados excesivamente generales y concreciones exhaustivas, y entre extensos listados y los que se limitan a reproducir lo ya recogido y expresado por la norma. Corresponde pues a los negociadores del convenio articular un listado que cuanto menos recoja la competencias generales o particulares que se atribuyen a la comisión paritaria, en consideración por lo demás a las especificidades que presente tanto la concreta unidad comercial como las relaciones de poder existentes entre los sujetos protagonistas de las relaciones laborales que en la misma se desarrollan, y de los mismos contenidos del convenio que requiriesen en mayor o menor medida una actuación interventora de la Comisión para garantizar su mayor eficacia aplicativa. Siendo así, las posibilidades de dar un contenido a esos listados de funciones o competencias de la comisión paritaria pueden ser múltiples y diferenciales. No obstante, y como una referencia de contenidos mínimos podría proponerse la siguiente cláusula:

- *Interpretación las cláusulas del convenio del convenio.*
- *Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.*
- *Actualización, adaptación y desarrollo de las materias que el convenio remite expresamente a esta comisión.*
- *Mediación y arbitraje en los conflictos de carácter colectivo que pudieran plantearse en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente convenio.*
- *Activar, en caso de que las partes no acudan a la comisión o esta no alcance un acuerdo, los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interconfederales de ámbito estatal o autonómico.*

- *Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.*

Sobre estas referencias básicas o mínimas, lógicamente cabe especificar cualesquiera otras actuaciones o intervenciones de la comisión paritaria que sean bien de general conveniencia o bien de específico interesamiento para una particular unidad negociadora.

Es la línea que en general se asume en esta cláusula tipo sobre funciones de la comisión paritaria que se diseña desde el CARL:

*Son funciones de la comisión paritaria entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:*

*1. Interpretar las reglas convencionales de aplicación (ámbito, sujetos afectados, procedimientos, vigencia, denuncia, prórroga y ultraactividad) y las que regulan las condiciones de trabajo, previstas en el convenio*

*2. La vigilancia, seguimiento y control de la aplicación del convenio*

*3. Intervenir en los procedimientos de inaplicación del convenio, a instancia de una de las partes, en los términos previstos en el art. 82.3, séptimo párrafo, del ET*

*4. En los supuestos de conflicto colectivo, relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el SERCLA y ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. La falta de acuerdo dentro de plazo o el mero transcurso del plazo de 10 días hábiles sin dicho acuerdo si el convenio no establece un plazo distinto, permite el planteamiento del conflicto colectivo en*



*el SERCLA para su tramitación a través de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en dicho Sistema y el ulterior acceso a la jurisdicción social.*

*5.Gestionar información relacionada con la situación del sector*

*6.Elaborar estudios e informes sobre cuestiones abordadas por el convenio 7. Cualesquiera otras competencias que se encomienden en el convenio colectivo*

Se observan en tal cláusula dos referencias de suma importancia que refuerzan la debida conexión funcional entre la comisión Paritaria y el CARL/SERCLA: la primera, la ya prevista por la norma, de intervención de la comisión paritaria en un conflicto colectivo relativo a interpretación o aplicación con carácter previo a que tal conflicto se plantee formalmente en el SERCLA (tratándose del ámbito andaluz); y la segunda, el recurso también al SERCLA en caso de que la comisión paritaria no adopte (por transcurso del tiempo o falta de la mayoría necesaria) un acuerdo de resolución del conflicto. Misma solución que se debe contemplar en caso de discrepancias entre las partes negociadoras ante una propuesta de inaplicación de parte del convenio colectivo (conforme a lo previsto en el art.82.3 ET), sometiéndose tal situación a la comisión paritaria y en caso de no poder adoptar un acuerdo al respecto, se plantearía el conflicto al SERCLA. De ahí quizás que las referencias al procedimiento contemplado en el art.85 ET y a la intervención de la comisión paritaria al respecto, en relación además al SERCLA, podrían incorporarse de manera más precisa y conveniente en la ordenación que el convenio dedicara a los procesos de inaplicación, si este fuera el caso.

Por otro lado, debe también ponerse la atención en la expresión de cierre que aparece en la anteriormente mencionada cláusula tipo: *“Cualesquiera otras competencias que se encomienden en el convenio colectivo”*.

Al respecto, puede coincidirse en que, además del detalle, sin afán de exhaustividad, de las funciones a desarrollar por la comisión paritaria, es más que recomendable recoger una cláusula o habilitación general que permita acoger cualquier otra intervención que puntualmente se requiera,

no prevista de forma expresa en el texto convencional. Ahora bien, siempre y cuando se refrende su encaje con la actividad de administración de convenio que es propia de la Comisión y no interfiera en las competencias de la comisión negociadora o de cualquier otra instancia representativa que actúe en el ámbito del convenio. De ahí ese apunte relativo a la necesidad de concretar el alcance de cualquier cláusula de cierre para evitar su absoluta generalidad y que se interprete como un cheque en blanco concedido a la comisión paritaria para intervenir allí donde lo crea preciso y bajo el entendimiento de su propia competencia.

A modo de ejemplo:

*La comisión paritaria podrá ejercer otras funciones distintas de las expresadas siempre que tengan como finalidad prioritaria garantizar la eficacia y aplicación del contenido del presente convenio.*

*La comisión paritaria queda habilitada para llevar a cabo las funciones de administración del convenio que se deriven de su texto y que no impliquen modificación o alteración de su texto. Si en ejercicio de tales funciones se requiriera un cambio sustancial en el contenido del convenio, se deberá dar traslado de la propuesta de modificación a la comisión negociadora del convenio para que decida en consecuencia.*

En esta línea de dejar claramente deslindadas las competencias de administración de la comisión paritaria y aquellas otras actuaciones de negociación que solo pueden ser desarrolladas por la comisión negociadora, el CARL propone un apartado final en la cláusula tipo relativa a las funciones de la comisión paritaria por el que se le atribuye la competencia de realizar una adaptación del convenio cuando fuera requerida por cambios normativos que sucedan durante la vigencia del convenio. Una actuación que, tal como se comentó en apartados anteriores, en tanto que supone una modificación del convenio, que bien pudiera llegar a ser incluso sustancial dependiendo del grado o alcance del cambio normativo,

únicamente puede ser llevada a cabo por los sujetos que poseen la correspondiente legitimación negocial conforme a los arts. 87 y 88, y que no necesariamente concurren en la comisión paritaria que pretenda abordar esa modificación “adaptativa”. De ahí la precisión del texto del CARL<sup>145</sup> en aras a garantizar que la comisión paritaria se “asimile” a tales efectos a una comisión negociadora:

*Mediante la ampliación puntual y concreta de la comisión paritaria a todas las organizaciones con legitimación general para negociar prevista en los arts. 87 a 89 del ET, la comisión paritaria podrá adaptar lo previsto en el convenio a exigencias derivadas de cambios normativos*

Finalmente, y ya en el plano de la eficacia y eficiencia de las competencias a desarrollar por la comisión paritaria, no estaría de más incorporar en el texto del convenio previsiones en orden tanto a garantías (como asignación de crédito horario, derecho a permisos) como a medios instrumentales necesarios para el desempeño de aquellas.

Como propuestas en tal sentido se ofrecen las siguientes:

*A los fines de la correcta administración y gobierno del presente convenio, los vocales sindicales de la comisión paritaria dispondrán de un crédito de .....nº de horas/mes para el adecuado desempeño de sus funciones<sup>146</sup>.*

*Los vocales sindicales que participen en la comisión paritaria tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones<sup>147</sup>.*

---

<sup>145</sup> *Ibidem*, pág.11.

<sup>146</sup> En su caso, a distribuir en función a la representatividad de cada sindicato firmante del convenio.

<sup>147</sup> En supuesto de que no se les asigne crédito horario, o incluso con independencia de éste.

*Para facilitar el cumplimiento de sus funciones, la comisión paritaria podrá instar a la empresa que se le proporcione cuanta información o documentación estimara pertinente, y que aquella deberá proporcionar en el plazo máximo de (X) días. Asimismo, podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere necesarios para ayudar en la toma de decisiones en el seno de la comisión o en la resolución de la cuestión controvertida que se le hubiera sometido.*

## **2. En sede de vigilancia, aplicación e interpretación del convenio**

Ya quedó de manifiesto cómo en ocasiones la adecuada aplicación de un convenio va a requerir una actividad adicional de interpretación que clarifique su contenido cuando se expresa en términos equívocos o incompletos. Y también se indicó que, aunque generalmente estas situaciones de falta de claridad o precisión de una estipulación convencional se deben a una actuación involuntaria de quienes negociaron el texto en cuestión, no puede eludirse la posibilidad de una cierta intencionalidad de los sujetos en dejar imprecisa o incumplida una determinada estipulación del convenio en seguimiento de determinadas estrategias negociadoras.

La correcta actividad interpretativa e integradora de aquello que resulta confuso y/o incompleto en el convenio, a los fines de garantizar la adecuada aplicación del convenio, quedaría sin duda facilitada si los sujetos negociadores procuraran que la redacción de las cláusulas fueran lo más claras y precisas posibles. Una orientación que también incluiría la depuración de aquellas que no lo son o que ya han perdido su eficacia, por sucesiones normativas o el discurrir de los cambios sociales o jurídicos, pero cuya presencia aun en el texto convencional puede conducir a posibles conflictos sobre su vigencia y aplicabilidad “actualizada”.

Y también se facilita si efectivamente, y como se ha apuntado con anterioridad, se garantiza que los miembros de la Comisión Paritaria que

vaya a desarrollar estas funciones de interpretación integradora sean elegidos/designados entre los miembros de la comisión negociadora que hubieran firmado el convenio (incluido los suplentes), para garantizar que quienes van a ejercer tales competencias de administración sean aquellos que firmaron la redacción final del texto vigente, incluso a pesar del paso del tiempo en la vigencia del convenio y la necesidad en su caso de “renovar” los puestos en la comisión paritaria.

Se trata asimismo de evitar que esta instancia no pueda expresar unánimemente una interpretación clara e inequívoca en un posible conflicto de ejecución, lo que conduciría a su vez a otro conflicto en el seno de la Comisión que debiera resolverse por aquellos cauces de solución que las mismas partes negociadoras deben prever y comprometerse *ad futurum* durante la vigencia del convenio.

Por otro lado, en cuanto al ámbito competencial de la Comisión paritaria, desde la negociación se debe explorar aún más las posibilidades de ampliar el espacio interventor de esta instancia de gestión y administración del convenio, respetando el límite de aquello que debe ser desarrollado y ejecutado por los negociadores.

En este sentido, por un lado, allí donde se reclama que la Comisión Paritaria desarrolle una labor de **vigilancia del cumplimiento del convenio**, deben especificarse los medios o instrumentos a través de los cuales poder ejercer tal tarea, como puede ser la realización de estudios o la emisión de informes sobre alguna cuestión ordenada y prevista en el convenio, como, por ejemplo, el control sobre las horas extras realizadas o el cumplimiento de las cláusulas de jubilación forzosa. De no contemplarse en el texto convencional alguna previsión en tal sentido, quedaría absolutamente inútil e ineficaz cualquier alusión a una función de vigilancia entre las atribuciones de la Comisión paritaria. En este sentido se recomienda pues identificar y acoger medios instrumentales específicos a tal fin, así como un plazo de tiempo para el desarrollo o culminación de actividades concretas de vigilancia.

Al respecto podría ser recomendable acoger previsiones como las del siguiente ejemplo:

*La comisión mixta paritaria elaborará anualmente un informe acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de actuaciones para garantizar la eficacia del propio convenio. A tal efecto podrá recabar de la empresa la información y documentación que fuera necesaria para el desempeño de este cometido. El informe será remitido a la comisión negociadora para su conocimiento y eventual intervención.*

Por lo que se refiere a la competencia de la Comisión paritaria **de aplicación** del convenio, suele ser frecuente entre los textos convencionales atribuir tal función en términos amplios, sin especificar cómo o a través de qué actuaciones concretas cabe desarrollar o cumplir dicho cometido. Incluso tales acogidas se complementan con cláusulas genéricas que asignan a aquella instancia cualquier actividad que tienda a la eficacia del convenio. Una opción que, como se indicó, puede ser más fuente de conflictos que los que pretende evitar, pues podría dar cabida a una intervención reguladora de la comisión paritaria en espacios no ordenados o contemplados por los negociadores en el texto del convenio. Consiguientemente, debe eludirse la reiteración sin más de la función que tiene la Comisión paritaria de aplicación del convenio, ya que su margen de acción al respecto ha de quedar delimitado la concreción de sus actuaciones de ejecución de lo pactado o en su caso por los necesarios actos de delegación a tal fin.

Por ello es recomendable que los negociadores asuman la conveniencia de eludir cláusulas competenciales excesivamente amplias o genéricas, así como la idoneidad de expresar atribuciones específicas a la comisión paritaria en orden tanto a actualizar como a desarrollar previsiones convencionales, considerándose unas y otras intervenciones de mera administración del convenio en tanto resulten necesarias para garantizar y favorecer la eficacia del convenio.

Entre las estipulaciones de un convenio que, de forma más característica y habitual, requieren de una actualización durante su periodo de vigencia, se encuentran sin duda las revisiones salariales, y respecto de las cuales resulta de esencial necesidad concretar la intervención de la comisión paritaria, como órgano de aplicación y administración del convenio, que le permita corregir, en función de variables de actualización, la determinación cuantitativa pero no la cualitativa del salario, garantizando que aquella se efectúe en seguimiento de las previsiones ya acordadas y expresadas en el mismo convenio.

Sirvan al efecto como ejemplo las siguientes cláusulas:

*La Comisión Paritaria procederá a verificar los datos de actualización salarial y a fijar las nuevas cuantías retributivas de conformidad con los criterios de determinación del salario establecidos en el presente convenio.*

*El incremento inicial de los conceptos salariales será revisado por la comisión paritaria una vez finalizado el ejercicio anual y calculado el IPC resultante*

*El importe definitivo de las tablas salariales será objeto de revisión anualmente una vez conocido el IPC interanual resultante.*

Junto a las cuestiones salariales hay otro margen de cuestiones o previsiones convencionales que pueden requerir la intervención de la comisión paritaria para su concreción o especificación, como así sucede por ejemplo para adscripciones de tareas o trabajos no especificados en los grupos o categorías profesionales, la concreción de horarios o incluso de la distribución de la jornada máxima.

*La Comisión paritaria conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del sistema de clasificación profesional, en especial cuando sea precisa la adscripción de nuevas tareas o funciones.*

*Las cuestiones, divergencias o reclamaciones respecto de la correcta clasificación o integración profesional en el sistema de ordenación contemplado en el presente convenio, deberán ser sometidas a la Comisión paritaria, sin perjuicio de otras acciones que correspondan a las partes interesadas*

*La comisión paritaria determinará la distribución de la jornada máxima legal prevista en el presente convenio, así como la concreción del horario de trabajo durante el periodo de vacaciones*

*Será competencia de la Comisión paritaria conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo.*

Por su parte, entre las actuaciones de la comisión paritaria en orden a desarrollar previsiones convencionales se encuentran aquellas de análisis, estudio o planteamiento de mejora de determinadas cuestiones indicadas en el texto convenio. El ejemplo más significativo se sitúa en el seguimiento de las cláusulas de jubilación anticipada o las relativas a niveles de empleo y compromisos de contratación.

De hecho, el convenio colectivo puede contener diversas menciones a modalidades contractuales, preferencias de empleo, criterios de conversión, o a compromisos cuantitativos de incremento del empleo, incluso especificando porcentajes de ocupación o plantilla fija. En tales supuestos, resulta esencial que se acompañe de una previsión en el propio convenio acerca de mecanismos que preserven el seguimiento y control del cumplimiento de lo pactado, y especialmente tratándose de compromisos para evitar que queden solo en la letra de la norma. A tal efecto, de no existir o no preverse en el convenio una comisión específica de empleo que



actúe en el ámbito de la unidad de negociación y cuyas competencias alcancen también el análisis y ejecución de las cláusulas de empleo, o que tal encomienda se asignara a los órganos de representación del personal, sería recomendable atribuir dicha función a la Comisión paritaria en coherencia con su más general competencia de vigilancia de cumplimiento del contenido convencional.

*Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la representación legal de los trabajadores, la Comisión paritaria tendrá como cometido efectuar el control, seguimiento y ejecución de lo previsto en este convenio en materia de contratación, especialmente el cumplimiento del porcentaje de empleo o de contratación al que se compromete la empresa. A tal efecto, se deberá entregar a la Comisión paritaria toda la información en poder de la empresa relativa a la plantilla, contratación, y conversiones.*

Finalmente, y en relación a la competencia de **interpretación del convenio**, se debe tomar consciencia de que la existencia de cláusulas o preceptos ambiguos, imprecisos o incompletos, aunque respondan a tensiones surgidas en el seno de la negociación o a estrategias negociadoras de eludir un escollo o bloqueo en determinada materia dejando el precepto en cuestión carente de claridad o precisión, generan una situación de conflicto interpretativo que no siempre puede ser resuelto por la comisión paritaria en tanto que en ella pueden reproducirse las mismas tensiones o bloqueos resolutivos que se originan durante la negociación, de modo que la falta de acuerdo originará la imposibilidad de que la materia en cuestión reciba un adecuado tratamiento convencional, restando funcionalidad al convenio.

Así pues, se recomienda a los negociadores que eviten la firma de un convenio que contenga cláusulas ambiguas o incompletas y en caso de escollos en la negociación de determinada materia buscar el recurso o el apoyo de un tercero interventor que colabore en solventar la dificultad o el

obstáculo que impide que la estipulación convencional sea lo más completa posible y contenga la necesaria claridad en sus términos aplicativos. Aun así, y en caso de prever la remisión a una posterior actividad de interpretación o integración por la comisión paritaria ante conflictos derivados por la ambigüedad o imprecisión de una cláusula del convenio, había de incluirse la precisión de un plazo determinado con el compromiso de que, de no alcanzarse el acuerdo integrador o no hacerlo en dicho término, se recurra a medios de solución heterónoma, como es concretamente el CARL en el ámbito andaluz de negociación colectiva.

### **3. Respecto a la resolución de conflictos**

La misma recomendación anteriormente indicada se debe apuntar para las situaciones en las que por exigencia de la ley (art.91.3 ET), y ante su eventual contemplación en el texto convencional, la comisión paritaria debe intervenir en primer lugar ante un conflicto colectivo de interpretación y aplicación del convenio. No siendo un órgano externo al propio convenio cuyo contenido se discute, y estando compuesto por representantes de quienes pueden ser partes en el conflicto, su actuación imparcial y resolutoria puede estar seriamente comprometida de reproducirse en el seno de dicha instancia las mismas situaciones que originaron el conflicto. En este punto se debe ser sumamente consciente de que, aun ostentando el protagonismo en actuaciones propias de la administración del convenio, y entre ellas la de evitar o solventar conflictos de naturaleza interpretativa o aplicativo del convenio, la efectividad de su intervención puede resultar más formal que real. Consiguientemente, resulta más que necesario que los textos convencionales prevean directamente el recurso prioritario a los medios de solución extrajudicial del conflicto en caso de que la Comisión no consiga llegar a un acuerdo resolutorio, y dentro además de un determinado plazo para evitar así la prolongación innecesaria de la situación conflictiva o la agravación de esta.

Sirva como ejemplo la siguiente propuesta:

*En el caso de imposibilidad de llegar a un acuerdo o decisión en el seno de la comisión paritaria que se prolongue más de (nº) meses, se deberá someter la divergencia ante los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que resulten competentes.*

En todo caso, debe recordarse la utilidad que a tal efecto tiene el texto que se incorpora en la cláusula tipo sobre funciones de la comisión paritaria que ofrece el CARL, y que ya se mencionó anteriormente en esa sede:

*En los supuestos de conflicto colectivo, relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el SERCLA y ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. La falta de acuerdo dentro de plazo o el mero transcurso del plazo de 10 días hábiles sin dicho acuerdo si el convenio no establece un plazo distinto, permite el planteamiento del conflicto colectivo en el SERCLA para su tramitación a través de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en dicho Sistema y el ulterior acceso a la jurisdicción social.*

#### **4. Ante situaciones de modificación o inaplicación del convenio**

En contextos de modificación de contenido del convenio, en especial aquella que ostente carácter sustancial, la comisión paritaria carece por ley de intervención negociadora o decisoria, al margen de ese criterio jurisprudencial, al que se hizo referencia en apartados anteriores, acerca de la carencia por parte de la comisión paritaria de toda competencia negociadora en ejercicio de sus funciones de administración del convenio (vigilancia, interpretación y aplicación). Sin embargo, y aun respetando la opción normativa y la posición judicial, no habría obstáculo a que los

convenios si contemplaran cierta intervención de la comisión paritaria en estos contextos para reforzar precisamente su papel de control y vigilancia de lo pactado, ya sea en fases coetáneas o posteriores a procesos de modificación, o incluso con carácter previo al inicio o apertura de estos.

Como ejemplo bien pudiera servir la siguiente propuesta de cláusula:

*La comisión paritaria habrá de ser receptora de la comunicación de inicio de un periodo de consultas al amparo del art.41 del ET, de las condiciones de trabajo que se pretenden modificar, así como del resultado del procedimiento. En todo caso, finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia.*

Por otro lado, el art.82.3 ET contempla la intervención de la comisión paritaria en aquellas situaciones de no acuerdo entre las partes negociadoras del proceso de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos estatutarios, pudiendo cualquiera de aquellas someter la discrepancia a la comisión paritaria. Ahora bien, la intervención de esta instancia debe quedar precisada en cuanto a detalles de alcance material y de temporalidad. Esto es, el convenio colectivo ya puede prever la intervención de la comisión paritaria, sustituyendo la voluntad de las partes negociadoras implicadas en el momento en que surgiera la falta de acuerdo. Pero a tal fin no es suficiente indicar como cláusula tipo que se conceda a la comisión paritaria la facultad de “intervenir en los procedimientos de inaplicación, a instancia de una de las partes...”, pues sería tanto como configurar un cheque en blanco que deje imprecisa o ambigua la facultad.

Al respecto, la ley es clara en cuanto a la posición decisoria y protagonista de las instancias de representación que expresamente se indican en el texto normativo, sin que la negociación colectiva pueda eludir y negar tal papel. Consiguientemente, aun cuando los convenios colectivos sí puedan insertar la intervención de la comisión paritaria, en modo alguno se le puede

reconocer a esta instancia, ni expresa ni tácitamente, una facultad de decisión sobre la procedencia o no de una propuesta de inaplicación.

Así pues, respetando el papel protagonista de las instancias de representación del personal en la adopción de un acuerdo de inaplicación, los negociadores deben prever el cometido de la comisión paritaria para desplegar una labor de seguimiento y aplicación del propio descuelgue tanto en sus elementos materiales como temporales, siendo extremadamente cautelosos en los términos utilizados para articular tal intervención con el fin de evitar que una prevista función dirimente se exprese o interprete como una función decisoria.

En este sentido deben eludirse expresiones en el convenio que refieran a que la decisión de la comisión paritaria para resolver las discrepancias en los procedimientos de inaplicación tiene la eficacia de un acuerdo adoptado en periodo de consulta (pues tal eficacia solo se reserva, en este particular contexto, al laudo arbitral que resuelva las discrepancias en la negociación de un acuerdo de inaplicación, *ex art.86.2*) o a que la comisión paritaria podrá pronunciarse sobre la concurrencia de las causas justificativas de la inaplicación, sobre la duración de inaplicación, y si aceptar o no la propuesta, al punto de tener su decisión carácter vinculante e inmediatamente ejecutiva, tal y como se pronuncia expresamente el Convenio de Grandes Almacenes.

Frente a ello, es más recomendable, en seguimiento y concreción de las funciones y competencias atribuidas legalmente a la comisión paritaria que se expresen en estipulaciones convencionales que, en el contexto ordenador de estos procesos de inaplicación, marquen claramente los espacios de intervención competencial de las instancias representativas y de la comisión paritaria en tales procedimientos, e incluso con la referencia última a medios de solución extrajudicial, incluyendo la posibilidad de un arbitraje (tal como se menciona en el *art.82.3 ET*), cuando resulten infructuosas las intervenciones de unas y otra.

En tal sentido podría proponerse el siguiente ejemplo de cláusula:

*Si la empresa se encuentra en alguna de las circunstancias que justificarían la apertura de un periodo de consultas conducentes en su caso a un acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio, dará traslado a los órganos de representación del personal legitimados para participar en la negociación, así como también a la Comisión paritaria del convenio.*

*(...)*

*Las discrepancias que pudieran surgir entre las partes<sup>148</sup> durante la negociación en el periodo de consultas se someterán a la Comisión Paritaria del presente convenio, y de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de 7 días<sup>149</sup>, las partes deberán acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, incluyendo la posibilidad de un acuerdo para someter la discrepancia un arbitraje.*

*(...)*

*Alcanzado un acuerdo de inaplicación como resultado sea del periodo de consultas, de la intervención dirimente de la Comisión paritaria o de otro sistema de solución extrajudicial de conflictos al que se hubieran sometidas las partes, la Comisión paritaria será la competente para garantizar la efectiva y adecuada aplicación de lo pactado.*

## **5. En situaciones de necesaria revisión de contenidos convencionales**

Al margen de los supuestos legalmente contemplados en los que durante la vigencia del convenio es factible proceder a la modificación o inaplicación de ciertas cláusulas convencionales, la propia negociación colectiva tiene la competencia para prever la opción de que parte del contenido del convenio

---

<sup>148</sup> Entiéndase empresa y representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el art.87.1 ET (ex art.8.23. 2º párrafo ET).

<sup>149</sup> Es el plazo contemplado en el art.82.3 ET.

resulte disponible para su modificación o revisión, ante requerimientos de actualización por cambios normativos o convencionales, o de simple ajustes en el alcance que presenta algunas cláusulas, Ahora bien, deben quedar expresamente delineadas desde el texto negocial las materias o cuestiones concretas que quedan bajo esos pactos de disponibilidad y particularmente cual sea la instancia orgánica competente para su cumplimiento. Como primera medida los negociadores deben ser precisos en los términos con los que se expresen las cláusulas de revisión y adaptación, puesto que aquellas de cierta automaticidad siguiendo los criterios establecidos en el propio convenio, y que requieren por lo general simple operaciones aritméticas (como así sucede con los ajustes salariales), se configuran como actuaciones de administración que pueden ser asignadas a la comisión paritaria sin excesivas dificultades.

Por el contrario, los negociadores deben asegurarse de que las estrictas revisiones de parte del contenido del convenio no queden en manos de las comisiones paritarias, so riesgo de quedar anuladas judicialmente por considerarlas como actuaciones negociadoras que no competen a tales instancias al no tratarse de meros actos de aplicación o ejecución del convenio.

En este punto, resultan discutibles las revisiones de contenidos del convenio por efecto de cambios legislativos o convencionales con incidencia en condiciones laborales ordenadas en aquel. La decisión sobre si tales supuestos son de administración (interviniendo la comisión paritaria) o de negociación (que compete a la comisión negociadora) va a depender del alcance e impacto del cambio en el contenido negocial.

A tal efecto, y para eludir cualquier conflicto de interpretación sobre la efectiva competencia o no de la comisión paritaria ante la llegada de un cambio de orden legislativo o expresado en convenios interconfederales de aplicación de general o particular aplicación en la unidad negocial, podría resultar más recomendable acoger previsiones que equilibraran y respetaran las competencias de ambas comisiones (paritaria y negociadora) sin provocar interferencias en unas y otras.

En este sentido, recuérdese el texto ofrecido como cláusula tipo por el CARL y que ya se apuntó con anterioridad, expresando la competencia de la paritaria en acordar una modificación adaptativa del convenio justificada en un cambio normativo que así lo requiriera, siempre que fuera puntualmente ampliada con quienes fueran ostentaran legitimación inicial.

*Mediante la ampliación puntual y concreta de la comisión paritaria a todas las organizaciones con legitimación general para negociar prevista en los arts. 87 a 89 del ET, la comisión paritaria podrá adaptar lo previsto en el convenio a exigencias derivadas de cambios normativos.*

La única reserva que comentar al respecto es que en tales casos el acuerdo de modificación, aun cuando fuera de mera adaptación normativa, se sigue adoptando por la comisión paritaria como órgano, no por la comisión paritaria, por ampliada que pudiera ser, sin contar con los efectos no previstos en casos en que convocados otros sujetos con legitimación (no firmantes del convenio) estos no acudieran a la reunión de la comisión paritaria prevista para deliberar y eventualmente acordar la adaptación, o incluso se negaran a dar su conformidad. En definitiva, mientras no se garantice de forma ineludible que la comisión paritaria sea fiel reflejo de la comisión negociadora del convenio<sup>150</sup>, pueden surgir dudas sobre la procedencia de esta delegación competencial hacia la Comisión paritaria y por ende cierta inseguridad sobre su acomodo jurídico (en la perspectiva legal y judicial).

De ahí que quizás lo más aconsejable sea evitar la entrada en zona fronteriza y articular en su caso líneas de coordinación entre ambas comisiones.

Al respecto pueden proponerse los siguientes ejemplos de cláusulas:

---

<sup>150</sup> Tal como se exigía por la STS de 15.11.2021 (rec. 68/2020).



*Ante eventuales cambios legislativos o convencionales que requiriesen adaptaciones o modificaciones de contenidos pactados, la comisión paritaria podrá realizar estudios y propuestas que sea elevadas a la comisión negociadora para su eventual aprobación.*

*La Comisión paritaria podrá efectuar, para su propuesta a la comisión negociadora, un análisis de las modificaciones necesarias del convenio colectivo impuestas por la legislación vigente en cada momento de vigencia del convenio, al igual que aquellas derivadas de cualquier otra norma que fuera de aplicación.*

## **6. En relación con la vigencia del convenio (en ultraactividad o prorrogada)**

Se recomendaría a los negociadores hacer mayor uso de la posibilidad abierta por el ET de adoptar acuerdos parciales de modificaciones o renovación de alguno de los contenidos prorrogados para su adecuada adaptación al escenario temporal en que se sitúan la actividad empresarial y el desarrollo de las relaciones laborales. En este punto se debería asumir el compromiso por los sujetos negociadores de no propiciar las prórrogas indefinidas de los convenios, si no media denuncia expresa, evitando dejar morir los convenios o abocarlos a esta situación. A tal efecto, valdrían expresiones en el convenio que limitaran el número de prórrogas posibles o excluyeran ciertas materias de la vigencia prorrogada del convenio, por ser más propicias a la revisión o actualización (como las cuestiones retributivas), con el fin de forzar en todo caso a la negociación.

Ello a su vez conecta con la recomendación general de reforzar el papel de la comisión paritaria en esas situaciones puente entre la vigencia prorrogada de un convenio y el inicio de un nuevo proceso negociador, para

llevar a cabo una intervención mediadora que permita detectar y solventar el problema existente para iniciar una nueva negociación.

A tal efecto, resulta más que recomendable que la comisión paritaria tuviera ya conocimiento previo del inicio de cualquier proceso de renegociación del convenio, ya sea este sectorial o sea uno de ámbito inferior al sectorial.

De ahí la recomendación de incluir entre las estipulaciones del convenio una cláusula que podría ser del siguiente tenor:

*La Comisión paritaria será receptora de la necesaria información/comunicación del inicio del procedimiento de negociación conducente a un nuevo convenio que sustituya el presente texto.*

Tratándose de un convenio sectorial:

*Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo sectorial pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, los nuevos acuerdos sobre convenios colectivos de empresa, renovaciones o nuevas unidades de negociación, que acuerden durante la vigencia del presente convenio colectivo sectorial.*

En este punto debe admitirse que hasta la firma de un nuevo convenio para el que se constituya una nueva comisión paritaria, puede mantenerse la constitución y funcionamiento de la anterior precisamente durante el periodo de vigencia ultraactiva o prorrogada del convenio.

Por otro lado, en la contemplación de un nuevo periodo de negociación (al formalizarse la denuncia), los negociadores deben especificar si el mantenimiento de la vigencia ultraactiva se produce con relación a todo o parte del convenio, incluyendo el periodo en que solventa el procedimiento de solución extrajudicial de conflicto en supuestos de bloqueos negociales una vez finalizado el periodo inicial de un año desde que se inicia la negociación.

Asimismo, se debe facilitar el acto de denuncia estableciendo los márgenes temporales y formales para su presentación. A tal efecto, resultaría aconsejable señalar no tanto un plazo fijo (tantos días de antelación) sino un periodo o plazo de tiempo con antelación a la pérdida de vigencia del convenio. En paralelo, se deben indicar los requerimientos de forma y de contenido que garanticen la adecuada formalización de la denuncia y su comunicación en tanto que es el acto que inicia el procedimiento de negociación. En este punto, y más allá de precisar la forma escrita y la expresión de la legitimación de quien formaliza la denuncia, debe especialmente incidirse en la necesidad de que el escrito de denuncia contenga los aspectos o puntos fundamentales que pretenden ser objeto de negociación, especialmente aquellos que se planteen como novedosos o de modificación relevante respecto al convenio anterior, con el fin de que la contraparte conozca con antelación las líneas básicas de la propuesta negocial y propiciar así el inicio de la negociación, salvo oposición por alguna causa convencional que impidiera la negociación de cuestiones apuntadas en el escrito de denuncia (por efecto de criterios de distribución de materias entre convenios concurrentes en una misma unidad negocial).

Considérese al respecto la utilidad y conveniencia de la cláusula tipo sobre denuncia y promoción de la negociación ofrecida por el CARL<sup>151</sup>:

*Denuncia. - La denuncia del convenio se realizará al menos con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento del convenio por alguna de las partes que negociaron el mismo. Dicha denuncia se llevará a efecto mediante escrito en el que se reflejarán los siguientes extremos:*

- *La voluntad expresa de denunciar el convenio vigente e iniciar un nuevo proceso negociador.*
- *Referencia a la legitimación negocial que ostenta para ello*
- *La determinación de materias objeto de negociación y de, al menos, tres fechas, dentro del plazo de 30 días, para la constitución de la Comisión Negociadora, con indicación de las personas que conformarán dicha Comisión en representación de*

---

<sup>151</sup> "Recomendaciones y cláusulas tipo del CARL...", op.cit., págs.12-13.

*su organización, teniendo en cuenta para ello los criterios de presencia equilibrada en su representación de mujeres y hombres. Dicho escrito será notificado a las organizaciones firmantes del convenio llevándose a cabo la notificación de la misma en los siguientes domicilios:*

*Organización empresarial: .....*

*Organizaciones sindicales: .....*

*De esta notificación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio a través del REGCON. Igualmente será notificado a las partes interesadas que participaron en la negociación del convenio denunciado, aun cuando no fueran finalmente firmantes del mismo.*

*Dichas notificaciones se llevarán a cabo por cualquier medio en derecho que deje constancia fehaciente de su recepción. Sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida, en particular por incumplimiento del plazo y formas del preaviso en los términos expuestos, o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso, se deberá contestar por escrito y motivadamente*

En todo caso, y a falta de causa legal o convencional justificativa que quepa oponer a la propuesta de negociación, de existir discrepancias o bloqueos que demoren o impidan la constitución de la comisión negociadora, es igualmente recomendable que las partes se comprometan a acudir a las oportunas instancias de solución de conflictos.

Finamente, la línea básica de recomendación dirigida a los negociadores es la de revisión de eventuales posiciones estratégicas de favorecer la prórroga del convenio, manteniendo su estado de latencia y eventual obsolescencia de manera prolongada, cuando no indefinida, para adoptar por el contrario una visión más propiciatoria de la renovación negocial. Y en todo caso en cumplimiento de condiciones de vigencia y denuncia dispuestas por la ley.

Considerando las recomendaciones apuntadas y las exigencias normativas, cabría expresar la siguiente propuesta de cláusula convencional:

***Vigencia del convenio***

*La vigencia del presente convenio es de (.....), entendiéndose prorrogado tácitamente por otro año si llegado a su término final no se ha producido la denuncia. La vigencia prorrogada del convenio no alcanzará a las siguientes materias (.....)*

*Tras dos años de prórroga del convenio, las partes se comprometen a iniciar el procedimiento de negociación de un nuevo convenio, siempre y cuando no hubiera causa legal o convencional que lo impidiera, o en caso contrario a acudir a un procedimiento de mediación y arbitraje para solventar la discrepancia que imposibilitara la nueva negociación.*

*Denunciado el convenio, se mantendrá su vigencia durante el nuevo periodo de negociación que comenzará a computarse a partir de la constitución de la mesa negociadora en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.*

*Transcurrido un año desde el inicio de la negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes acudirán al procedimiento de mediación establecido en el sistema de solución de conflictos que resulte competente, para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. Mientras se sustancia y resuelve tal procedimiento se mantendrá la vigencia del convenio. Asimismo, se acudirá a una actuación mediadora o arbitral para solventar los obstáculos o dificultades que pudieran existir para constituir la mesa de negociación.*

***Tiempo y forma de la denuncia***

*La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses de antelación al vencimiento del periodo de vigencia inicial o prorrogada del convenio.*

*El escrito de denuncia se dirigirá a la otra parte y a la autoridad laboral y deberá contener necesariamente la legitimación para*

*negociar de quien formaliza el escrito, así como la concreción de las materias o cuestiones a plantear y debatir en la negociación, especialmente de aquellas que sean novedosas o modificativas respecto del anterior convenio.*

## **7. Sobre el proceso de negociación: comisión negociadora y bloqueos**

Como se apuntó con anterioridad, los convenios por lo general acogen la disposición legal (art. 89.2 ET) relativa a la constitución de la comisión negociadora en el plazo máximo de 30 días desde la recepción del escrito de iniciativa negocial. Y también se resaltaba cómo, por el contrario, de forma generalizada carecen de referencias o precisiones sobre las consecuencias o efectos derivados de no constituir la comisión negociadora en el periodo señalado. Casi más preocupados en solventar situaciones de impase negocial durante las negociaciones, apenas contemplan medidas ante bloqueos o cualquier situación impeditiva que obstaculice la puesta en marcha del proceso negociador con la constitución de la mesa, abocándose en tal caso a computar el periodo de año en el que no se produce el acuerdo y a someterse a procedimientos de mediación (art.86.4 ET).

Con el objetivo pues de evitar al menos que la iniciativa negocial finalice sin más en este resultado, resulta conveniente y recomendable que los convenios contemplen una actuación mediadora que permita solventar los obstáculos o dificultades que eventualmente impidieran la constitución de la mesa negociadora. Una medida de desbloqueo que debería acogerse sin duda mediante la cláusula tipo que al respecto se ofrece desde el CARL<sup>152</sup>:

*Con la finalidad de facilitar e impulsar el proceso de negociación o renovación del convenio colectivo una vez denunciado y concluida su vigencia, en el supuesto de que haya sido imposible la constitución de la comisión negociadora en el plazo de dos*

---

<sup>152</sup> *Ibidem*, pág.14.

*meses desde el fin de su vigencia, cualquiera de las partes instará un procedimiento de mediación en el SERCLA con la finalidad de posibilitar la efectiva constitución de la comisión negociadora, la determinación del calendario de reuniones de la misma para el trimestre inmediato, y, en su caso, la designación de una Presidencia.*

Por lo demás, la misma cláusula tipo del CARL recoge referencias al contenido que deba constar en el acta de constitución de la mesa de negociación. Ciertamente no es una previsión que suela incluirse entre los convenios colectivos al considerarse una cuestión meramente formal o administrativa que corresponde al funcionamiento interno de la comisión negociadora. Sin embargo, la correcta formalización de la constitución de la mesa, como acto efectivo de inicio del proceso negocial, puede eludir un buen número de cuestiones litigiosas o conflictivas que pueden suceder a posteriori, como las reclamaciones judiciales de quienes se entienden legitimados y no concurrieron a la constitución, la ausencia a reuniones por desconocimiento de las fechas, o la falta de delegación o representación de alguno de los presentes. De ahí el objetivo de facilitar el desarrollo de la negociación y de evitar eventuales conflictos que se evidencia en esta cláusula tipo ofrecida por el CARL en relación con el contenido del acta de constitución de la comisión negociadora<sup>153</sup>:

*En el acta de constitución de la Comisión Negociadora, se recogerán los siguientes extremos:*

*1.El reconocimiento mutuo de todas las partes como interlocutores.*

*2.La composición de la Comisión, con un máximo de 15 personas por cada parte en el caso de convenios colectivos de sector y de 13 personas en el caso de convenios de empresa y procurando la presencia equilibrada de mujeres y hombres por cada parte.*

*3.La designación en su caso de una Presidencia de la Comisión, que moderará las sesiones e impulsará el proceso de negociación, teniendo en cuenta para ello, los recursos que habilita el Consejo*

---

<sup>153</sup> Ibidem, págs. 13-14

*Andaluz de Relaciones Laborales en el marco del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva.*

*4. Calendario de negociación para el siguiente trimestre con inclusión de temas a tratar, documentación y propuestas y forma de las convocatorias.*

*5. El lugar de celebración con carácter general de las sesiones de la Comisión Negociadora, optando para ello por las sedes disponibles del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.*

*6. Las reuniones de la Comisión Negociadora se documentarán mediante actas, en donde queden recogidas las posiciones de las partes, los acuerdos y desacuerdos.*

*7. La delegación en una persona de cada parte negociadora para poder realizar cualquiera de los trámites que sean necesarios ante la Autoridad Laboral a través del REGCON.*

*8. La duración pactada del proceso de negociación previsto, fijándose como tal un periodo de referencia de seis meses*

*9. El compromiso de acudir a los procedimientos de mediación del SERCLA para resolver discrepancias sobre materias concretas durante la duración pactada del proceso negociador o, una vez expirado éste, a procedimientos de mediación o arbitraje voluntario en el SERCLA, antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo*

Finalmente, y con ánimo de que, una vez constituida la mesa, las negociaciones discurran de forma ágil y efectiva para conseguir llegar a un acuerdo que no se demore de manera inadecuada o inconveniente, las partes deben someterse al deber de buena fe negociadora y por ende eludir cualquier comportamiento que intencionadamente frustre las expectativas de conseguir el resultado final del acuerdo. Cuando ello no ocurre o no se ha cumplido suficientemente tal deber, surgen bloqueos o situaciones de excesiva dilatación durante la negociación que, de no solventarse, puede conducir a la ruptura del proceso negocial y a la aplicación de las consecuencias derivadas que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.



Los bloqueos o posturas intransigentes, impeditivas o simplemente dilatorias en el avance del proceso negociador pueden evidenciarse ya desde un inicio y con una más que previsible proyección en el tiempo, generándose así un conflicto susceptible de agravarse si no se adoptan medidas que puedan contenerlo, minorarlo o directamente solventarlo. Una primaria y esencial actuación mediadora a la que las partes negociadoras se comprometan aparece, así, como un recurso absolutamente esencial para el devenir eficaz y eficiente de la negociación. Solo se requiere la acogida expresa de tal compromiso en el convenio, así como las condiciones de su ejercicio.

Es en este sentido que se manifiesta la cláusula tipo ofrecida por el CARL<sup>154</sup>:

*De haberse constituido formalmente la Comisión Negociadora pero ésta no tuviese actividad negocial en los tres meses siguientes a su constitución y una de las partes considerase que el proceso negocial está bloqueado, o ambas así los estimen sin necesidad en este caso de agotar el plazo señalado, deberá instarse un procedimiento de mediación ante el SERCLA para posibilitar un acuerdo sobre calendario de reuniones de la Comisión Negociadora o sobre desbloqueo del proceso negociador, respectivamente.*

*En el mismo procedimiento, de no alcanzarse un acuerdo de mediación, las partes podrán solicitar de común acuerdo el servicio de presidencias de convenios.*

*En cualquier caso, transcurridos seis meses desde la constitución de la comisión negociadora sin que se haya formalizado la firma del convenio colectivo, las partes podrán instar los procedimientos de mediación o arbitraje voluntario en el SERCLA, antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo.*

Esta cláusula es de una utilidad extrema por cuanto no solo agiliza los plazos para la negociación, promoviendo que las partes desarrollen una actividad

---

<sup>154</sup> *Ibidem*, pág. 14.

negocial efectiva desde que se constituye la mesa y que asuman un periodo semestral para la negociación y adopción del acuerdo (más allá de lo cual se reflejarían dilaciones inadecuadas), sino que además refuerza esa conexión en la comisión negociadora y el CARL / SERCLA, comprometiéndose aquella a recurrir a los medios e instrumentos que ésta pone a disposición para el desarrollo del proceso negocial sin dilaciones ni bloqueos.