La regulación de la solución autónoma de conflictos en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal

17 de diciembre de 2015

Dirección:
C/ San Bernardo, 20, 5ª Planta
28015 Madrid

Teléfono:
91 360 54 20

Fax:
91 360 54 21

Internet:
www.fsima.es

Twitter:
@fundacionsima

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN **3**

1. Metodología
2. Sistemática

2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y EL ASAC **5**

1. Adhesión expresa al ASAC
2. Discrepancias en el seno de la comisión paritaria
3. Bloqueo en la negociación del convenio
4. Intervención preceptiva previa de la comisión paritaria en conflictos de interpretación y aplicación
5. Intervención de la comisión paritaria en discrepancias surgidas en los periodos de consulta

3. FUNCIONES EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. LA COMISIÓN PARITARIA **14**

1. Funciones relativas al procedimiento de mediación
2. Funciones relativas al procedimiento de arbitraje
3. Otras funciones de la comisión paritaria respecto a la solución autónoma de conflictos
4. Subcomisiones Paritarias: comités paritarios territoriales y de solución de conflictos
5. Vinculación a la totalidad del convenio

4. CLÁUSULAS DE BUENAS PRÁCTICAS **22**

5. CONCLUSIONES **26**

6. ANEXO 1. Tablas resumen **28**

7. ANEXO 2. Extracto del texto de los convenios estudiados **33**

1 INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan de Actuación para el año 2015 el Patronato de la Fundación SIMA aprobó la realización de un Estudio para la identificación de los convenios colectivos de ámbito estatal en los que la comisión paritaria actuara como órgano de resolución de conflictos.

Se pretendía así la elaboración de un análisis de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal que permitiera identificar y analizar las cláusulas en las que su comisión mixta tuviera atribuidas funciones de mediación y arbitraje. Todo lo anterior con el objetivo de promover el uso de los servicios de la Fundación en estos órganos paritarios, dentro de la labor de difusión, estudio y extensión de la cultura de la mediación y arbitraje que el SIMA tiene encomendada.

1 Metodología

Como documento de trabajo inicial se ha utilizado la relación de "Convenios colectivos sectoriales, estatales o interprovinciales publicados en el BOE[1]", que se halla inserta en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su versión de 7 de julio de 2015.

De dicho listado se seleccionaron aquellos cuya fecha de publicación fuera posterior a la del Quinto Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (en adelante ASAC V) en el BOE, esto es, al 23 de febrero de 2012. Ello, por cuanto interesa a este estudio conocer el impacto del ASAC V y las remisiones a su texto que se producen en la regulación colectiva sectorial.

De la relación resultante se excluyeron aquellos convenios en los que, a pesar de que la fecha de publicación fuera posterior a la del ASAC V, su firma se hubiera producido con anterioridad al 23 de febrero, puesto que ello implicaría que los firmantes no podían conocer el texto que tiempo después iba a contener el ASAC ni, por supuesto, remitirse a él.

Se descartaron, además, los que hubieran sido declarados nulos por sentencia judicial siendo incluidos, por el contrario, aquellos que hubieran sido publicados en el BOE con posterioridad a la fecha del documento de trabajo inicial -7 de julio de 2015- hasta el 30 de septiembre de 2015.

[1] Se puede acceder al documento de referencia a través del enlace:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/ConveniosColectivosBOE_porActividades_CCNCC.pdf

El resultado es un total de 97 convenios que cumplen con las condiciones señaladas, esto es, tienen ámbito sectorial estatal, se encontraban vigentes a 30 de septiembre de 2015 y fueron suscritos con posterioridad a la publicación del ASAC V en el BOE.

Al cierre de este informe, se han procurado actualizar el máximo posible todos los datos, incluyendo los convenios publicados en el BOE hasta el 31 de octubre de 2015.

2 Sistemática

Siempre partiendo del denominador común de la solución autónoma de conflictos, el estudio se ha estructurado en dos grupos principales y dos anexos. El primer grupo, titulado "los convenios colectivos y el ASAC", se centra en los aspectos vinculados más directamente con el ASAC, como pueden ser las referencias a una adhesión expresa al Acuerdo o si se contempla la posibilidad de dirimir las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria mediante los procedimientos gestionados por el SIMA.

El segundo grupo sobre "las funciones de la comisión paritaria en la resolución de conflictos" aborda los supuestos en los que las comisiones paritarias actúan de manera directa, bien por imperativo legal, bien derivado de la propia regulación convencional. También se analizan los procedimientos de los que se valen.

El siguiente apartado consiste en una compilación de cláusulas denominadas "de buenas prácticas" tendente a ayudar a los negociadores de los convenios a la hora de elegir el redactado más completo para los fines que se persiguen.

Posteriormente se recogen las principales ideas contenidas en los apartados anteriores para facilitar el extracto de las conclusiones del estudio.

Por último se insertan dos anexos con información complementaria. El primero contiene el cuadro resumen de los datos que se han manejado. Se pretende, así, aportar una visión de conjunto de los resultados obtenidos.

El segundo, contiene la relación de acuerdos colectivos empleados, limitando su articulado a aquellos preceptos a los que alude el estudio. De esta manera se permite la comprobación y una mayor indagación sobre la información aportada, así como la lectura del redactado empleado en los tópicos que se utilizan.

Con independencia de que en el Anexo 2 se ha insertado un índice de acuerdos colectivos, en ambos anexos los convenios se encuentran ordenados alfabéticamente, de manera que resulte más rápida su localización.

2
LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y EL ASAC

En este primer apartado se analizan las interrelaciones existentes entre los convenios colectivos y el ASAC o los procedimientos en él regulados. Se trata de cuestiones con cuya regulación convencional se matiza, amplía o restringe el ámbito de actuación del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos en ese sector.

Lo anterior no implica que se haya tratado de plasmar una relación pormenorizada de todas esas referencias, sino que se ha elegido abordar aquellas cuestiones que, debido a los recientes cambios legislativos e incluso en la regulación del ASAC, han podido sufrir modificaciones particularmente reseñables.

1. Adhesión expresa al ASAC (Art. 3.2 ASAC V)

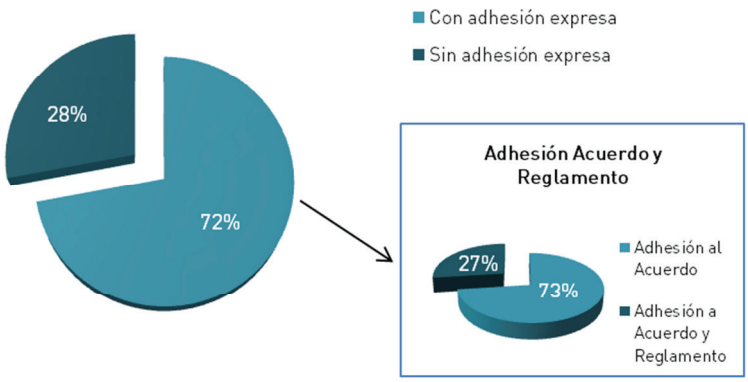
Desde la firma del primer ASEC en 1996 y con independencia de la posible eficacia general del Acuerdo en aplicación del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), las organizaciones firmantes decidieron que, para su aplicabilidad en una concreta empresa o en un sector de actividad, existiera una manifestación de voluntad inequívoca en ese sentido, mediante la suscripción de un acuerdo específico, de la inclusión de una cláusula de adhesión al ASEC en el convenio colectivo de aplicación en ese ámbito o de la firma de un acuerdo que contuviera el redactado de dicho Acuerdo.

Sin embargo, en 2012 el ASAC V pasó a ser de "...aplicación general y directa..." (artículo 3.2 del Acuerdo). Ello ha supuesto que ya no resulta necesaria la manifestación expresa de la voluntad de las partes de someter a este Acuerdo de los conflictos colectivos que les atañen.

A pesar de lo anterior, en gran parte de los casos se ha decidido mantener una cláusula de adhesión al Acuerdo.

En concreto, el 72% de los convenios estudiados mantiene la adhesión al ASAC, a pesar de que ya no resulta necesaria. De ellos, la mayoría (73%) hace referencia a la aplicabilidad del Acuerdo en el sector cuyas condiciones regula, si bien el 27% restante continúa manteniendo la adhesión no solo al ASAC, sino también a un Reglamento de aplicación que no existe desde el año 2005.

Esta situación puede visualizarse en el gráfico que se inserta a continuación.



Respecto de los conflictos que no superen el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, 20 de los acuerdos sectoriales estatales estudiados los remiten a los acuerdos sobre solución de conflictos de ámbito autonómico. En concreto, 16 de ellos regulan su adhesión conjuntamente con la del ASAC, mientras que la de los cuatro restantes se infiere de la remisión a estos organismos de la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta con motivo de la inaplicación del texto colectivo.

En ocasiones, las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales se comprometen, además, a promover la inclusión de cláusulas de adhesión a los sistemas de solución autónoma de conflictos existentes en las diferentes CCAA, en los acuerdos de ámbito inferior al estatal. Tal es el caso del sector de Gestorías administrativas o del de la Construcción.

En relación con el contenido de la adhesión, como especialidad reseñable y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 4.2.c) del ASAC V[2], los convenios de los sectores de la Industria textil y de la confección y de Pastas, papel y cartón prevén expresamente la posibilidad de remitir al SIMA los conflictos que se produzcan en centros de trabajo de empresas encuadradas en su ámbito funcional y que se circunscriban a una única Comunidad Autónoma, siempre y cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para la empresa y centros de trabajo radicados en otras CCAA. Señalado lo anterior y si bien no resulta tan específico como estos, el de la Industria química indica que "La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 4.2.c) del ASAC, el cual se tiene aquí por reproducido".

Una situación similar –si bien esta vez contraria a la regulación del ASAC- se produce en los convenios de Empresas organizadoras del juego del bingo y de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. En ellos se reglamenta, como una de las funciones de la comisión paritaria y con un redactado casi idéntico, que ésta tendrá la facultad de remitir conflictos individuales y plurales al SIMA para su solución mediante el empleo de los procedimientos de mediación o arbitraje cuando, en la aplicación de lo pactado, surjan discrepancias irresolubles por la propia comisión paritaria.

[2] Artículo 4.2 ASAC V "Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos: (...)

c) Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial estatal, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido Convenio prevea expresamente esta posibilidad."

Como se ha señalado en el párrafo anterior, esta disposición parece contraria a la regulación del ASAC. Recordemos a este respecto que los conflictos individuales están expresamente excluidos del ámbito de aplicación de dicho Acuerdo[3], por lo que tales discrepancias sólo podrían ser remitidas al SIMA en el supuesto de que se configurasen como una controversia en el seno de la comisión paritaria de tales convenios, conllevando el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en su seno (artículo 4.1.b) ASAC V).

Por otra parte, resulta llamativo comprobar cómo una errata en la denominación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) por la que se sustituye la palabra "Servicio" por "Sistema", se repite en cuatro convenios diferenciados, cuales son el de Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, Empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional, Instalaciones deportivas y gimnasios y Prensa no diaria.

2. Discrepancias en el seno de la comisión paritaria (Art. 4.1 b) ASAC V)

En ocasiones, ya sea dentro de las tareas de interpretación que tiene encomendadas la comisión paritaria ya de cualesquiera otras que tenga legal o convencionalmente atribuidas, surgen discrepancias que impiden la adopción de acuerdos en su seno.

Si bien desde el ASEC II se introdujo la posibilidad de que las comisiones paritarias sometieran tales discrepancias a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en dicho Acuerdo, el cambio de redacción propuesto por el ASAC V, además de su situación en la sistemática del artículo 4 como segundo tipo de conflicto a tramitar por el SIMA, evidencian una apuesta por la potenciación de los sistemas de solución autónoma en la resolución de este tipo de problemas.

Se recuerda, al respecto, que en el artículo 4.1 ASEC-II se relegaba al apartado e), donde se disponía que "Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, (...) e) Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la comisión paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha comisión paritaria."

Sin embargo, la actual redacción del artículo 4.1 ASAC V resulta más clarificadora e integradora, al permitir la utilización de estos sistemas para la resolución de cualquier discrepancia en el seno de la comisión paritaria. Su ubicación como apartado b) parece ampliar, a su vez, la voluntad de su potenciación por las organizaciones firmantes del ASAC[4].

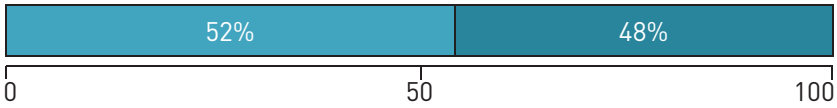
Cabe recordar, además, que el apartado 3 del artículo 85 ET estipula, desde su redacción original de 1995, que es contenido mínimo de los convenios colectivos "...el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesiones de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83".

---

[3] Según lo dispuesto en el artículo 4.3 ASAC V, "El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación."

[4] El actual artículo 4.1.b) establece que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el ASAC "Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones".

Pues bien, a pesar de las consideraciones anteriores, únicamente el 52% de los estudiados contemplan expresamente la posibilidad de someter este tipo de discrepancias a los procedimientos de resolución autónoma de conflictos.



De ellos, aproximadamente la mitad no especifica el tipo de discrepancia, entendiendo que podrán someter a mediación o arbitraje cualquier diferencia surgida en el ámbito de sus competencias. Sin embargo, la otra mitad hace referencia expresa a la remisión de los desacuerdos que versen únicamente sobre cuestiones de interpretación y/o aplicación de su redactado.

En cuanto al tipo de procedimiento (mediación o arbitraje) la mayoría de convenios tampoco lo detallan, permitiendo que sean las propias partes en conflicto las que elijan la vía que estimen conveniente en cada supuesto. No obstante lo anterior, en algunos se prevé la posibilidad de someter la cuestión a arbitraje.

Tal es el caso de Acción e intervención social respecto a una serie concreta de materias. Así, señala en su artículo 11.B).3 que "Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación de este Convenio en alguna de las siguientes materias: a) Estructura de la negociación colectiva. b) Subrogación empresarial. c) Descuelgue salarial o inaplicación de convenio. d) Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación. Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor." Es decir, que si esta comisión paritaria no fuera capaz de alcanzar un acuerdo en su seno, deberá someterse directamente a un procedimiento de arbitraje en el SIMA, dado el compromiso arbitral suscrito por las organizaciones firmantes del convenio en su propio redactado.

En un sentido similar, el acuerdo colectivo que regula el sector de la Pizarra dispone que "Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente en cada momento" (artículo 61.7). Las "competencias antes citadas" a que hace referencia este artículo se refieren a cualquier conflicto de carácter colectivo concerniente a su ámbito de aplicación, por lo que las partes a las que vincularía el laudo serían las integrantes de la propia Comisión.

Esta particularidad de sumisión directa a arbitraje deviene absolutamente excepcional a la vista del resto de convenios estudiados. En efecto, tal y como se percibe en diversos apartados de este informe, se evidencia que existe en nuestra cultura de relaciones laborales lo que podría calificarse de "aversión a la institución del arbitraje". De hecho, resulta más habitual encontrarse con cláusulas que recuerdan la voluntariedad de dicho procedimiento, como es el caso de Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios[5], Mediación de seguros privados[6] o Salas de fiesta[7], entre otros.

[5] Artículo 39 "No obstante, las partes manifiestan que para acudir al arbitraje, que siempre será de carácter voluntario, se requerirá el acuerdo de ambas partes".
[6] Disposición Final 3ª "Sin perjuicio de que las partes manifiestan su voluntad de no someterse en ningún caso a un arbitraje obligatorio, de tal forma que sólo acudirán a este procedimiento por acuerdo entre las mismas".
[7] Artículo 27, in fine "El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito".

3. Bloqueo en la negociación del convenio colectivo (Art. 4.1 c) y d) ASAC V)

Como tipo específico de conflicto regulado en el ASAC se encuentran las discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo. Si bien esta regulación trae causa desde el primer ASEC, el motivo de su tratamiento en este informe deviene de los distintos cambios legislativos introducidos en los últimos años sobre cuestiones ligadas al mismo.

Discrepancias en el transcurso de la negociación

El vigente artículo 86.3 ET establece que "...Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje..."

Esta previsión, introducida en virtud de la Ley 3/2012 antes mencionada y dirigida a los interlocutores sociales para que promuevan la existencia de estos mecanismos que permitan la solución de este tipo de conflictos, ha sido trasladada a un 25% de los convenios colectivos sectoriales vigentes. En ellos, los firmantes se comprometen de manera expresa a someter a estos sistemas las discrepancias que puedan surgir durante la negociación del nuevo texto, como una medida adicional que permita solventarlas de una manera efectiva.

Este 25% hace referencia a la voluntad expresa de los firmantes de un acuerdo colectivo de someter este tipo de conflictos a los sistemas de solución autónoma. Obvia decir que todos los demás convenios que han incluido una cláusula genérica de adhesión al ASAC -el 72%, según se ha señalado en el apartado correspondiente- intrínsecamente están apostando por este cauce de solución si se produce un bloqueo en su negociación, en tanto se remiten al ASAC y éste lo regula como tipo de conflicto encuadrado dentro de su ámbito de aplicación.

Plazo máximo de negociación del convenio

A pesar de que la regulación laboral actual no lo contempla, el Real Decreto-ley 7/2011 modificó el artículo 85.3 ET y calificó de contenido mínimo de los pactos colectivos el establecimiento de un plazo máximo para su negociación[8].

Estableció, además, la obligatoriedad de sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de dicho plazo máximo de negociación sin que hubiera sido posible alcanzar un acuerdo. Este artículo fue nuevamente modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, omitiéndose tales exigencias para los sucesivos convenios.

---

[8] Artículo 2 RDL 7/2001. Contenido y vigencia de los convenios colectivos.
"Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:
Uno. El apartado 3 del artículo 85 queda redactado en los siguientes términos:
«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...)
f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa."

En este orden de cosas y en tanto algunos de los textos objeto de este estudio fueron suscritos entre ambas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, el 20% de ellos regulan la remisión a los sistemas de solución autónoma de conflictos para la hipótesis de que se cumpliera el plazo señalado como máximo en la negociación del siguiente.

Dentro de este porcentaje resulta reseñable que el convenio de Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el de Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos destaquen el carácter voluntario del procedimiento arbitral, llegando a disponer que el arbitraje será voluntario con independencia de lo que regulen a futuro los acuerdos interprofesionales a este respecto.

Asimismo cabe señalar que el de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad y el de Reforma juvenil y protección de menores, demoran la decisión del sometimiento de este tipo de conflictos a los procedimientos de solución autónoma hasta el momento en el que se produzcan tales discrepancias. El redactado empleado en ambos supuestos es que si "...las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente..."

Por último, dos de ellos (Madera y Marroquinería, cueros repujados y similares) se comprometen directamente a que la solución venga solventada a través de un procedimiento de arbitraje.

4. Intervención preceptiva previa de la comisión paritaria en conflictos de interpretación y aplicación (Art. 10.1 ASAC V)

La comisión paritaria es un órgano mixto y paritario de representación de las Organizaciones firmantes de un acuerdo colectivo y está encargado, principalmente, de discernir la verdadera interpretación de los preceptos de ese convenio.

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

Se pretende, con ello, que el órgano dimanante de los firmantes de un acuerdo colectivo pueda pronunciarse sobre la interpretación que quiso darle al precepto en torno al cual se plantea el conflicto.

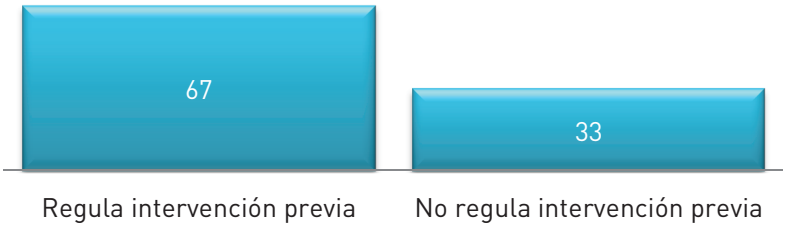
Este redactado se ha mantenido casi inalterado desde el primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de 1996. Las Organizaciones firmantes de los sucesivos Acuerdos de solución autónoma han considerado desde el principio que, para la correcta interpretación de un texto colectivo, debe de contarse previamente con el parecer que a tal respecto tenga la comisión paritaria del convenio cuya interpretación se cuestiona.

Posteriormente el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, introdujo en el Estatuto de los Trabajadores el requerimiento legal de conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos por su respectiva comisión paritaria.

Más concretamente el actual redactado del artículo 91.3 ET establece que "En los supuestos de conflictos colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el

ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente".

Pues bien, a pesar de que esta obligatoriedad ya se encuentra establecida expresamente en la ley, el 67% de los textos estudiados la encuadra dentro del apartado que regula sus funciones.



De hecho, algunos convenios optan por ampliar este papel de intervención previa de su comisión mixta en aras a fomentar la resolución de otro tipo de conflictos con carácter previo a la adopción de otra serie de medidas. Ejemplo de ello verá, específicamente, en el apartado del siguiente capítulo titulado Intervención de la comisión paritaria en discrepancias surgidas en los periodos de consultas.

Baste aquí mencionar el planteamiento de Conservas vegetales o de Industria azucarera, donde las partes se obligan a someter a dicho órgano todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa.

También el de Contratas ferroviarias, Empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional, Estiba portuaria, Grandes almacenes, Perfumería y afines y Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, en los que se asume el compromiso de que, con carácter previo a la convocatoria formal de huelga, el convocante deberá comunicarlo a la comisión paritaria del convenio a pesar de que legalmente no resulta preceptivo.

Además del aspecto anterior, la interrelación entre comisiones paritarias y resolución de conflictos también puede apreciarse en la sistemática dentro de los acuerdos colectivos al ubicar de ambos tipos de cuestiones.

Así, la regulación de este órgano paritario suele incluirse dentro del capítulo dedicado a la solución autónoma de conflictos, tal y como sucede en los de Industrias de aguas de bebida envasada o de Administraciones de loterías. También puede encontrarse el supuesto contrario, esto es, que la reglamentación referida al ASAC se sitúe en el capítulo dedicado a la comisión paritaria (caso de Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, de Contact center, de Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales o de Mediación de seguros privados). Incluso en ocasiones se unifican los títulos para poder insertar en un capítulo conjunto ambas cuestiones, sin que sufran una pérdida de identidad (Estiba portuaria y su capítulo dedicado a "Comisión Paritaria Sectorial Estatal, procedimientos voluntarios de solución de conflictos y garantía de cumplimiento global del acuerdo").

Por otro lado y tal y como se detallará más adelante, el ASAC establece también la posibilidad de que la Comisión paritaria del convenio actúe como órgano específico de mediación o arbitraje integrado en el SIMA.

A este respecto, el artículo 6.4 ASAC V dictamina que "Los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos

quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él. En el supuesto de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la Comisión Paritaria de convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros".

Baste aquí señalar que contemplan esta integración los de los sectores de Estiba portuaria, Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, Comercio de flores y plantas, Derivados del cemento, Hostelería, Industria química y Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, si bien hasta el momento ninguno de ellos se ha dirigido a la Comisión de Seguimiento del ASAC para solicitar la comprobación requerida en ese Acuerdo que permite perfeccionar tal integración en el SIMA.

5. Intervención previa de la comisión paritaria en discrepancias surgidas en los periodos de consulta (Art. 10.2 ASAC V)

Este apartado aborda la regulación convencional existente como consecuencia de la reforma legislativa que redundó en una mayor participación de las comisiones paritarias en la modificación de las condiciones de trabajo del artículo 41.6 ET y de la inaplicación del convenio del artículo 82.3 ET.

Recordemos que la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral estableció que "...En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada..."

No obstante lo anterior, el artículo 10.2 ASAC V califica de "preceptiva" la intervención previa de dicho órgano paritario "...si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión."

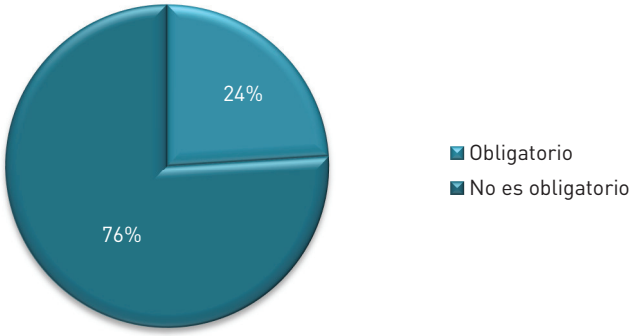
Es decir, que a pesar de que legalmente la actuación de la comisión mixta sea potestativa en estos supuestos, devendrá obligatoria para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del ASAC si así se impone en el convenio aplicable.

El 82% de los acuerdos sectoriales estudiados regula, de algún modo, la intervención de la comisión paritaria si se cumple la premisa de que se produzca un desacuerdo durante el periodo de consultas. Esta regulación bascula entre una simple remisión a los preceptos contenidos en el ET o, incluso, en el ASAC y el establecimiento de un mecanismo propio de intervención de su comisión paritaria. Entre ambos extremos se pueden encontrar casi tantos tipos de cláusulas como convenios que las contemplan. En todo caso este 82% da, en mayor o menor medida, cumplimiento a lo prescrito en el artículo 85.3.c) ET que requiere, como contenido mínimo de los convenios, que éstos expresen los "Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo".

Abundando en lo anterior puede concluirse, tal y como se constata en el correspondiente apartado del Anexo I, que el 24% de los acuerdos sectoriales disponen de una intervención obligatoria de dicho órgano en tales supuestos. Resaltan tal obligatoriedad expresiones como

"deberá someterse a la comisión paritaria de este convenio", "será preceptiva su intervención" o "se someterán las diferencias a la comisión paritaria".

Regulación sectorial de la intervención preceptiva de la comisión paritaria



Por lo tanto y como puede apreciarse en el gráfico anterior, en el 24% de los casos la intervención de la Comisión paritaria en las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta resulta preceptiva para poder acceder a los procedimientos regulados en el ASAC.

Algunas de estas intervenciones derivan directamente en un procedimiento de arbitraje del ASAC para aquellos supuestos en que la comisión mixta tampoco logre solventar el conflicto. Tal es la coyuntura que se produce, por ejemplo, en el sector de Acuicultura marina nacional que establece que "...en los procedimientos de inaplicación referidos en la cláusula adicional primera, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciará un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras el mismo, el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje (SIMA)..." En similares términos se regula para los sectores de Derivados del cemento o de Harinas panificables y sémolas.

Valga también de ejemplo el convenio de la Construcción, donde es la propia comisión paritaria la que, una vez constatada la imposibilidad de resolver el conflicto que le ha sido planteado en relación con la inaplicación de las condiciones laborales de trabajo, es la encargada de remitir la documentación al organismo de solución autónoma correspondiente en función del ámbito territorial del conflicto, para que éste resuelva a través de un arbitraje vinculante.

Por último, señalar que el de Centros de jardinería deriva la negociación de las situaciones relativas al descuelgue de las condiciones de trabajo a dicho órgano, para los casos en los que no haya representación de los trabajadores elegida al efecto ("...correspondiendo la negociación de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma y a la comisión mixta si no hubieran sido elegidos tales representantes en la empresa").

3
FUNCIONES EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. LA COMISIÓN PARITARIA

Bajo este título se analizan las funciones que las comisiones paritarias de interpretación y aplicación de los convenios sectoriales estudiados se arrogan en relación con la solución autónoma de conflictos.

En concreto se abordan tanto las funciones que provienen de la regulación legal como las específicas de mediación y arbitraje establecidas convencionalmente para su desarrollo por la propia comisión mixta.

Se recuerda a este respecto el artículo 85.3.e) ET, donde se establece como contenido mínimo de los convenios la "Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas..."

Por ello, resulta destacable que en el análisis realizado se haya encontrado un pacto colectivo -el del sector del Cemento- que, tal vez por tratarse de un Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos, no contempla la creación de una comisión paritaria que asuma las tareas de interpretación del propio pacto.

1. Funciones relativas al procedimiento de mediación

A efectos de simplificación, se ha considerado en este estudio que cualquier tipo de intervención que implicara la posibilidad de someter un asunto a la comisión paritaria, más allá del conocimiento preceptivo previo a la interposición del consiguiente conflicto colectivo de los artículos 91 ET y 95.2 LJS, supone la atribución a estas comisiones de cauces de solución no judicial de los conflictos sometidos.

En este sentido, el 85% de los convenios objeto de este informe atribuyen, de manera expresa, funciones de conciliación y/o mediación a su órgano paritario, ya sea con carácter general para cualesquiera de los conflictos que le sean planteados, ya con vocación específica para la resolución de un cierto tipo de discrepancias.

No obstante lo anterior y si consideramos que, como ya se ha señalado, la intervención de la comisión paritaria es preceptiva para la interposición de cualquier conflicto colectivo, resulta llamativo comprobar que únicamente en el 65% del total, las funciones de conciliación y/o mediación de dicha Comisión hacen referencia al sometimiento de conflictos cuyo origen se sitúa en la interpretación o aplicación del pacto colectivo del que trae causa.

El resto, hasta alcanzar el 85% indicado, regula la conciliación o mediación de la Comisión para otro tipo de supuestos en los que surjan discrepancias, tales como la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada, cuestiones de igualdad, de inaplicación de condiciones de trabajo o del incremento regulado en el convenio, conflictos por motivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los surgidos en los periodos de consulta o los relativos al salario, a niveles profesionales, formación, evaluación del desempeño o al trabajo a destajo.

Se han localizado ocho casos en los que no se establece límite en cuanto al tipo de discrepancia planteable ante el órgano paritario. En ellos se dispone que la Comisión actuará en mediación o conciliación siempre que lo soliciten las partes, con independencia de la cuestión sobre la que se suscite el conflicto y que tenga ésta carácter individual o colectivo.

Tal es el caso de los convenios de Establecimientos financieros de crédito, Fabricación de conservas vegetales, Industria azucarera, Industria textil y de la confección, Industrias cárnicas, Industrias de aguas de bebida envasadas, Industrias de turrones y mazapanes o Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

En un sentido similar se pronuncian los convenios de Banca, Centros de educación universitaria e investigación, Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales, de artes aplicadas y oficios artísticos, Colegios mayores universitarios o Empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, donde al no establecerse ningún ejemplo de conflicto que pueda ser remitido a la comisión paritaria, se podría entender abierta esta vía para cualquier cuestión que las partes decidan plantear.

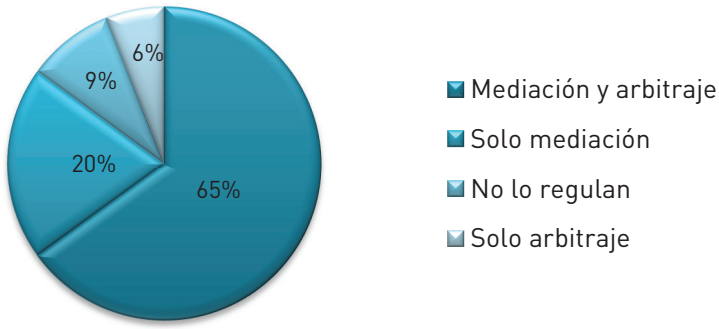
Como última especialidad cabe también reseñar que en el sector de Mediación de seguros privados y en el de Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor, se requiere el acuerdo de las partes en conflicto para poder solicitar la mediación de la comisión mixta.

En cuanto al procedimiento, la mayoría de los convenios estudiados no disponen de una regulación específica. Con ello se quiere decir que, a pesar de que la gran mayoría regula en alguna medida un procedimiento general respecto a la intervención de la comisión en los conflictos colectivos de su ámbito, únicamente el 21% establece la vía específica en cuanto a la tramitación de los procedimientos de solución autónoma de conflictos por dicha comisión.

La regulación referida bascula entre el mero hecho de enunciar la existencia de un procedimiento al respecto –v.gr. Contratas ferroviarias- y el establecimiento de un sistema detallado en extremo –caso de Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor-.

2. Funciones relativas al procedimiento de arbitraje

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, el 85% de los pactos sectoriales estatales objeto de este estudio regulan la mediación por parte de su comisión paritaria. Por su parte, el 65% contienen, además, la posibilidad de plantear un arbitraje ante dicho órgano.



Sin embargo, no todos los convenios que regulan el arbitraje por dicha Comisión le atribuyen, asimismo, funciones de mediación. En este supuesto se encuentra el 6% de los estudiados, en concreto, el de Administraciones de lotería y sus empleados, Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, Mataderos de aves y conejos, Personal de salas de fiestas, baile y discotecas, Recuperación de residuos y reciclado de residuos y materias primas secundarias y Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar.

En relación con el tipo de conflicto susceptible de ser sometido al arbitraje del órgano paritario, en el 37% de los convenios estudiados son los mismos que los que pueden ser conocidos en el trámite de mediación. Por su parte, otro 34% limita los tipos aceptados para mediación, reduciéndolo a uno o dos, principalmente a los supuestos de conflicto colectivo de interpretación y/o aplicación del propio texto o a su inaplicación en virtud del artículo 82.3 ET.

Sobre la posibilidad de impugnación del laudo dictado en arbitraje de la comisión paritaria y la vía para llevarla a cabo, únicamente se contempla en tres de ellos: Corcho, Derivados del cemento y Perfumería y afines.

Para cerrar este apartado, cabe señalar que lo más parecido a un arbitraje obligatorio de la comisión paritaria lo encontramos en el de Entrega domiciliaria en el que, en su artículo 7.1.b) estipula como competencia de dicha Comisión "Mediar en las controversias surgidas de cualquier empresa que tenga por origen la interpretación o aplicación de este Convenio. De no lograrse un acuerdo en el plazo de un mes para resolver la controversia, la Comisión Paritaria la podrá resolver, dictando una Resolución." Parece, por tanto, que es potestad del propio órgano paritario decidir si, ante la falta de acuerdo de las partes en trámite de mediación, "resuelve" el conflicto que le ha sido planteado.

3. Otras funciones de la comisión paritaria respecto a la solución autónoma de conflictos

El 32% de los convenios estudiados atribuyen a su comisión mixta otras funciones relacionadas con la solución autónoma de conflictos. Se han localizado las siguientes:

Obtención de medios económicos

Si bien hasta el momento no existe la posibilidad de obtener fondos públicos para la financiación de los sistemas de solución autónoma de conflictos regulados por convenio colectivo, algunos de los textos estudiados contemplan esa posibilidad. Así, con una redacción

casi exacta entre ellos, los de Autotaxis, Industria química e Industria salinera establecen, como una de las funciones de la respectiva comisión paritaria, la de la realización de las gestiones necesarias ante la Administración, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

Adaptación de la regulación convencional a las previsiones normativas

En algunos convenios también se contempla la posibilidad de que regulaciones posteriores, ya procedan del legislador o de una modificación de los distintos acuerdos de solución autónoma de conflictos, puedan alterar lo pactado en él.

A tal efecto, ciertos acuerdos sectoriales atribuyen a su comisión mixta las siguientes funciones específicas:

-"La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse en la negociación de las modificaciones de condiciones de trabajo o de las condiciones para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo y de la negociación del convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del mismo" (artículo 12.1 de Cajas y entidades financieras de ahorros).

-"La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio que venga a sustituir al presente, así como en la negociación para la inaplicación de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente Convenio" (Disposición adicional primera 2.d) del de Sociedades cooperativas de crédito).

-"Desarrollar en el ámbito del convenio el sistema y los procedimientos de solución de conflictos de conformidad con los contenidos pactados en el apartado correspondiente" (artículo 41.6 de Autotaxis).

Remisión del procedimiento al sistema de solución extrajudicial.

Entre los acuerdos colectivos estudiados hay algunos en los que la comisión paritaria se arroga la posibilidad de remitir las discrepancias surgidas entre las partes al sistema de solución autónoma de conflictos e, incluso, de decidir si el procedimiento a seguir debe ser el de mediación o estima preceptiva su sumisión a un arbitraje.

> En este sentido se pronuncia el de Empresas organizadoras del juego del bingo, donde su órgano paritario tiene atribuida la potestad de remitir al SIMA los conflictos individuales o colectivos en materia de aplicación del convenio. También el de Empresas de gestión y mediación inmobiliaria, en el que para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial, habrá que someter preceptivamente las discrepancias que puedan surgir a su comisión paritaria de interpretación, que podrá mediar pero que, de no alcanzarse un acuerdo, lo remitirá a un procedimiento mediación ante la Fundación SIMA.
>
> Es, asimismo, posible que la comisión mixta opte por derivar el conflicto surgido entre empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito funcional a un arbitraje. Al amparo de la regulación del ASAC esta opción parece posible, ya que es el propio Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos el que, en el tercer párrafo de su artículo 8.1.b) estipula que "Igualmente, será obligatorio [el arbitraje] en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo".

Por esta opción se decanta el de la Construcción, donde la comisión paritaria puede derivar los conflictos que se le planteen por inaplicación de convenio o por modificación sustancial de las condiciones laborales al servicio de solución autónoma correspondiente, en función del ámbito territorial, para su solución mediante un procedimiento de arbitraje. Igualmente sucede con el de Corcho -específicamente para los casos de inaplicación y con carácter general en todas aquellas cuestiones que se le planteen-, con el de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados -cuando no se produzca acuerdo en la mediación llevada a cabo en su seno- o con el de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad -para los conflictos sobre el "complemento de desarrollo profesional"-.

En todos las circunstancias señaladas únicamente se habla de remisión a arbitraje del SIMA por la comisión mixta, lo que implica que se esté eximiendo a las partes de suscribir el correspondiente compromiso arbitral ante el correspondiente organismo de solución autónoma.

Sin embargo, los de Centros de jardinería y de Comercio de flores y plantas van un paso más lejos al regular que cuando se produzca un desacuerdo entre las partes en la negociación del Plan de igualdad, la resolución del conflicto será dirimida por un arbitraje en el SIMA "...constituyendo este precepto compromiso arbitral previo y obligatorio para las partes..." Interesan también, a este respecto, las estipulaciones de Estiba portuaria[9].

Ante la duda existente en nuestro ordenamiento jurídico de que un arbitraje obligatorio de estas características pudiera ser considerado incompatible con la efectividad de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la negociación colectiva, con infracción de los arts. 24.1 y 37.1 de la Constitución Española, el de Madera resuelve este escollo de una manera eficaz.

Así, siendo un acuerdo colectivo que también recoge la remisión por la comisión paritaria a un arbitraje "directo" del SIMA en los supuestos de que no sea posible el acuerdo ante ella, en la inaplicación de condiciones de trabajo y de modificación sustancial de las mismas, el convenio incluye en sus Anexos V y VI modelos para la solicitud de intervención de dicha Comisión con el siguiente párrafo: "Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje."

Iniciativa de la comisión paritaria en los organismos de solución autónoma

Algunos convenios atribuyen a su comisión mixta una especial iniciativa a la hora de que las partes acudan a los organismos de solución autónoma de conflictos, iniciativa que puede producirse en una doble vertiente:

- La comisión paritaria designa al órgano de mediación.

  En los de Empresas organizadoras del juego del bingo y en el de Perfumería y afines, la comisión mixta podrá designar al órgano de mediación que actúe en el conflicto planteado, en el primer caso, por decisión de la propia Comisión y, en el segundo, si así no lo hubieran hecho las partes.

- La comisión paritaria decide el ámbito territorial o coordina actuaciones con el organismo.

---

[9] Artículos 20.4.2.1 "El procedimiento arbitral podrá ser voluntario u obligatorio. Será voluntario cuando la CPSE lo acuerde en cuyo caso, identificará la materia, limitará el alcance del conflicto y del arbitraje y nombrará un árbitro, al que dará traslado de toda la documentación remitida por las partes a fin de que, previa audiencia de las mismas, dicte un Laudo Arbitral que resuelva en derecho y en equidad de los intereses de las partes en conflicto" y 20.4.2.2 "Cuando la CPSE no alcance un acuerdo sobre el arbitraje voluntario, se iniciará el procedimiento de arbitraje obligatorio con las excepciones y procedimiento siguientes (...)"

Así sucede en el sector de Comercio de flores y plantas, donde la comisión mixta dictamina sobre el sistema de resolución extrajudicial al que procede acudir, en función del territorio, siempre que no haya sido posible alcanzar un acuerdo durante el periodo de consultas previo a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por su parte, el de la Industria química, en su artículo 94.2 establece que "...la comisión mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro".

Elaboración de listas de mediadores y árbitros

El 11% de los convenios estudiados atribuye a su comisión paritaria la tarea de elaborar un registro de mediadores y árbitros para su posterior inclusión en las Listas de mediadores y árbitros del SIMA.

Así sucede con Derivados del cemento, Estiba portuaria, Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, Hostelería, Industria del calzado, Industria química, Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, Perfumería y afines, Pizarra y Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor.

Fomento en la utilización de sistemas de solución autónoma de conflictos

Resulta también reseñable dentro de este apartado el interés de algunos convenios en potenciar la utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

En este sentido se pronuncian los acuerdos sectoriales de Derivados del cemento, Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, Hostelería, Industria del calzado, Industria química, Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Perfumería y afines o Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas.

Elaboración de estudios

En algunos pactos colectivos, el interés de las organizaciones firmantes de conocer la efectividad de la solución autónoma de los conflictos surgidos en su ámbito, se visualiza mediante la atribución a su comisión paritaria de funciones de análisis de los resultados de estos procedimientos, mediante la elaboración de estudios e informes tendentes a evaluarlos.

Así se plasma en los de Hostelería, Industria del calzado, Industria química o Perfumería y afines.

Iniciación de procedimientos ante la comisión paritaria

Habitualmente, para la presentación de solicitudes de intervención del órgano paritario, se habilita en el convenio una dirección a la que poder remitir los escritos que las partes consideren pertinentes.

No obstante algunos regulan este aspecto limitando el acceso de la presentación de conflictos a la comisión mixta sectorial. Así, deberá de canalizarse a través de cualquiera de las organizaciones signatarias del mismo en los casos de Contratas ferroviarias, Corcho, Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados o Perfumería y afines.

4. Subcomisiones Paritarias: comités paritarios territoriales y de solución de conflictos

Algunos textos convencionales contemplan la posibilidad de crear subcomisiones paritarias para la realización de las tareas que el convenio le encomienda.

Estas subcomisiones pueden clasificarse bien en función del ámbito territorial en el que actúan, bien en función de la materia que desarrollan.

A) Subcomisiones mixtas territoriales. Su puesta en marcha se debe a la necesidad que percibe la comisión paritaria de desplegar sus efectos en un determinado territorio en razón a su particularidad, ya sea provincial o de Comunidad Autónoma.

   Caso paradigmático, aunque no único, es el de la Industria química, donde está prevista la creación de Comisiones mixtas descentralizadas en función de la zona en la que desplieguen sus actuaciones.

   Lo mismo sucede con las Empresas organizadoras del juego del bingo, donde "Mediante acuerdos pertinentes, esta Comisión podrá delegar funciones de aplicación, arbitraje y vigilancia en *Comisiones Territoriales de ámbito inferior* que pueda crear" o con el sector de Limpieza de edificios y locales, donde se podrá crear una "*Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico* para el descuelgue", cuando éste se plantee.

   Por su parte, tanto el sector de Construcción como el de Madera, para los supuestos de discrepancias en la inaplicación de convenio o en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, prevén la creación de una "*comisión paritaria provincial*". Añadir que en estos casos, las actuaciones que deriven en la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en el seno de esta comisión provincial, deberán de ser remitidas "al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la provincia o Comunidad Autónoma correspondiente" al territorio donde ha surgido la controversia.

   Como puede comprobarse, las comisiones territoriales también despliegan sus actuaciones en relación con la solución extrajudicial de conflictos. Así, en la Industria del calzado, se regula la creación de comisiones de mediación territoriales dependientes de la comisión mixta de Interpretación y Vigilancia que "entenderá de conflictos individuales o colectivos de su territorio".

B) Subcomisiones paritarias en función de la materia. En ocasiones, la comisión mixta del convenio decide crear una subcomisión paritaria para que sus miembros se especialicen en un concreto tipo de tareas.

   Esta opción se prevé de manera genérica en el de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, donde este órgano puede crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos, siempre que ambos bancos de la Comisión central estén de acuerdo. Por su parte, en el de Artes gráficas se dispone que "...cuando la comisión mixta deba intervenir en forma restringida en el conocimiento y resolución de los Conflictos Colectivos, así como sobre las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondientes a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable..."

   Hay, además, varios acuerdos colectivos que esta especialidad en la materia la destinan a la creación de un órgano específico de mediación, como es la Comisión de Mediación de los de Hostelería o de Derivados del cemento, los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la comisión mixta central de la Industria química o el Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje del sector de Perfumería y afines.

5. Vinculación a la totalidad del convenio

Como es bien sabido, en algunos textos convencionales las partes firmantes optan por introducir una cláusula en virtud de la cual manifiestan su voluntad de que, si por cualquier causa parte del texto tuviera que dejar de aplicarse, habría de ser negociado de nuevo en su totalidad.

Pues bien, este apartado del estudio se centra en la proporción de convenios sectoriales de ámbito estatal que han optado por remitir esta cuestión a los procedimientos del ASAC. En concreto, el 8% de ellos confía en algún grado en este tipo de soluciones si se produjera una anulación parcial de su articulado.

Los grados de remisión son tan variados que se podría afirmar que cada uno de los convenios que la contemplan lo hacen de un modo y en un grado diferente. En la siguiente relación se analizan cada uno de ellos en función de la implicación, de menor a mayor, que muestran respecto a la solución de este tipo de problemas, mediante el uso de sistemas autónomos de solución de conflictos.

En el primer escalón se situarían las Empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, que se limitan a recordar la adhesión sectorial a los sistemas de solución autónoma de conflictos.

El siguiente paso se visualiza en Acción e intervención social, en donde se dispone que para estos supuestos "...podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo".

Por su parte, las Industrias de elaboración del arroz prevén el desarrollo de una negociación previa y la tramitación de un procedimiento de mediación que procure el acuerdo y si bien cabe la sumisión a un arbitraje posterior, éste requerirá el acuerdo por unanimidad entre todas las organizaciones firmantes las cuales al indicarse que "...podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del quinto acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos..."

Sin embargo los firmantes del convenio de Instalaciones deportivas y gimnasios tras una negociación de dos meses sin que sea posible alcanzar acuerdo, se someten expresamente y con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del ASAC. De un modo similar, el sector de Harinas panificables y sémolas y el de Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios se otorgan un plazo de negociación tras el que se instaría una mediación en el SIMA y, de finalizar ésta en desacuerdo, se iniciaría necesariamente un procedimiento de arbitraje.

Por último, los Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados y el sector del Corcho se comprometen directamente a someter el asunto a un procedimiento de arbitraje, al estimar que es la vía de resolver de una manera rápida y definitiva el problema planteado.

4
CLÁUSULAS DE BUENAS PRÁCTICAS

En este apartado se ha seleccionado una muestra de cláusulas empleadas en los convenios colectivos sectoriales estudiados. Se persigue, por esta vía, facilitar el trabajo de los negociadores que pretendan insertar en su convenio alguno de los aspectos tratados a lo largo de este estudio.

Como se ha enunciado en este estudio, algunos de estos preceptos pueden parecer "redundantes", en el sentido de que la cuestión ya se encuentra regulada en la ley o en el propio ASAC. Pero la propuesta de inserción que se realiza se hace desde la óptica de consagrar convencionalmente tales preceptos, evitando que un posible cambio de regulación excluya a los agentes sociales de la solución autónoma de sus propios conflictos.

No obstante lo anterior, ello no significa que se recomiende la inserción de todos y cada uno de los artículos que se mencionan sino que, de optarse por su utilización, la redacción propuesta se muestra bastante completa.

Indicar también que se ha utilizado el redactado de los pactos colectivos que se citan en sus propios términos. Con ello se quiere señalar que, a pesar de que se podría haber ampliado o limitado el alcance de la intervención autónoma en los diversos temas de que se tratan, desde el SIMA se ha decidido respetar el texto en su integridad, sin modificar la redacción original.

Adhesión expresa al ASAC

"Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad." *Convenio colectivo sectorial de Contact center.*

Discrepancias en el seno de la comisión paritaria

"Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente en cada momento." *Convenio colectivo sectorial de Pi*zarra.

Bloqueo en la negociación del convenio

"En caso de denuncia del convenio, si el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo se prolongara sin alcanzarse acuerdo durante más de doce meses o durante más de doce sesiones, cualquiera de las partes podrá instar mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en relación a aquellas materias en las que persistan las discrepancias y con el fin de lograr acuerdo sobre las mismas.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a la mediación cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Asimismo se someterán a la mediación en el seno del SIMA los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo que conlleven su bloqueo. Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación empresarial como la sindical que participen en la correspondiente negociación.

En cualquiera de los casos, se deberán de manifestar las materias sobre las que se suscitan las discrepancias y las diferencias sustanciales que han provocado en su caso el bloqueo de la negociación." *Convenio colectivo de Empresas organizadoras del juego del bingo*.

Intervención preceptiva previa de la comisión paritaria en conflictos de interpretación y aplicación

"La comisión mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos Colectivos que puedan plantear los trabajadores a las empresas, a cuyo efecto la comisión mixta de interpretación levantará la correspondiente Acta (...)

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las diferencias al procedimiento previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo." *Convenio colectivo de Prensa diaria.*

Intervención de la comisión paritaria en discrepancias surgidas en los periodos de consulta

"En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. (...)

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente."

Se incluye en el convenio un Anexo con el modelo para poder llevar a cabo esta solicitud de intervención de la comisión paritaria que, a su vez, se introduce la siguiente cláusula de asunción del compromiso arbitral por las partes que requieren tal intervención:

"Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje." *Convenio colectivo de Madera.*

Vinculación a la totalidad del convenio

Si en el plazo de 60 días, contado a partir de la firmeza de la resolución [judicial], las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el V Acuerdo sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). *Convenio colectivo de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.*

Subcomisiones Paritarias: comités paritarios territoriales y de solución de conflictos

"Estructura.

La comisión mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la comisión mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía, así como en aquellos ámbitos territoriales donde exista suficiente estructura sindical y empresarial para desarrollar las funciones de mediación y aplicación en dichos ámbitos.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la comisión mixta Central." *Convenio colectivo de Industria química.*

Funciones relativas al procedimiento de mediación

"Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la comisión paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA." *Convenio colectivo de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Funciones relativas al procedimiento de arbitraje

Serán funciones de la Comisión las siguientes: (...)

b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración. *Convenio colectivo de Agencias de viajes.*

Otras funciones de la comisión paritaria respecto a la solución autónoma de conflictos

"Atribuciones de la Comisión Paritaria. Las atribuciones de la Comisión paritaria serán las que se establecen a continuación y todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean arrogadas: (...)

d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo, de conformidad con las reglas previstas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V). A tal efecto la Comisión paritaria establecerá la lista de mediadores y árbitros; fomentará la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales; y analizará los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes correspondientes." *Convenio colectivo de Hostelería.*

5 CONCLUSIONES

- La solución autónoma de conflictos de los acuerdos interprofesionales es una materia que forma ya parte habitual de la regulación de los convenios colectivos. Así, de los 97 convenios colectivos de ámbito sectorial estatal analizados, el 72% mantiene la adhesión al ASAC pese a que en estos momentos y desde la publicación del V ASAC ya no es necesaria, por ser de aplicación general y directa a todos los sectores y empresas.

- El 52% de los convenios colectivos prevé que en caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, tal discrepancia pueda ser sometida a los sistemas de solución autónoma de conflictos.

- El 25% de los convenios colectivos analizados regulan de forma expresa el sometimiento de las discrepancias surgidas durante la negociación del siguiente convenio colectivo a los sistemas de solución de conflictos.

  Por otra parte, el 20% de los convenios estudiados regulan el supuesto de finalización del plazo máximo de negociación de convenio, por remisión del artículo 85.3 del ET en su redacción del RDL 7/2011 y de la Ley 3/2012, actualmente modificado.

- El 67% de los convenios colectivos analizados regulan la intervención previa de la comisión paritaria en los conflictos de interpretación y aplicación, a pesar de que ya existe una previsión legal al respecto en el artículo 91.3 del ET.

  Los convenios colectivos detallan, además, la intervención del órgano paritario en otros tipos de conflictos, como son los periodos de consulta o los que se susciten con carácter preceptivo previo a la convocatoria formal de una huelga.

- La regulación relativa a la solución autónoma de conflictos laborales se ubica principalmente en dos capítulos del convenio colectivo, bien en uno específico de solución de conflictos, bien dentro del de la comisión paritaria.

  Entre los que incluyen este capítulo dentro de las funciones de la comisión paritaria, siete de ellos integran a dicho órgano paritario en el SIMA, en aplicación de lo previsto en el artículo 6.4 del ASAC. No obstante lo anterior, la mayoría de ellos no ha activado tal integración conforme a lo previsto en el ASAC.

- Si bien en aplicación del artículo 82.3 ET la intervención de la comisión paritaria es potestativa para los supuestos en los que surjan discrepancias durante la negociación de un periodo de

consultas, en el 24% de los convenios sectoriales estudiados se eleva a preceptiva y resulta necesaria para poder acceder a los procedimientos regulados en el ASAC, en aplicación del artículo 10.2 ASAC.

- El 18% de los convenios sectoriales no regula conforme al artículo 85.3.c) ET procedimientos tendentes a solventar las discrepancias surgidas para la no aplicación de las condiciones de trabajo del 82.3 ET.

- Otras funciones de las comisiones paritarias que se identifican con la solución autónoma de conflictos son las de mediación y arbitraje llevados a cabo por dicho órgano. En el 85% de los convenios analizados la comisión paritaria se arroga cometidos de mediación, mientras que en el 65% se incluye, además, los de arbitraje. No obstante lo anterior, únicamente el 21% establece la regulación de un procedimiento específico que permita la tramitación de tales procedimientos.

- Al margen de las funciones tradicionales atribuidas a las comisiones paritarias en materia de interpretación y aplicación del convenio colectivo, un 32% de los convenios analizados regulan otras funciones, entre las que pueden citarse la obtención de medios económicos para la financiación de los sistemas de solución autónoma de conflictos, la adaptación de la regulación legal o del ASAC a su convenio o la atribución de la iniciativa ante los organismos de solución autónoma de conflictos.

- El 8% de los convenios sectoriales de ámbito estatal remite la resolución de discrepancias surgidas ante una posible anulación parcial de su articulado a los procedimientos del ASAC.

6
ANEXO 1
Tabla resumen

		Los convenios colectivos y el ASAC				
CNAE	**Denominación del convenio**	**Adhesión expresa al ASAC**	**Discrepancias en la comisión paritaria**	**Bloqueo en la negociación del convenio**	**Intervención previa en interpretación y aplicación**	**Intervención en periodos de consulta**
19	Acción e intervención social	NO	SI	SI	SI	NO
20	Actividad de Fútbol profesional	NO	NO	NO	NO	NO
1	Acuicultura marina nacional	SI	SI	SI	SI	SI
20	Administraciones de lotería y sus empleados	SI	SI	NO	SI	NO
16	Agencias de viajes	SI	NO	NO	NO	SI
5	Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	SI	SI	NO	SI	NO
18	Autoescuelas	SI+RGLTO.	NO	SI	SI	NO
12	Autotaxis	SI	NO	NO	SI	NO
20	Baloncesto profesional ACB	NO	NO	NO	NO	NO
15	Banca	NO	SI	NO	SI	NO
11	Cadenas de tiendas de conveniencia	SI	NO	NO	SI	SI
15	Cajas y entidades financieras de ahorros	NO	SI	SI	SI	SI
8	Cemento	SI	NO	NO	NO	NO
18	Centros de educación universitaria e investigación	SI+RGLTO.	NO	SI	SI	NO
18	Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales, de artes aplicadas y oficios artísticos	SI+RGLTO.	NO	SI	SI	NO
11	Centros de jardinería	SI+RGLTO.	NO	NO	SI	NO
19	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	SI	SI	SI	SI	NO
18	Colegios mayores universitarios	NO	NO	SI	SI	NO
11	Comercio de flores y plantas	SI+RGLTO.	SI	SI	SI	SI
11	Comercio de mayoristas y distribuidores de especialidades y productos farmaceúticos	NO	NO	NO	SI	NO
11	Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	SI	SI	SI	SI	NO
3	Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos	SI	NO	SI	SI	NO
10	Construcción	SI	SI	SI	SI	SI
16	Contact center	SI	NO	NO	SI	NO
16	Contratas ferroviarias	SI+RGLTO.	NO	NO	SI	NO
5	Corcho	SI	SI	SI	SI	SI
8	Derivados del cemento	NO	SI	NO	SI	NO
16	Desinfección, desinsectación y desratización	SI+RGLTO.	NO	NO	NO	NO
16	Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	NO	NO	NO	NO	NO
3	Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	SI+RGLTO.	NO	NO	SI	NO
12	Embarcaciones de tráfico interior de puertos	NO	NO	NO	NO	NO
18	Empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos	NO	NO	SI	SI	NO
15	Empresas de gestión y mediación inmobiliaria	SI	NO	NO	NO	NO
16	Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	SI+RGLTO.	SI	NO	SI	NO
16	Empresas de seguridad	SI	NO	NO	SI	NO
16	Empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición	SI	NO	NO	SI	NO
20	Empresas organizadoras del juego del bingo	SI	NO	SI	NO	SI
12	Empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional	SI	NO	SI	SI	NO
15	Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo	NO	SI	SI	SI	SI
12	Entrega domiciliaria	SI	SI	NO	SI	NO
15	Establecimientos financieros de crédito	SI	SI	SI	NO	NO
11	Estaciones de servicio	SI	SI	NO	SI	SI
12	Estiba portuaria	NO	NO	SI	SI	SI
3	Fabricación de conservas vegetales	SI	NO	NO	SI	SI
8	Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	SI	NO	NO	SI	SI
16	Gestorías administrativas	SI	NO	NO	NO	NO
11	Grandes almacenes	NO	SI	SI	SI	NO
1	Granjas avícolas y otros animales	SI+RGLTO.	SI	SI	NO	SI
	Harinas panificables y sémolas	SI	NO	SI	NO	NO
13	Hostelería	SI	NO	NO	SI	NO
3	Industria azucarera	NO	NO	NO	SI	NO
4	Industria del calzado	SI	SI	SI	NO	NO
21	Industria fotográfica	SI+RGLTO.	SI	NO	NO	NO
	Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos	SI	SI	SI	NO	NO
6	Industria química	NO	SI	NO	SI	NO
2	Industria salinera	SI	NO	NO	NO	NO
4	Industria textil y de la confección	SI	NO	SI	NO	NO
3	Industrias cárnicas	SI+RGLTO.	NO	SI	SI	NO
3	Industrias de aguas de bebida envasadas	SI	SI	NO	SI	NO
9	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales	NO	SI	NO	NO	NO
3	Industrias de elaboración del arroz	NO	NO	NO	NO	NO
3	Industrias de fabricación de alimentos compuestos para animales	SI+RGLTO.	SI	SI	SI	NO
5	Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho	SI	NO	SI	NO	NO
3	Industrias de pastas alimenticias	NO	SI	SI	NO	NO
3	Industrias de turrones y mazapanes	SI	NO	NO	SI	NO
4	Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería	SI	SI	SI	NO	NO
8	Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales	SI	SI	SI	SI	NO
3	Industrias lácteas y sus derivados	SI	SI	SI	SI	SI
20	Instalaciones deportivas y gimnasios	SI	SI	NO	SI	SI
16	Jardinería	NO	SI	SI	NO	NO

		Los convenios colectivos y el ASAC				
CNAE	**Denominación del convenio**	**Adhesión expresa al ASAC**	**Discrepancias en la comisión paritaria**	**Bloqueo en la negociación del convenio**	**Intervención previa en interpretación y aplicación**	**Intervención en periodos de consulta**
9	Limpieza de edificios y locales	SI	SI	NO	SI	SI
5	Madera	SI+RGLTO.	SI	SI	SI	SI
4	Marroquinería, cueros repujados y similares	SI	NO	SI	NO	NO
3	Mataderos de aves y conejos	SI	NO	NO	SI	NO
	Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos	SI	SI	NO	SI	NO
15	Mediación de seguros privados	SI	SI	SI	SI	SI
19	Naturopatía y profesionales naturópatas	SI	SI	NO	SI	NO
	Ocio educativo y animación sociocultural	SI+RGLTO.	NO	NO	SI	NO
11	Oficinas de farmacia	NO	NO	NO	NO	NO
5	Pastas, papel y cartón	SI+RGLTO.	NO	NO	SI	NO
21	Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	SI	SI	NO	NO	SI
6	Perfumería y afines	SI	SI	SI	SI	NO
20	Personal de salas de fiestas, baile y discotecas	SI	SI	NO	SI	NO
8	Pizarra	SI	SI	NO	SI	NO
14	Prensa diaria	SI	SI	NO	SI	NO
14	Prensa no diaria	SI+RGLTO.	NO	NO	NO	NO
9	Recuperación de residuos y reciclado de residuos y materias primas secundarias	NO	SI	NO	NO	NO
19	Reforma juvenil y protección de menores	NO	SI	SI	SI	NO
16	Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar	NO	NO	SI	SI	SI
9	Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado	NO	SI	SI	NO	NO
12	Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos	SI+RGLTO.	NO	NO	SI	SI
19	Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	NO	SI	SI	SI	SI
15	Sociedades cooperativas de crédito	SI	SI	SI	NO	NO
20	Taurino	SI	NO	NO	NO	NO
8	Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida	SI+RGLTO.	NO	SI	SI	NO
12	Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor	SI	NO	NO	SI	NO
12	Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación	NO	SI	NO	SI	NO

		Funciones en resolución de conflictos. La comisión paritaria				
CNAE	**Denominación del convenio**	**Funciones en materia de mediación**	**Procedimiento detallado**	**Funciones en materia de arbitraje**	**Otras funciones de solución de conflictos**	**Vinculación a la totalidad**
19	Acción e intervención social	SI	NO	SI	NO	SI
20	Actividad de Fútbol profesional	SI	NO	NO	NO	NO
1	Acuicultura marina nacional	SI	NO	SI	NO	NO
20	Administraciones de lotería y sus empleados	NO	NO	SI	NO	NO
16	Agencias de viajes	SI	NO	SI	NO	NO
5	Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	SI	SI	NO	NO	NO
18	Autoescuelas	SI	NO	SI	NO	NO
12	Autotaxis	SI	NO	SI	SI	NO
20	Baloncesto profesional ACB	SI	NO	NO	NO	NO
15	Banca	SI	NO	SI	NO	NO
11	Cadenas de tiendas de conveniencia	SI	NO	SI	NO	NO
15	Cajas y entidades financieras de ahorros	SI	SI	NO	SI	NO
8	Cemento	NO	NO	NO	NO	NO
18	Centros de educación universitaria e investigación	SI	NO	SI	NO	NO
18	Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales, de artes aplicadas y oficios artísticos	SI	NO	SI	NO	NO
11	Centros de jardinería	SI	NO	SI	SI	NO
19	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	SI	NO	SI	SI	NO
18	Colegios mayores universitarios	SI	NO	SI	NO	NO
11	Comercio de flores y plantas	SI	NO	SI	SI	NO
11	Comercio de mayoristas y distribuidores de especialidades y productos farmaceúticos	SI	SI	SI	NO	NO
11	Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	SI	NO	SI	NO	NO
3	Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos	NO	NO	NO	NO	NO
10	Construcción	SI	NO	SI	SI	NO
16	Contact center	SI	SI	NO	NO	NO
16	Contratas ferroviarias	SI	SI	SI	SI	NO
5	Corcho	SI	SI	SI	SI	SI
8	Derivados del cemento	SI	SI	SI	SI	NO
16	Desinfección, desinsectación y desratización	SI	NO	SI	NO	NO
16	Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	SI	NO	SI	NO	NO
3	Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	SI	NO	SI	NO	NO
12	Embarcaciones de tráfico interior de puertos	NO	NO	NO	NO	NO
18	Empresas de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos	SI	NO	SI	NO	NO
15	Empresas de gestión y mediación inmobiliaria	SI	NO	SI	SI	NO
16	Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	SI	NO	SI	NO	NO
16	Empresas de seguridad	SI	NO	NO	NO	NO
16	Empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición	NO	NO	NO	NO	NO
20	Empresas organizadoras del juego del bingo	SI	NO	SI	SI	NO
12	Empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional	SI	NO	SI	SI	SI
15	Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo	SI	SI	SI	NO	NO
12	Entrega domiciliaria	SI	NO	NO	SI	NO
15	Establecimientos financieros de crédito	SI	NO	SI	NO	NO
11	Estaciones de servicio	NO	NO	NO	NO	NO
12	Estiba portuaria	SI	SI	SI	SI	NO
3	Fabricación de conservas vegetales	SI	NO	SI	NO	NO
8	Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	SI	SI	SI	SI	SI
16	Gestorías administrativas	SI	NO	SI	NO	NO
11	Grandes almacenes	SI	SI	SI	SI	NO
1	Granjas avícolas y otros animales	SI	NO	NO	NO	NO
	Harinas panificables y sémolas	SI	NO	NO	SI	SI
13	Hostelería	SI	SI	SI	SI	NO
3	Industria azucarera	SI	NO	SI	NO	NO
4	Industria del calzado	SI	SI	SI	SI	NO
21	Industria fotográfica	NO	NO	NO	NO	NO
	Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos	NO	NO	SI	NO	NO
6	Industria química	SI	SI	SI	SI	NO
2	Industria salinera	SI	NO	SI	SI	NO
4	Industria textil y de la confección	SI	NO	SI	NO	NO
3	Industrias cárnicas	SI	NO	SI	NO	NO
3	Industrias de aguas de bebida envasadas	SI	NO	SI	NO	NO
9	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales	NO	NO	NO	NO	NO
3	Industrias de elaboración del arroz	SI	NO	NO	NO	SI
3	Industrias de fabricación de alimentos compuestos para animales	SI	NO	SI	NO	NO
5	Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho	SI	NO	NO	NO	NO
3	Industrias de pastas alimenticias	SI	NO	NO	NO	NO
3	Industrias de turrones y mazapanes	SI	NO	SI	NO	NO
4	Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería	SI	NO	SI	SI	NO
8	Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales	SI	SI	SI	SI	NO
3	Industrias lácteas y sus derivados	NO	NO	SI	NO	NO
20	Instalaciones deportivas y gimnasios	SI	NO	NO	NO	SI
16	Jardinería	SI	NO	SI	NO	NO

		Funciones en resolución de conflictos. La comisión paritaria				
CNAE	**Denominación del convenio**	**Funciones en materia de mediación**	**Procedimiento detallado**	**Funciones en materia de arbitraje**	**Otras funciones de solución de conflictos**	**Vinculación a la totalidad**
9	Limpieza de edificios y locales	SI	NO	NO	NO	NO
5	Madera	SI	NO	NO	SI	NO
4	Marroquinería, cueros repujados y similares	SI	SI	SI	NO	NO
3	Mataderos de aves y conejos	NO	NO	SI	NO	NO
	Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos	SI	NO	SI	SI	NO
15	Mediación de seguros privados	SI	SI	SI	NO	NO
19	Naturopatía y profesionales naturópatas	SI	NO	SI	NO	NO
	Ocio educativo y animación sociocultural	SI	NO	SI	NO	NO
11	Oficinas de farmacia	SI	NO	NO	NO	NO
5	Pastas, papel y cartón	SI	NO	SI	NO	NO
21	Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	SI	NO	NO	NO	SI
6	Perfumería y afines	SI	SI	SI	SI	NO
20	Personal de salas de fiestas, baile y discotecas	NO	NO	SI	NO	NO
8	Pizarra	SI	NO	SI	SI	NO
14	Prensa diaria	SI	NO	SI	NO	NO
14	Prensa no diaria	NO	NO	NO	NO	NO
9	Recuperación de residuos y reciclado de residuos y materias primas secundarias	NO	NO	SI	NO	NO
19	Reforma juvenil y protección de menores	SI	SI	SI	NO	NO
16	Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar	NO	NO	SI	NO	NO
9	Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado	SI	NO	NO	NO	NO
12	Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos	SI	NO	SI	NO	NO
19	Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	SI	NO	SI	NO	NO
15	Sociedades cooperativas de crédito	SI	NO	SI	SI	NO
20	Taurino	SI	NO	NO	NO	NO
8	Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida	SI	NO	SI	NO	NO
12	Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor	SI	SI	SI	SI	NO
12	Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación	NO	NO	NO	NO	NO

7
ANEXO 2
Extracto del texto de los convenios estudiados

ÍNDICE DE CONVENIOS

Denominación	Página
Acción e intervención social	37
Actividad de fútbol profesional	39
Acuicultura marina nacional	41
Administraciones de loterías	42
Agencias de viajes	43
Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	44
Autoescuelas	46
Autotaxis	47
Baloncesto profesional ACB	49
Banca	50
Cadenas de tiendas de conveniencia	51
Cajas y entidades financieras de ahorro	52
Cemento	54
Centros de educación universitaria e investigación	55
Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales, de artes aplicadas y oficios artísticos	56
Centros de jardinería	57
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	59
Colegios mayores universitarios	61
Comercio de flores y plantas	62
Comercio de mayoristas y distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos	63
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	65
Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos	67
Construcción	68
Contact center	71
Contratas ferroviarias	73
Corcho	75
Derivados del cemento	79
Desinfección, desinsectación y desratización	84
Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	86
Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	87

Denominación	Página
Embarcaciones de tráfico interior de puertos	88
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	89
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria	90
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	91
Empresas de seguridad	92
Empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición	94
Empresas organizadoras del juego del bingo	95
Empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional	97
Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo	99
Entrega domiciliaria	101
Establecimientos financieros de crédito	102
Estaciones de servicio	103
Estiba portuaria	105
Fabricación de conservas vegetales	109
Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	110
Gestorías administrativas	113
Grandes almacenes	114
Granjas avícolas y otros animales	118
Harinas panificables y sémolas	119
Hostelería	121
Industria azucarera	124
Industria del calzado	125
Industria fotográfica	128
Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos	129
Industria química	130
Industria salinera	135
Industria textil y de la confección	136
Industrias cárnicas	137
Industrias de aguas de bebida envasadas	138
Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales	139
Industrias de elaboración del arroz	140
Industrias de fabricación de alimentos compuestos para animales	141
Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho	142
Industrias de pastas alimenticias	143
Industrias de turrones y mazapanes	144
Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería	145
Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales	147
Industrias lácteas y sus derivados	149
Instalaciones deportivas y gimnasios	150
Jardinería	152
Limpieza de edificios y locales	153
Madera	154
Marroquinería, cueros repujados y similares	157
Mataderos de aves y conejos	159
Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos	160

Denominación	Página
Mediación de seguros privados	163
Naturopatía y profesionales naturópatas	165
Ocio educativo y animación sociocultural	166
Oficinas de farmacia	167
Pastas, papel y cartón	168
Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	170
Perfumería y afines	172
Personal de salas de fiestas, baile y discotecas	178
Pizarra	179
Prensa diaria	181
Prensa no diaria	183
Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias	184
Reforma juvenil y protección de menores	185
Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar	187
Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado	188
Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos	189
Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	190
Sociedades cooperativas de crédito	191
Taurino	192
Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida	193
Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor	195
Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación	198

Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017

BOE nº158, de 3 de julio de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/07/03/pdfs/BOE-A-2015-7435.pdf

Artículo 6. Ámbito temporal.

(...) Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente. (...)

Artículo 8. Vinculación a la totalidad y revisión

(...) En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Convenio no afectado por la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad. Podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo. (...)

Artículo 11. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC)

Se crea una Comisión Paritaria (CPIVC) compuesta por 8 miembros que serán designados por cada una de las partes firmantes, sindical y patronal, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y que de acuerdo a lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores entenderá de las siguientes cuestiones:

A. Funciones generales.
   1. Vigilancia, control y seguimiento de este Convenio.
   2. Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.
   3. Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación/inaplicación e interpretación del presente Convenio colectivo (...)

B. Funciones específicas.
   1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional de los trabajadores.
   2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este Convenio.
   3. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación de este Convenio en alguna de las siguientes materias:
      a) Estructura de la negociación colectiva.
      b) Subrogación empresarial.
      c) Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.
      d) Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

      Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.
   4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este Convenio.
   5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de los trabajadores que corresponda

por dicha modificación y en el resto de supuestos según lo dispuesto en la disposición adicional segunda de este Convenio. (...)

C) Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria (CPIVC).

(...) Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución o siendo ésta de desacuerdo, se entenderá que la Comisión renuncia a emitirlo y quedarán abiertas las vías de resolución de conflictos que correspondan según la naturaleza del asunto tratado. (...)

Artículo 62. Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere: (...)

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad. (...)

Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación (descuelgue).

5. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CPIVC) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente. (...)
7. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en (CPIVC) el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T. (...)

Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional

BOE nº 245, de 9 de octubre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/10/09/pdfs/BOE-A-2014-10284.pdf

Artículo 6. Comisión paritaria.

(...)

3. La Comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancias de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio. Salvo los procedimientos que específicamente tengan establecidos otros plazos, la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en el plazo de 10 días hábiles. Solo en casos extraordinarios podrán pactarse plazos distintos cuando sea acordado y razonado por la propia Comisión Paritaria, en función de las circunstancias concurrentes y la dificultad del caso.

4.1 De cada reunión se levantará el Acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple, vinculante para ambas partes, cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un árbitro ajeno a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes.

4.2 Una vez designado el árbitro, su procedimiento de actuación se sustanciará en un plazo no superior a diez días hábiles desde la aceptación de su designación, incluyéndose en este plazo la emisión del correspondiente laudo.

4.3 El procedimiento arbitral será el siguiente:

a) Se iniciará mediante la apertura de un plazo de tres días donde, tanto la AFE como la LNFP, podrán presentar un escrito de alegaciones y aportar la documentación que estimen necesaria.

b) Una vez recibidos los escritos por el árbitro, éste trasladará los mismos a cada una de las partes, a fin de que puedan alegar sobre éstos en el plazo de dos (2) días naturales, presentando la AFE y la LNFP en este mismo trámite las conclusiones del procedimiento.

c) En el caso que fueran varias las cuestiones planteadas de manera independiente y sin relación, cada cuestión de las planteadas al árbitro será objeto de una resolución individual y separada.

d) Las resoluciones que pongan fin a la controversia serán notificadas por el árbitro a las partes a más tardar dentro de plazo según lo dispuesto anteriormente.

5. Sus funciones serán las siguientes:

(...)

b) La interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.

(...)

Artículo 9. Composición y funcionamiento de la Comisión Mixta.

(...)

3. En el supuesto de que no se obtuviese mayoría para una resolución y ésta se refiera al contenido íntegro de la reclamación, a solicitud de los miembros de la AFE o de la LNFP, se remitirán las actuaciones de esa reclamación al Tribunal Español de Arbitraje Deportivo, TEAC, para que, tras la apertura del correspondiente procedimiento proceda a dictar resolución, que será aceptada por la AFE y la LNFP quiénes procederán a su ejecución.

Disposición final segunda.

1. Para solventar las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se

seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

2. Lo dispuesto anteriormente mantendrá su vigencia mientras sea de obligado cumplimiento legal, por lo tanto, desparecida, en su caso, la previsión legal del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores que obliga a ello, dicho artículo se tendrá por no puesto en el presente Convenio Colectivo, aunque el mismo estuviera aún vigente.

III Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional 2012/2014

BOE nº156, de 1 de julio de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/01/pdfs/BOE-A-2013-7151.pdf

Artículo 43. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio en su aplicación y desarrollo, según se establece en los artículos 83 y 85 del ET. (...)

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa. (...)

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas a lo establecido en la disposición adicional segunda de este Convenio.

Cláusula adicional Primera. Procedimiento para la inaplicación del Convenio colectivo.

Se podrá producir modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el artículo 82.3 en el ET, y durante el plazo de vigencia de dicho Convenio.

(...) En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán a la comisión paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días, para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia les fuera planteada.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo, transcurrido el periodo de consulta y finalizado este sin acuerdo, se acudirá a lo establecido en la disposición adicional segunda de este Convenio. (...)

Cláusula adicional Segunda. Sometimiento expreso al V Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos:

Las partes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) y se someten a los órganos y procedimientos de mediación y de arbitraje que el mismo establece.

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio, así como en los procedimientos de inaplicación referidos en la cláusula adicional primera, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciará un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras el mismo, el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje (SIMA) o, por acuerdo entre las partes, en cuanto al arbitraje se refiere, ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, asumiendo por tanto las partes con carácter general y previo la presente cláusula de sumisión al procedimiento arbitral en la solución de los conflictos colectivos.

No obstante lo anterior, en los conflictos colectivos que versen sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, no habiéndose alcanzado acuerdo entre las partes en la Comisión Paritaria ni en el proceso de mediación, el procedimiento de arbitraje podrá ser sustituido por aquellos otros que las partes conviniesen a su derecho.

Igualmente, agotado el plazo máximo para la negociación del convenio, las partes se adhieren a los procedimientos anteriormente expresados del (SIMA) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

VI Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las Administraciones de loterías

BOE nº189, de 8 de agosto de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/08/08/pdfs/BOE-A-2012-10628.pdf

Artículo 38. Inaplicación del régimen salarial del Convenio colectivo.

Sin perjuicio del régimen legal sobre inaplicación del régimen económico dispuesto en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, como régimen convencional sectorial complementario se establece que aquella Administración de Loterías que acredite ante la Comisión Paritaria del presente Convenio una disminución de sus comisiones en el último ejercicio, previo a cada revisión salarial que corresponda, superior al 3% con relación al ejercicio inmediatamente anterior, no le serán de aplicación los incrementos salariales que se pacten. (...)

Para proceder a la no aplicación del régimen salarial del convenio colectivo la Administración se dirigirá por escrito a la Comisión Paritaria en el plazo de cuarenta y cinco días desde la publicación oficial del Convenio, adjuntando la documentación acreditativa de su situación.

Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria resolverá en treinta días, salvo que la misma requiera a la Administración de Loterías solicitante mayor información o documentación, en cuyo caso se suspenderá el referido plazo. La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante en todo caso.

TÍTULO X: Administración del Convenio y solución autónoma de conflictos

Artículo 49. Comisión Paritaria.

Se constituye como órgano de administración del presente Convenio colectivo una Comisión Paritaria compuesta de doce miembros, correspondiendo a cada organización firmante del convenio la libre designación y remoción de tres miembros de la misma.

Las funciones que asume la Comisión Paritaria son las siguientes:

Interpretación del contenido del Convenio.

Seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

Conocimiento, con carácter previo, de los conflictos colectivos que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.

Recepción y resolución de las reclamaciones de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente Convenio (...)

Artículo 50. Solución autónoma de conflictos laborales.

Las partes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC V), y se someten a los órganos y procedimientos de mediación y de arbitraje que el mismo establece.

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciará un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras la misma el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA); asumiendo por tanto las partes con carácter general y previo la presente cláusula de sumisión al procedimiento arbitral en la solución de los conflictos colectivos.

Convenio colectivo para el sector de Agencias de viajes

BOE nº201, de 22 de agosto de 2013

https://www.boe.es/boe/dias/2013/08/22/pdfs/BOE-A-2013-9107.pdf

Artículo 17. Evaluación del Desempeño (EVD).

Artículo 17.9 Solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la comisión mixta paritaria del Convenio Colectivo estatal de Agencias de viaje.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente con el objeto de analizar y resolver las discrepancias surgidas y elevadas a este órgano en el ámbito de las empresas en relación a la EVD. (...)

CAPÍTULO XV. Comisión mixta paritaria

Artículo 55. Comisión paritaria.

(...) Serán funciones de la Comisión las siguientes:

a) La interpretación del Convenio.

b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado. (...)

k) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos. (...)

n) Resolución de conflictos derivados de discrepancias originadas en la aplicación y desarrollo efectivo del NOL: niveles profesionales, formación y EVD. (...)

Disposición adicional segunda. Empresas en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación del régimen salarial

(...)

10. En todo caso las empresas que aleguen encontrarse en la situación que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, en el plazo de treinta días hábiles, a partir de la publicación del Convenio o revisiones salariales en el «BOE», a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del Convenio, acompañando copia de la comunicación realizada con tal motivo a la representación de los trabajadores/as en la empresa para el inicio de la negociación.

11. De producirse acuerdo en las negociaciones entre empresa y representación de los trabajadores/as, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del Convenio. De no alcanzarse acuerdo en los quince días siguientes a la comunicación a los/as representantes de los trabajadores/as regulada en el punto 3, las partes remitirán a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio y en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de publicación del Convenio o revisiones salariales en el «BOE», la documentación necesaria para que la Comisión pueda pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el proceso negociador desarrollado en el ámbito de la empresa.

12. La Comisión Mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para que el acuerdo se produzca en el ámbito de la empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada. La decisión de la Comisión Mixta Paritaria no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes implicadas para acudir a la jurisdicción social mediante la vía de conflicto colectivo. (...)

Disposición transitoria cuarta. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes acuerdan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), de febrero de 2012, así como a su Reglamento de aplicación.

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares

BOE nº 168, de 15 de julio de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/07/15/pdfs/BOE-A-2015-7947.pdf

CAPÍTULO 4. Comisión Mixta

Artículo 4.1 Constitución y funciones.

(...)

2. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:
   a) Interpretación auténtica del Convenio. (...)
   c) Conciliación de los Conflictos Colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros Organismos competentes.
   f) Conocimiento preceptivo previo y, en su caso, resolución de las cuestiones a que se refiere el artículo 8.1.3.d).
   g) Conocerá de las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondiente a la inaplicación en la empresa concreta de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, en los términos previstos legalmente.
3. La Comisión Mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas en el punto 2 anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.
4. Cuando la Comisión Mixta haya de intervenir en el conocimiento y resolución de los Conflictos Colectivos previstos en el apartado c) y en las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondientes a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable previsto en la letra g), ambos del número 2 de este artículo, por razones de urgencia se constituirá en Comisión Mixta restringida, según la composición indicada en el apartado 4.2.2.

Artículo 4.2 Procedimiento.

4.2.1 Composición y funcionamiento del pleno de la Comisión. (...)

3. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

   En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados Organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquélla, que quedará nula y sin efecto. Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo o conseguido acuerdo interpartes, éstos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación. (...)

4.2.2 Composición y funcionamiento de la comisión en actuación restringida.

2. En virtud de la preferencia absoluta que a la tramitación de los Conflictos Colectivos otorga la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la Comisión Mixta deba intervenir en forma restringida en el conocimiento y resolución de los Conflictos Colectivos, así como sobre las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondientes a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, se reunirá en el más breve tiempo posible y siempre dando respuesta dentro de los siete días siguientes al de la recepción en la Secretaría del

escrito de iniciación de Conflictos, registrado ante la autoridad competente o presentación del escrito informando sobre las discrepancias surgidas de la inaplicación del convenio aplicable.

Las Convocatorias de esta Comisión las realizará la Secretaría permanente.

La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de ambas partes.

En caso de no alcanzarse acuerdo, cada representación podrá emitir su dictamen, según su criterio al respecto.

Los resultados de estas reuniones se trasladarán, de forma urgente, a las partes implicadas.

Las actas se trasladarán al pleno para su conocimiento.

Artículo 4.5 Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Las partes firmantes del presente convenio están adheridas al Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), publicado en el «BOE» de fecha 23 de febrero de 2012, según el acta suscrita el día 7 de febrero de 2012.

A los efectos previstos en el artículo 5 del citado Acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio queda integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con la competencia y circunstancias que en cada caso procedan.

Artículo 7.3 Retribuciones
7.3.8 Inaplicación incrementos salariales.

Con independencia y sin perjuicio del contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial pactado, deberán seguir el procedimiento y condiciones previstas en este artículo para su no aplicación. (...)

Si no existe acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Mixta del Convenio (...)

Sin perjuicio del contenido del presente artículo, las empresas, además de acudir al procedimiento previsto en este artículo, pueden hacer uso de las posibilidades que les confiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el momento que concurran las circunstancias en él descritas.

XXII Convenio colectivo nacional de autoescuelas

BOE nº242, de 9 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/09/pdfs/BOE-A-2013-10522.pdf

Art. 5.º Denuncia y prórroga.

(...) Una vez denunciado el convenio, deberá constituirse la comisión negociadora e iniciarse la negociación en un plazo máximo de 1 mes, y el plazo máximo de negociación será de 24 meses. Tras el transcurso de este plazo, si no se hubiere alcanzado un acuerdo, las partes someterán sus divergencias al procedimiento de mediación previsto en el ASAC, al que expresamente se acogen conforme se expresa en el artículo 40 de este Convenio. Si no se hubiera alcanzado un acuerdo en el plazo máximo de 24 meses, o en el procedimiento de mediación, señalados en el párrafo anterior, el convenio perderá vigencia.

Art. 31.º Comisión Paritaria.

Se constituirá la Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este convenio, (...)

Si las partes expresa y voluntariamente se someten al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquellas.

(...)

Procedimiento de Solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre las empresas del sector y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, se seguirán los procedimientos previstos en el Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

Art. 41.º Adhesión al A.S.A.C.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos laborales (A.S.A.C.), así como a su Reglamento de aplicación que Vincularán a la totalidad de las empresas Y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Art. 43.º Régimen disciplinario. (...)

Infracciones de los empresarios.

(...) Si en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión paritaria de interpretación, mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

VII Convenio colectivo nacional para el sector de autotaxis

BOE nº68, de 20 de marzo de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/20/pdfs/BOE-A-2014-2969.pdf

Artículo 40. Comisión mixta.

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

(...)

Artículo 41. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio y solución exclusiva de los problemas de concurrencia con normas o Convenios de ámbito inferior.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

   La Comisión mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presente a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

(...)

6. Desarrollar en el ámbito del convenio el sistema y los procedimientos de solución de conflictos de conformidad con los contenidos pactados en el apartado correspondiente y realizar las gestiones necesarias ante la Administración, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

(...)

9. La intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, en aquellas unidades territoriales donde no este desarrollada negociación de ámbito territorial inferior, y por tanto el contenido del presente convenio le es directo de aplicación. Para un mejor análisis de la situación en pro de encontrar un acuerdo entre las partes, se remitirá a la Comisión Paritaria la documentación justificativa de las modificaciones previstas. En los casos en donde no se consiga acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se acudirá a los procedimientos de solución de conflictos en los términos establecidos en los mismos.

Artículo 43.

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y el Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial del Estado, de 10 de febrero de 2012, así como a su Reglamento de aplicación, que vincula a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores de las mismas del sector de autotaxi.

Para los conflictos que se produzcan en ámbitos territoriales inferiores que dispongan de convenio propio y en relación con éste, se podrá acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que existan en cada una de las Comunidades Autónomas de que se trate.

Artículo 44.

En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procediendo: (...)

Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán:

- someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse
- o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB

BOE nº252, de 17 de octubre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/10/17/pdfs/BOE-A-2014-10543.pdf

CAPÍTULO TERCERO: Comisión Paritaria

Artículo 6. Atribuciones.

En el plazo de un mes a contar desde la fecha de firma del Convenio se constituirá su Comisión Paritaria domiciliada en Barcelona, calle Iradier número 37 (08017), salvo que la propia Comisión acuerde otro distinto, que tendrá como funciones específicas las siguientes:

6.1 La interpretación auténtica de las normas contenidas en el mismo, por sumisión voluntaria de la ACB y la ABP.

6.2 El desarrollo reglamentario, en su caso, de los acuerdos alcanzados en la negociación.

6.3 La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

6.4 La mediación, por sumisión voluntaria, en los conflictos colectivos jurídicos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.

6.5 El análisis de la evolución de las relaciones entre las Organizaciones firmantes y entre los colectivos a que ambas representan, y

6.6 Cualesquiera otras competencias contempladas en el Convenio o que las partes decidan asignarle.

XXII Convenio colectivo de banca

BOE nº108, de 5 de mayo de 2012

https://www.boe.es/boe/dias/2012/05/05/pdfs/BOE-A-2012-6061.pdf

Disposición final primera. Comisión Paritaria.

Con idéntico término de vigencia del Convenio, se constituirá una Comisión con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas. (...)

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

1. Informar a la Autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
2. Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
3. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.
4. Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:
   - Aplicación e interpretación del Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
   - Resolución, a falta de acuerdo, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en la Empresa de condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, conforme a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

(...)

8. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia. (...)

V Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia

BOE nº 271, de 12 de noviembre de 2013

https://www.boe.es/boe/dias/2013/11/12/pdfs/BOE-A-2013-11825.pdf

Artículo 54º Comisión mixta.

Se constituirá una comisión paritaria compuesta por seis miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. (...)

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1º Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.

2º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

3º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.

4º Entender, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de interpretación levantará la correspondiente acta. (...)

Solución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y 4.2.b, del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la ley del ET, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al quinto acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (A.S.E.C), así como a su reglamento de aplicación.

Disposición final segunda.

Aquellas empresas que se vean afectadas por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción podrán proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con las limitaciones y el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este caso y con carácter previo la Dirección y la representación legal de los trabajadores procederán a la apertura de un periodo de consultas, que seguirá los trámites y duración temporal previstos en el citado artículo 82.3 del TRLET.

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.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado sus diferencias, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014

BOE nº76, de 29 de marzo de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/03/29/pdfs/BOE-A-2012-4366.pdf

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia

(...) Las partes negociarán la adaptación en el ámbito del presente convenio colectivo de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan producirse en la negociación del convenio colectivo, una vez transcurrido el plazo máximo de negociación. A tal efecto, una vez aprobados los citados acuerdos interprofesionales, la Comisión Paritaria del Convenio procederá a la adaptación de los procedimientos establecidos en tales acuerdos en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria integrada por los representantes de ACARL y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, que tendrá las siguientes competencias:
   - La interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio.
   - La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse en la negociación de las modificaciones de condiciones de trabajo o de las condiciones para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo y de la negociación del convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del mismo.
   - En su caso, las funciones de conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.
   - En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir esta Comisión con carácter previo al planteamiento formal de conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

(...)

5. No alcanzado acuerdo, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

   El procedimiento de mediación se regirá por el sistema que a continuación se detalla:

   Solicitud: Las partes del procedimiento deberán remitir el acuerdo expreso de sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria, haciendo constar por escrito las discrepancias existentes entre ambas, con expresión de la opinión sustentada por cada parte, y con remisión, asimismo, de la documentación y actas de las reuniones que durante del período de consultas se han mantenido por ambas partes.

   Tramitación: El procedimiento se desarrollará según los trámites que la propia Comisión Paritaria considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, y solicitar la documentación adicional que considere necesaria o pericial.

   Promovido el procedimiento y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a solucionar la cuestión.

   Solución: La Comisión paritaria formulará propuesta para la solución efectiva del conflicto planteado, que podrá ser aceptada por las partes, siendo el acuerdo que alcance vinculante para ambas partes, y con naturaleza de acuerdo en período de consultas.

Para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión, se requerirá, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector y de las Entidades que conformen la parte empresarial. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo, y en relación con las Entidades la que se hayan reconocido en el acto de constitución de la Comisión Paritaria y que, en ambos casos, se hará constar en el acta de la mencionada reunión.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, de conformidad con las mayorías antes señaladas, en el plazo improrrogable de 30 días desde que se haya constatado el desacuerdo, se emitirá informe razonado con la justificación de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y la existencia o inexistencia de los requisitos legales que fundamentan la medida planteada.

6. Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el art. 85.3.c) del TRLET, en el caso de no existir acuerdos interprofesionales que solventen las discrepancias que puedan producirse en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 del TRLET y para la no aplicación del régimen salarial al que se refiere el art. 82.3 del TRLET, la Comisión Paritaria solventará de manera efectiva estas discrepancias de conformidad con el procedimiento de mediación, que se ha detallado en el apartado anterior, salvo que de común acuerdo se decida optar por el procedimiento de arbitraje. (...)

IV Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector del cemento

BOE nº57, de 7 de marzo de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/07/pdfs/BOE-A-2014-2465.pdf

CAPÍTULO I: **Movilidad funcional**

4. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASAC en materia de mediación y arbitraje.

Disposición adicional.

Las organizaciones firmantes acuerdan adherirse durante la vigencia del presente Acuerdo en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en cada momento vigente, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional que representan.

XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación

BOE nº174, de 21 de julio de 2012

https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/21/pdfs/BOE-A-2012-9803.pdf

Artículo 5.

(...)

Transcurridos dos años desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el «BOE» al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 6.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio. Sus competencias serán las legalmente establecidas.

Artículo 8.

(...)

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

Disposición adicional séptima.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (A.S.A.C. V), así como a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional decimotercera. Cláusula de inaplicación del Convenio.

(...)

En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria Nacional que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada, debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurran las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudiciales previstos en el quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC V), en tanto no se suscriban los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos para estos casos en el Artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores. Se seguirá el procedimiento establecido en el Artículo 8 de este convenio.

VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos

BOE nº238, de 4 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/04/pdfs/BOE-A-2013-10363.pdf

CAPÍTULO II Comisión Paritaria

Artículo 4. Denuncia del convenio.

(...) Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.

Artículo 6. Constitución.

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones firmantes del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

(...)

Si las partes se someten, expresa y voluntariamente, al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas.

Las competencias de esta Comisión Paritaria serán las establecidas legalmente. Entre sus funciones, adaptará el texto convencional a las nuevas regulaciones legales y normativas que se produzcan y corregirá cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

Artículo 7. Convocatoria y Procedimiento.

(...) 4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

Disposición adicional primera.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) o a aquel que lo sustituya, así como a su Reglamento de Aplicación, que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

III Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería

BOE nº 228, de 23 de septiembre de 2013

http://boe.es/boe/dias/2013/09/23/pdfs/BOE-A-2013-9852.pdf

Artículo 9. Comisión Mixta.

Se acuerda la creación de una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y que tendrá las siguientes funciones específicas:

1.º Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

4.º 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. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

5.º En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. (...)

En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión Mixta que dispondrá de un plazo de 7 días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas. (...)

Artículo 35. Cláusula de descuelgue condiciones de trabajo.

(...) Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores, dirigirán escritos, a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificadas como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma y a la Comisión Mixta si no hubieran sido elegidos tales representantes en la empresa.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras 15 días naturales de negociación en la empresa, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no

conducir la mediación a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC – BOE de 2 de febrero de 2012), en su Capítulo III de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Disposición adicional primera. Solución de conflictos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del ASEC V. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 4.2.b del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de los dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASEC, así como a su Reglamento de aplicación.

ANEXO III Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

(...)

4. Planes de Igualdad en las empresas del Centros de Jardinería.

   En las empresas de Centros de Jardinería que cuenten con más de 150 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

   2) Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Centros de Jardinería que en el marco del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC V) constituirá a tal efecto un órgano de mediación en el seno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolvería mediante laudo arbitral de obligado cumplimiento, en el seno del SIMA, constituyendo este precepto compromiso arbitral previo y obligatorio para las partes (...)

XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

BOE nº 243, de 9 de octubre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/09/pdfs/BOE-A-2012-12618.pdf

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

(...) Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Artículo 12. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

1. Se acuerda establecer una comisión paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. (...)
7. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:
   a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
   b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la comisión paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo 1.
   c) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la comisión paritaria del XIV convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.
   d) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la comisión paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha comisión renuncia a emitirlo. (...)
8. Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

   De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la comisión paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.
9. El procedimiento para dar conocimiento a la comisión paritaria del acuerdo o desacuerdo en el periodo de consultas sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial se realizará utilizando el modelo que se

adjunta en este convenio colectivo en el anexo 1. El acuerdo alcanzado en el ámbito de la empresa deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo. (...)

11. A falta de acuerdo en el ámbito de la empresa se remitirán las discrepancias a la comisión paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

    Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, el empresario podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley. (...)

Artículo 88. Complemento de desarrollo profesional.

10. (...) Si el trabajador no está de acuerdo con el resultado de la evaluación, o estándolo no se le ha propuesto el plan de formación individualizado definido en el párrafo anterior, podrá poner esta circunstancia en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la empresa, que analizará la situación con el empresario.

Si no hay acuerdo en ese análisis, la representación legal de los trabajadores, a su vez, lo podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del presente convenio, que, analizada la situación, podrá acordar remitir a las partes a un arbitraje obligatorio que será realizado por los órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la provincia donde tenga sede el centro de trabajo. Este mismo derecho corresponderá al trabajador cuando hayan transcurrido más de tres meses sin resolverse el proceso de evaluación.

VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios

BOE nº 240, de 5 de octubre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/05/pdfs/BOE-A-2012-12469.pdf

Artículo 4. Ámbito temporal.

Transcurrido un año desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el B.O.E. al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.

CAPÍTULO II. Comisión Paritaria

Artículo 5. Constitución de la Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio, se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el mismo.

Si las partes expresa y voluntariamente se someten al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas. (...)

Artículo 6. Funcionamiento.

4. En el caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativo-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

XIV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas

BOE nº 105, de 2 de mayo de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/05/02/pdfs/BOE-A-2012-5866.pdf

Artículo 4. Denuncia.

(...) El tiempo de negociación del mismo, no podrá superar los catorce meses a contar desde el momento de constitución de la mesa negociadora, pasado dicho plazo, las partes se comprometen a someterse a las fórmulas de solución extrajudicial de conflictos interprofesionales y en caso de desacuerdo al sometimiento voluntario a un arbitraje que solucione el conflicto.

Si no hubiese acuerdo en los sistemas de mediación y/o en el sometimiento al arbitraje, el marco normativo del convenio, continuará vigente mientras no sea negociado uno nuevo.

Artículo 41. Planes de Igualdad en las empresas Flores y Plantas.

3) Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas que en el marco del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) constituirá a tal efecto un órgano de mediación en el seno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolvería mediante laudo arbitral de obligado cumplimiento, en el seno del SIMA, constituyendo este precepto compromiso arbitral previo y obligatorio para las partes.

Artículo 49. Comisión paritaria.

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

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo. (...)

3. 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. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma. (...)

5. Establecerá en caso de discrepancia en la aplicación del artículo 41 del ET en las empresas, el mecanismo de resolución, bien a través de mediación previa antes de ir a la jurisdicción social o bien la aplicación de un arbitraje. Para ello deberá de recibir la siguiente información: (...) Una vez recabada esta información, la comisión mixta tiene un plazo de cinco días para resolver la cuestión, en caso de que no sea así, procederá a dictaminar el mecanismo de resolución: Mediación o Arbitraje. (...)

Disposición final tercera. Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente Acuerdo. Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos

BOE nº 163, de 9 de julio de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/09/pdfs/BOE-A-2012-9175.pdf

Artículo 15. Tablas salariales de los años 2010, 2011 y 2012.

(...) En caso de desacuerdo en el seno de las empresas sobre los conceptos que deban compensar el Salario Mínimo Garantizado, la Comisión Mixta de este Convenio actuará como órgano previo obligatorio de mediación; en caso de fallar la mediación la Comisión Mixta emitirá su dictamen sobre la controversia como intérprete de lo aquí acordado. En dicha mediación y posible interpretación se deberán aplicar los criterios indicados en este artículo. El plazo máximo de ambos procesos (mediación o interpretación) será de 45 días desde que tenga entrada la solicitud de cualquiera de las partes con la explicación completa de los conceptos en discusión.

Artículo 37. Comisión Mixta.

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

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes. (...)
4. Entender bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

Artículo 38. Conflictos Colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

   A los efectos del presente título tendrán también el carácter de Conflictos Colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador/a individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores/as.
2. Los procedimientos voluntarios para la solución de los Conflictos Colectivos son:

   a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.

   b) Mediación.

   c) Arbitraje.
3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

   El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

   La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

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

   El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

   Nombre del árbitro o árbitros designados.

   Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.

   Domicilio de las partes afectadas.

   Fecha y firma de las partes.

   Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

   La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

   Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

   Cuando un Conflicto Colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

   El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

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

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

   La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

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

   Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 39.3 de este acuerdo.

[NOTA: No hay artículo 39.3 en este convenio.]

Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías

BOE nº 239, de 2 de octubre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/10/02/pdfs/BOE-A-2014-9985.pdf

Artículo 5. Denuncia y renovación del convenio colectivo.

(...) Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes podrán adoptar el acuerdo de prorrogar su contenido mientras continúe la negociación o en caso de bloqueo, se someterán a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya. Mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio.

Artículo 11. Comisión Mixta.

(...) Funciones: Son funciones generales de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio colectivo. (...)
3. 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. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.
4. En el caso de inaplicación de las condiciones de convenio colectivo establecidas en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa del sector que promueva la misma, deberá simultáneamente a realizar la comunicación a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere o a la comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, comunicar a esta Comisión Mixta de forma fehaciente el inicio del expediente de inaplicación. Asimismo, en caso de producirse acuerdo deberá notificarse igualmente a la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

   En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Marco de Comercio (BOE de 20 de febrero de 2012) o en los procedimientos extrajudiciales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
5. En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. (...) Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Mixta del presente Convenio, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

   El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de los trabajadores en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos. (...)

6. En materia de implantación de medidas o planes de igualdad en las empresas, podrá intervenir a solicitud de las partes para mediar ante la falta de acuerdo en la negociación entre empresas y representación legal de los trabajadores en cuanto a las medidas a implantar.

Artículo 12. Solución autónoma de conflictos.

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

Artículo 75. Otros derechos sindicales.

(...)c) Los gastos serán los razonables para la actividad realizada, siendo los importes de compensación como máximo los establecidos en el artículo 52 del presente convenio.

En caso de discrepancia en los gastos a liquidar, cualquiera de las partes deberá dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio en trámite de mediación a los efectos de que se resuelva la discrepancia por el trámite extraordinario del citado órgano.

Disposición transitoria quinta. Criterios de adecuación y reestructuración salarial.
II. Reestructuración Salarial.

Las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán con anterioridad a la aplicación efectiva de este convenio en cada uno de los ámbitos territoriales, negociar a nivel de empresa la reordenación de sus conceptos salariales existentes como mejora de los mínimos establecidos en los convenios colectivos de acuerdo a la estructura salarial prevista en este texto convencional.

La Comisión Paritaria del convenio podrá actuar como instancia de mediación si cualquiera de las partes requiere su intervención.

Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos

BOE nº 244, de 10 de octubre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/10/pdfs/BOE-A-2012-12670.pdf

Artículo 4. Ámbito temporal.

(...) Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Disposición final.

Las partes firmantes de este Convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan el envío del presente original a la Dirección General de Empleo, para su registro, así como al Órgano de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito, disponiéndose ulteriormente por aquella la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

V Convenio general del sector de la construcción

BOE nº 64, de 15 de marzo de 2012

https://www.boe.es/boe/dias/2012/03/15/pdfs/BOE-A-2012-3725.pdf

Artículo 8. Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.

(...)

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

CAPÍTULO III: Inaplicación de condiciones de trabajo
Artículo 17. Procedimiento.

(...)

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VIII acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

   La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

   (...)

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo VIII del presente Convenio, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

   Tal y como señala el Anexo VIII del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

   Si la Comisión Paritaria competente fuese la provincial las actuaciones las remitirá al SIMA de la provincia correspondiente.

   Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

   De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal en el artículo 117.

   Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Artículo 108. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Artículo 109. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
   a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
   b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
   c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
   d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

      (...)

   h) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias.

      Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IX y que de forma específica se establece para este supuesto.

      En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

      En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

      (...)

2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el número 1 del artículo 4 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que,

mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

(...)

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h), y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el IV Acuerdo al efecto suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el BOE de 10 de febrero de 2009 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

(...)

Artículo 117. Solución extrajudicial de conflictos.

1. Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC IV), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., publicado en el BOE de 14 de marzo de 2009, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción, con el alcance previsto en el propio ASEC IV o el que lo sustituya, en su caso.
2. Respecto a los sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, que precisen de adhesión como requisito para ser aplicables, las partes signatarias de este Convenio manifiestan su compromiso de promover, en los ámbitos correspondientes, la adhesión de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, a los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center

BOE nº 179, de 27 de julio de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/27/pdfs/BOE-A-2012-10132.pdf

Artículo 26. Horarios y turnos.

(...) Si por una empresa se demandara la ampliación de las bandas horarias establecidas en el Convenio, en función de necesidades especiales argumentadas, y no se hubiera alcanzado acuerdo colectivo con la representación legal de los trabajadores, aquella o estos podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

CAPÍTULO XVIII: Comisión paritaria de interpretación
Artículo 81. Composición y funciones.

De conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio.

(...)

Son funciones específicas de la Comisión:

a) La vigilancia e interpretación del presente Convenio y seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa, elaborando, de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
b) Mediación en caso de desacuerdo una vez finalizado el período de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro que las partes de forma voluntaria decidan someter a esta Comisión.
c) Información previa en los supuestos de inaplicación del Convenio, pudiendo mediar entre las partes, si cualquiera de ellas lo solicitaran.
d) Mediar en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
e) Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

   El sometimiento y solución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

   (...)

Artículo 82. Procedimiento.

(...)

Cuando la reunión sea a instancias de los trabajadores y de los empresarios, la iniciación del procedimiento se formalizará por escrito en el que necesariamente se hará constar:

1. Identificación de los solicitantes, con los datos personales y sociales necesarios.
2. Carácter con el que se actúa (trabajador o empresario) explicitando en su caso las facultades de representación.
3. Tipo de actuación que se requiere.
4. Exposición de los hechos, y los puntos o extremos que se someten.
5. Firma. Si la actuación requerida fuera de mediación, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y se hará figurar de forma explícita el compromiso voluntariamente asumido de someter la controversia a la mediación de la Comisión.

La Comisión podrá establecer un modelo normalizado de iniciación del procedimiento.

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de la actuación de la Comisión no serán repercutidos ni a los afiliados a los sindicatos firmantes del Convenio, ni a las entidades asociadas a la representación empresarial firmante del Convenio.

Una vez recibido el escrito de iniciación de procedimiento, y reunida la Comisión, en un plazo máximo de 15 días examinará el mismo observando si se cumplen los requisitos exigidos, si los hechos están suficientemente claros, así como los puntos o extremos que se le someten, y cuál es el tipo de actuación que se requiere.

Si observara la existencia de defectos formales, insubsanables de oficio, recabará de las partes, con suspensión del plazo para pronunciarse, la subsanación de tales defectos en un plazo no superior a cinco días hábiles, transcurridos los mismos, sin haberse hecho, archivará sin más el expediente.

Si de los hechos expuestos, o de los puntos o extremos sometidos, no aparecieran claras las pretensiones, también con suspensión del plazo para pronunciarse, recabará de las partes las aclaraciones o ampliaciones que entienda necesarias, para que las mismas, en un plazo no superior a 5 días hábiles, así lo hagan, archivando el expediente si no lo hicieran; si una de las partes cumpliera con ello, y la otra no, la Comisión entrará a conocer sobre la base de las ampliaciones y aclaraciones de la parte que cumplió con ello.

Si del tipo de actuación que se requiere resultara la no competencia de la Comisión, esta se lo comunicará sin más a las partes, archivando el expediente.

La Comisión podrá requerir los informes y asesoramientos técnicos que considere pueden ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Una vez recibidos todos los informes y aclaraciones solicitados, la Comisión se reunirá dentro de los cinco días hábiles siguientes para emitir informe de resolución según proceda.

El procedimiento finalizará mediante el informe o resolución, según los casos, que emita la Comisión dentro del plazo establecido para ello, y que se notificará íntegramente a las partes afectadas, incorporándose el original al expediente abierto, una vez firmado por el Presidente y el Secretario. Las partes podrán solicitar las certificaciones que del mismo requieran que irán firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

Si de la reunión de la Comisión no resultara acuerdo, en el informe o resolución se hará constar la posición de cada una de las representaciones.

La solicitud de intervención de la Comisión no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa, arbitral o judicial, según proceda.

De todos los procedimientos seguidos por la Comisión se abrirá y cerrará el correspondiente expediente que se archivará, una vez finalizado, en la sede de la Comisión, bajo la custodia del Secretario.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento.

Artículo 85. Sometimiento al V ASAC.

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

XXI Convenio colectivo de contratas ferroviarias

BOE nº47, de 24 de febrero de 2014

https://www.boe.es/boe/dias/2014/02/24/pdfs/BOE-A-2014-1970.pdf

CAPÍTULO II: Comisión paritaria

Artículo 8. Funciones de la comisión paritaria.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

a) La interpretación del convenio.

b) La de mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La comisión paritaria podrá proponer la designación de una persona para arbitrar la resolución de un conflicto determinado.

   Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, serán las que presenten las materias de conflicto a la comisión paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la comisión paritaria, antes de recurrir a los tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

   Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión paritaria.

c) La comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le pueda ser planteada conforme a lo establecido en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

   Planteada la discrepancia ante la comisión paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en un plazo de 7 días.

   Si agotado este plazo no se hubiese resuelto la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio colectivo, disposición adicional segunda.

   Igualmente la comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación del régimen salarial, así como cualquier otra inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

   Planteada la discrepancia ante la comisión paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en el plazo de 7 días.

   Si agotado este plazo no se hubiese resuelto la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio, disposición adicional tercera.

   (...)

Artículo 56. Comisión mixta estatal de seguridad y salud.

(...)

3) Competencias.

   Las competencias de la comisión serán:

   (...)d) Ejercer labores interpretativas y de mediación en los conflictos.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento así como a su Reglamento de aplicación, que vincula a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores de las mismas afectados por el presente convenio, para aquellos casos en que el conflicto afecte a varios centros de trabajo en diferentes

comunidades autónomas. Asimismo, las partes acuerdan su adhesión a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

VI Convenio colectivo estatal del corcho

BOE nº 246, de 14 de octubre de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/10/14/pdfs/BOE-A-2015-11055.pdf

Artículo 9. Unidad e indivisibilidad del convenio.

(...)

3. Si en el plazo de sesenta días, contado a partir de la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Artículo 13. Denuncia y prórroga.

(...)

3. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 15. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
   a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
   b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
   c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
   d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

   (...)

   h) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias.

      Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo II y que de forma específica se establece para este supuesto.

      En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo II y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T. (...)

(...)

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h), y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su

caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), (Código de Convenio n.º 99100025092012) que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), publicado en el BOE del 23 de febrero de 2012, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

(...)

TÍTULO III: Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
Artículo 92. Conflictos colectivos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio colectivo General y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1.ª Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo III de este convenio.

2.ª Mediación.

3.ª Arbitraje.

Artículo 93. Mediación.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquéllos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 94. Arbitraje.

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

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio colectivo.

Artículo 95. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al

estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

Artículo 96. Adhesión al ASEC.

Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASAC), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., publicado en el BOE de 23 de Febrero de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector del Corcho, con el alcance previsto en el propio ASAC o el que lo sustituya, en su caso.

Artículo 97. Cláusula de inaplicación salarial.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

   Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

(...)

Procedimiento.

(...)

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

(...)

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal (...)

VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento

BOE nº 76, de 28 de marzo de 2014

https://www.boe.es/boe/dias/2014/03/28/pdfs/BOE-A-2014-3355.pdf

Artículo 14. Comisión Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio.

(...) En caso de no alcanzarse acuerdo las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el Capítulo XVI del Convenio.

Artículo 15. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:
   a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
   b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el Capítulo XVI del convenio, así como ante el órgano judicial competente (artículo 91.3 ET). (...)
   d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos. (...)
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el Capítulo V que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al Capítulo V, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen. (...)

Artículo 60. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en los convenios de ámbito inferior al del presente Convenio General.

(...) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XVI: Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 103. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Ámbito:

El presente procedimiento tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Conflictos sometidos a este procedimiento:

El presente procedimiento para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas del sector de Derivados del Cemento, en cumplimiento de lo pactado y en relación a la aplicación, gestión o interpretación del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Conflictos Colectivos:

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, aun siendo promovidos por un trabajador individual o empresa, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Órganos de Mediación, Arbitraje y Procedimientos:

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta paritaria regulada en el capítulo tercero del presente Convenio quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) Mediación: Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.

   El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

   El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria que será la que formaliza la Comisión de Mediación.

   La Comisión paritaria o mixta comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

   Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

   En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

b) Arbitraje: Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar este acuerdo con la Ley.

   El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

   1. Nombre del árbitro o árbitros designados.
   2. Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.
   3. Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
   4. Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

5. Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
6. Domicilio de las partes afectadas.
7. Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

Conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo en la empresa:

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo el procedimiento será voluntario.

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

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio.

En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte de la Comisión Mixta paritaria tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta paritaria se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitantes o de ambas.

La Comisión Mixta del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir ésta, la Comisión Mixta paritaria, regulada en el presente convenio general, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta que procede su actuación mediadora ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASEC o, cualquier acuerdo que lo sustituya, y en su Reglamento de desarrollo. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente

constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas de cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Salvo que la propia Comisión Mixta decidiera excepcionalmente citar a las partes en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del ASEC, o, cualquier acuerdo que lo sustituya, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

   Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc, en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio colectivo:

a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado en el ámbito inferior y el convenio sectorial.

   Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismo de solución extrajudicial de conflictos.

   Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones si resueltas por el Convenio Colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de éste, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo precedente.

   Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de éstos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio Colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASEC, o en el articulado concordante de cualquier acuerdo que lo sustituya, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no regulados en el Convenio Colectivo o en los pactos de aplicación del mismo:

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASEC o, cualquier acuerdo que lo sustituya, u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Costes de las mediaciones y arbitrajes:

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Comité Paritario:

A los efectos de lo establecido en el presente Convenio sobre procedimientos de solución de conflicto, la Comisión Mixta asumirá, además de las atribuciones y competencias ya establecidas en el capítulo tercero de este Convenio, entre otras, las siguientes:

a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
b) Establecer las lista de mediadores y árbitros.
c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

Artículo 107. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.

(...) Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes lo órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio. (...)

Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización

BOE nº 154, de 28 de junio de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/06/28/pdfs/BOE-A-2013-7049.pdf

Artículo 11. Comisión Paritaria.

(...)

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
   a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
   b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
   c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio. (...)
   g) De conformidad con lo establecido en el art. 40 del presente convenio, aprobar o denegar la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo en el plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. (...)

A pesar de su eficacia general y directa, las partes acuerdan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC) y su Reglamento, por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente convenio colectivo serán resueltos según dicho Acuerdo.

Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y su Reglamento, firmados ambos por UGT, CC.OO. y CEOE, por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente convenio colectivo serán resueltos según dicho Acuerdo.

Artículo 40. Descuelgue e inaplicación de incrementos salariales.

1. El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 ET legal de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones de trabajo aquí pactadas...

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos autónomos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o pacto que le hubiere sucedido.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 46. Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes: (...)

– Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales

BOE nº 261, de 31 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/31/pdfs/BOE-A-2013-11402.pdf

Artículo 15. Comisión Formación Sectorial de Formación.

(...) Se creará la Comisión paritaria sectorial de formación del sector de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales en el ámbito del presente Convenio. En base a la normativa vigente, sus funciones principales serán:

a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a los que se refiere el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (...)

Artículo 39. Cláusula de inaplicación (descuelgue).

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable,...

(...)

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante. (...)

Artículo 41. Funciones de la Comisión paritaria.

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio.

(...)

3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la Comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la Comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.

4. Solución de discrepancias en los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en el presente Convenio (descuelgue de condiciones de trabajo previstas).

(...)

Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio

BOE nº 228, de 23 de septiembre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/23/pdfs/BOE-A-2013-9851.pdf

Art. 14. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

(...) En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, resultará de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para estos casos.

Art. 64. Funciones de la Comisión Paritaria.

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

(...)

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Conocer, en los términos previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre todas aquellas cuestiones vinculadas con la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.

f) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. (...)

g) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.

(...)

Art. 65. Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Acuerdo de 30 de mayo de 2012 de las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos.
BOE nº 261, de 30 de mayo de 2012
http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/30/pdfs/BOE-A-2012-13479.pdf

Se trata de un acuerdo de mínimos. No regula ningún aspecto sobre solución de conflictos.

VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos

BOE nº 197, de 17 de agosto de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/17/pdfs/BOE-A-2013-9028.pdf

Artículo 4. Ámbito temporal

(...) Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto. (...)

CAPÍTULO II Comisión Paritaria

Artículo 5. Constitución.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje, seguimiento del Convenio y cualquier otra función que le haya sido encomendada en el articulado del mismo. (...)

Artículo 6. Funcionamiento.

(...) El procedimiento para todo aquello a lo que la ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente: (...)

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

5. En aquellos casos en los que se requiere la intervención previa de esta Comisión Paritaria de manera previa a la vía judicial, transcurridos 15 días desde la recepción de la consulta se entenderá cumplido el trámite quedando abierto el procedimiento correspondiente.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para ellas.

Artículo 98. Infracciones de los empresarios.

(...) Si en el plazo de diez días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen. (...)

V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria

BOE nº 116, de 13 de mayo de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/05/13/pdfs/BOE-A-2014-5082.pdf

Artículo 37. Distribución irregular de la jornada.

(...) El establecimiento de una jornada irregular deberá ir precedido de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de duración no inferior a quince días, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe y con vistas a llegar a un acuerdo. Finalizado dicho período de consultas sin acuerdo las partes, de común acuerdo, podrán someter sus diferencias a la Comisión Paritaria del convenio para que ésta ejerza una función mediadora. Si la mediación de la Comisión Paritaria concluye sin avenencia quedará expedita la vía jurisdiccional o la vía arbitral extrajudicial prevista en el artículo 62, para la solución del conflicto. (...)

Artículo 58. Adhesión al ASEC.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Artículo 67. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Como órgano para la interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria que, además podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración. (...)

Disposición adicional tercera. Cláusula de inaplicación o descuelgue de convenio.

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa,...

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante...

Disposición adicional cuarta. Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial.

(...) Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 y el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho ámbito, se someterá a procedimiento mediación ante la Fundación SIMA.

XVII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos

BOE nº 256, de 25 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/25/pdfs/BOE-A-2013-11199.pdf

Artículo 9. Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.

(...)

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

   Será competente igualmente en todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluida la posibilidad de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las discrepancias producidas en el seno del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así lo acuerden la mayoría de ambas representaciones.

5. Se mantiene la adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre, de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, y al que, en su caso, le sustituya, así como a su Reglamento de aplicación, que desarrollarán sus efectos en los ámbitos de obligar del Convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

   Siempre que los conflictos sean de ámbito inferior a los previstos en el V ASAC, podrá intentarse su solución ante organismos establecidos en otros Acuerdos autonómicos con la misma finalidad, si las partes en conflicto así lo decidiesen (...)

Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016

BOE nº 224, de 18 de septiembre de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/09/18/pdfs/BOE-A-2015-10069.pdf

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 2 miembros de cada representación sindical firmante, e igual número total por cada representación empresarial, firmante del convenio colectivo.

(...)

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
   a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
   b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
   (...).
   d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Artículo 82. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.

Teniendo en cuenta las modificaciones del R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y la Ley 3/2012, de 6 de julio, y del resto de las condiciones de trabajo previstas de este Convenio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos

A) Inaplicación de tablas salariales.

   Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuando concurran las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el art. 82.3 del E.T.

   (...)

   En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurran las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes deberán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del art. 82.3 del E.T.

   (...)

B) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo.

   En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este Convenio Colectivo, letras a), b), c), d), e), f) y g), del art. 82.3 del E.T., lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran.

   (...)

   En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de consulta, seguirán el procedimiento indicado en el apartado A), de acuerdo con lo dispuesto en el art. 82.3 del E.T. (...)

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 9 de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («BOE» n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición

BOE nº 129, de 28 de mayo de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/05/28/pdfs/BOE-A-2014-5573.pdf

Artículo 31. Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio...

(...)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de dicho cuerpo legal.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

XVI. Comisión mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación de cualquier norma de este convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver a los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas, así como la vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo,...

(...)

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

(...)

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo

BOE nº 146, de 19 de junio de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/06/19/pdfs/BOE-A-2015-6817.pdf

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia.

(...) En caso de denuncia del convenio, si el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo se prolongara sin alcanzarse acuerdo durante más de doce meses o durante más de doce sesiones, cualquiera de las partes podrá instar mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en relación a aquellas materias en las que persistan las discrepancias y con el fin de lograr acuerdo sobre las mismas.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a la mediación cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Asimismo se someterán a la mediación en el seno del SIMA los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo que conlleven su bloqueo. Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación empresarial como la sindical que participen en la correspondiente negociación.

En cualquiera de los casos, se deberán de manifestar las materias sobre las que se suscitan las discrepancias y las diferencias sustanciales que han provocado en su caso el bloqueo de la negociación.

Artículo 84. Funciones de la Comisión Paritaria.

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

(...)

– Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa y trabajador, en el supuesto de conflicto colectivo, a instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

(...)

– Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias insolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del E.T., deberán someterse la discrepancia a esta comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En el caso de persistir la controversia las partes deberán someterse la misma al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario ante el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Mediante acuerdos pertinentes, esta Comisión podrá delegar funciones de aplicación, arbitraje y vigilancia en Comisiones Territoriales de ámbito inferior que pueda crear.

Artículo 85. Solución autónoma de conflictos laborales.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En los ámbitos sectoriales inferiores, las partes negociadoras podrán adherirse expresamente a los sistemas extrajudiciales o alternativos de solución de conflictos laborales establecidos en el ámbito de las Comunidades Autónomas; sin perjuicio de lo cual y mediante el presente Convenio Marco Estatal el sector se adhiere a todos los sistemas previstos en tales ámbitos y

suscritos por las asociaciones empresariales y por los sindicatos más representativos. A los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, les será de aplicación el sistema extrajudicial de conflictos laborales de ámbito estatal del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASAC V, actuando en el seno del propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional

BOE nº 235, de 29 de septiembre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/09/29/pdfs/BOE-A-2012-12212.pdf

Artículo 9. Denuncia.

(...) En el caso de que transcurrido el plazo de máximo de negociación, las partes negociadoras no hayan podido llegar a un acuerdo, las partes de conformidad con lo establecido en los artículos 85 g) y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores someterán las discrepancias existentes a los procedimientos establecidos, mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

(...)

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, la comisión negociadora del mismo, en el plazo más breve posible, decidirá si la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho, todo ello sin perjuicio de lo establecido y determinado en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

Artículo 13. Funciones y funcionamiento de la comisión paritaria.

1. La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
   - Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio colectivo, así como la interpretación de la totalidad de sus preceptos.
   - A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
   - Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
   - Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación a la empresa o empresas afectadas y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.
   - De acuerdo con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establece en el apartado 5 del presente artículo.
   - Resolver las discrepancias que puedan ser sometidas a la comisión paritaria en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con arreglo al procedimiento establecido en el apartado sexto del presente artículo.
   - Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio.
2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo

establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

(...)

4. (...)

   En caso de que en alguna de las materias competencia de la comisión paritaria y sometida a consideración de la misma, no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente Convenio colectivo.

5. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos 3 y 4 del presente artículo, para la resolución con carácter general de las cuestiones sometidas a la comisión paritaria, en los casos en los que se le planteen a la misma discrepancias surgidas en el seno de un período de consulta para modificar colectivamente las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria resolverá lo que proceda en relación con la misma en el plazo de siete días desde que la discrepancia por escrito fuese planteada a esta.

   En el caso de que la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo sobre la discrepancia planteada, o no se pronunciara en el plazo establecido sobre la misma, se entenderá por intentada la resolución de la discrepancia sin acuerdo, pudiendo las partes que la interpusieron actuar en este caso conforme a lo que establece y dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos 3 y 4 del presente artículo para la resolución con carácter general de las cuestiones o sometidas a la comisión paritaria, en los casos en los que se le planteen a la misma discrepancias surgidas en el seno de un período de consulta en relación con el descuelgue de las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria resolverá lo que proceda en relación con la misma en el plazo de 7 días desde que la discrepancia por escrito fuese planteada a esta.

   En el caso de que la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo sobre la discrepancia planteada, o no se pronunciara en el plazo establecido sobre la misma, se entenderá por intentada la resolución de la discrepancia sin acuerdo, pudiendo las partes que la interpusieron actuar en este caso conforme a lo que establece y dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, (sistema extrajudicial)

Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo

BOE nº 169, de 16 de julio de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/16/pdfs/BOE-A-2013-7829.pdf

Artículo 3. Ámbito temporal.

4. 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. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Artículo 45. Supuestos de inaplicación del Convenio.

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

(...)

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.
5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Artículo 88. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

1. Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en los artículos 85.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:
   a) Interpretación del presente Convenio General.
   b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
   c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
   d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del Convenio en la empresa, en los términos regulados en el artículo 44 del presente Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

(...)

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:
   a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1.
   b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece o empresario) y domicilio.
   c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.
   d) Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

(...)

5. En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

   De subsistir el desacuerdo, las discrepancias producidas podrán someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que resulten de aplicación, siempre que así se decida por mayoría de cada una de ambas representaciones.

(...)

7. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

   Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje y con sujeción a los procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC)...

IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria

BOE nº 154, de 28 de junio de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/06/28/pdfs/BOE-A-2013-7051.pdf

Artículo 7. Comisión Paritaria (...)

7.1 Competencias.

Sin perjuicio de las competencias que vienen atribuidas a las Comisiones Paritarias en el artículo 85.3.e), esta Comisión tendrá además, las siguientes:

a) Interpretar cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo y debiendo emitir resolución dentro de los quince días siguientes al planteamiento de la consulta.

b) Mediar en las controversias surgidas de cualquier empresa que tenga por origen la interpretación o aplicación de este Convenio. De no lograrse un acuerdo en el plazo de un mes para resolver la controversia, la Comisión Paritaria la podrá resolver, dictando una Resolución.

(...)

e) Emitir informe previo a la presentación de conflictos que sean materia de su competencia ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

f) Intervenir en base y según lo dispuesto en el artículo 7.3 de este Convenio Colectivo en material de «descuelgue» o inaplicación salarial y periodo de consulta.

(...)

7.2 Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

(...)

g) En caso de discrepancias tanto en el seno de la comisión paritaria, como en el caso que surjan también para la no aplicación de las condiciones de trabajo, se acordará en cada caso el sistema de solución de las mismas, y a falta de acuerdo, se acudirá a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

7.3 Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán no aplicar el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del vigente ET, y previo cumplimiento del periodo de consulta establecido en el artículo 41.4 del mismo Estatuto.

A tal efecto, las empresas deberán comunicara la Comisión Paritaria el Acuerdo alcanzado de conformidad con lo dispuesto por el artículo 82.3, adjuntando el referido acuerdo. Los gastos generados por la Comisión Paritaria en éstos supuestos serán sufragados con arreglo a lo estipulado en la letra e) del artículo 7.2 del presente Convenio.

Artículo 45. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial (ASAC) de Conflictos Laborales.

Se acuerda adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito por los Agentes Sociales, siendo de aplicación al sector, según la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo.

Para los conflictos colectivos o individuales que afecten al personal de una sola Comunidad Autónoma se podrá acudir a los órganos de solución de conflictos propios de tal Comunidad.

Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito

BOE nº 244, de 11 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/11/pdfs/BOE-A-2013-10592.pdf

Disposición adicional primera. Comisión paritaria sectorial de interpretación y aplicación del Convenio.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo y normativa legal vigente y aplicable se constituye la siguiente comisión paritaria:...

(...)

3. Serán funciones de esta comisión paritaria:
   a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
   b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
   c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.
   (...)

Disposición adicional sexta. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo acuerdan establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo, en relación con la interpretación y aplicación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y desarrolla el trabajo en la empresa; en relación con las discrepancias que pudieran existir, en su caso, tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo; las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial y al inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, así como respecto de las discrepancias en el seno de las comisiones paritarias y los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, asumiendo los contenidos del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASAC) vigente en cada momento, que, a estos efectos, se da aquí por íntegramente reproducido como parte integrante del presente Convenio colectivo.

A estos efectos, se estará a los procedimientos y órganos establecidos en las comunidades autónomas en orden a su competencia.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga será necesario agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en esta disposición.

Disposición adicional séptima. Condiciones de exclusión.

Las tablas salariales que se fijan en el presente Convenio colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya situación y perspectivas pudieran verse dañadas como consecuencia del régimen salarial establecido en el presente Convenio colectivo, afectando a las posibilidades del mantenimiento del empleo.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

Previamente a la posibilidad de acudir a la comisión paritaria se habrá de seguir el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

(...)

Finalmente, para el supuesto de discrepancia entre las partes respecto de lo anteriormente previsto y con carácter previo a cualquier reclamación, las partes firmantes del convenio asumen los contenidos del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASAC) vigente en cada momento, que, a estos efectos, se da aquí por íntegramente reproducido como parte integrante del presente Convenio colectivo. (...)

Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015

BOE nº 237, de 3 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/03/pdfs/BOE-A-2013-10297.pdf

Artículo 7. Comisión Paritaria.

(...)

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

(...)

f) Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente Convenio, para solventar de manera efectiva dichas discrepancias.

(...)

i) En todos aquellos supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y del resto de materias en las que esté previsto el referido período de consultas por la normativa estatal o por el presente convenio colectivo, y en los que las partes (empresario y representación de los trabajadores) acuerden la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje en los términos previstos en el V ASAC, la Comisión Paritaria se pronunciará con carácter previo al sometimiento de los procedimientos de solución de discrepancias (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos fijados). La Comisión Paritaria dispondrá del plazo de siete días para pronunciarse. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en este tipo de procedimientos, y la emisión de un informe no vinculante sobre las discrepancias existentes (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos previstos en el artículo 41 ET).

(...)

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 153 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

(...)

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo, trasladarán las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre CEOECEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2012.

Artículo 45. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.

Se regirá por lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 ET comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

(...)

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

(...)

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente Convenio, para solventar de manera efectiva dichas discrepancias. Si en dicho procedimiento no se solucionase la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito de afectación de los centros de trabajo, en los términos fijados en el artículo 82.3 ET y normativa de desarrollo.

IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria

BOE nº 26, de 30 de enero de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/01/30/pdfs/BOE-A-2014-946.pdf

Artículo 4. Ámbito Temporal.

(...)

Transcurrido un año sin acuerdo, las partes se podrán someter voluntariamente al procedimiento arbitral previsto en el artículo 20, en cuyo caso, acotarán de mutuo acuerdo las materias y alcance del arbitraje. No obstante, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán ampliar dicho plazo de común acuerdo.

En cualquier caso, el presente Acuerdo se mantendrá vigente en su integridad hasta que se dicte Laudo o alcance acuerdo que lo sustituya total o parcialmente. Si la renovación fuera parcial, continuará en vigor el resto del convenio hasta su sustitución por acuerdo de las partes legitimadas.

Artículo 19. Comisión Paritaria Sectorial Estatal (CPSE).

19.1 Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial Estatal con las siguientes competencias y funciones:

a) Las funciones de interpretación, ejecución, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo.

b) Las funciones mediadora y arbitral para resolver los conflictos interpretativos o aplicativos originados entre este Acuerdo Sectorial y los convenios de ámbito inferior.

c) Las de interpretación, de mediación y arbitral para resolver los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios de ámbito inferior cuando el conflicto no haya sido resuelto por la comisión paritaria del propio convenio y cualquiera de las partes solicite la intervención de esta Comisión Paritaria.

d) Las de mediación y arbitraje en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; las de resolución de las discrepancias en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo, descuelgue de convenio o modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo o las de carácter individual de trascendencia colectiva en el seno de las empresas y para los trabajadores incluidos en el artículo 2 del presente Convenio. En los casos indicados, incluidas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o inaplicación del convenio colectivo de carácter individual con trascendencia colectiva, la empresa no implantará dichas medidas sin agotar un período de consulta de 30 días con la representación legal de los trabajadores en el puerto afectado y, posteriormente, un trámite de igual plazo ante esta Comisión Paritaria.

e) Aquellas otras previstas específicamente en el presente Acuerdo y, en particular, en el artículo 19.4.

19.4 Funciones.

Son funciones específicas de la CPSE, las siguientes:

a) La interpretación del Acuerdo. En virtud de las obligaciones asumidas por las partes firmantes para reproducir o ejecutar parte del contenido del presente acuerdo en los convenios sectoriales de ámbito inferior, las organizaciones firmantes convienen articular tal obligación mediante los siguientes medios: (...)

b) Resolver, mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, de conformidad con los procedimientos regulados en el artículo 19 del presente Acuerdo.

c) Vigilancia, cumplimiento y ejecución de lo pactado.

d) Entender en términos de consulta, mediación y, en el caso previsto en el artículo 6.5. [ingresos], resolver, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de conflictos colectivos e individuales que surjan por la aplicación o interpretación derivada del presente Acuerdo.

(...)

f) Resolver las solicitudes planteadas en relación con el artículo 5 del presente Acuerdo [Articulación negocial y concurrencia con convenios de ámbito inferior].

g) Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el Sector Portuario, de acuerdo con el procedimiento previsto en el V ASAC.

h) Conocer previamente a la realización de una huelga, y para intentar un arreglo pacífico, de las convocatorias de huelga. Para ello, la organización sindical convocante de una huelga en cualquier puerto de interés general deberá comunicarlo preceptivamente a la CPSE en el plazo de diez días anteriores a la fecha de la convocatoria. La CPSE convocará a las partes afectadas al objeto de intentar un arreglo pacífico del conflicto.

i) Conocer, en caso de desacuerdo durante el período de consultas previsto en el art. 82.3 del ET para la inaplicación en una empresa de las condiciones de trabajo previstas en el IV Acuerdo, de la discrepancia planteada por cualquiera de las partes. Asimismo, en caso de que hubiera habido acuerdo en el seno de la empresa, la CPSE será notificada del acuerdo alcanzado en el período de consultas para la inaplicación del IV Acuerdo en una empresa.

j) Solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del ET.

(...)

Artículo 20. Procedimientos de solución de conflictos.

20.1. Ámbito.

El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio español y obliga a las empresas y trabajadores afectados en el ámbito personal contemplado en el artículo 2.

20.2. Conflictos sometidos a este procedimiento.

a) Los conflictos identificados en el artículo 19 del presente acuerdo.

b) Quedan al margen del presente Acuerdo: Los conflictos que versen sobre Seguridad Social. Aquellos en los que sea parte el Estado, una Comunidad Autónoma u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

20.3 Legitimación.

Las empresas, Anesco, la representación legal y sindical de los trabajadores y los sindicatos firmantes están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos indicados en el artículo 19 del presente Acuerdo. En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

20.4 Procedimiento:

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal desarrollará sus funciones de interpretación, mediación y arbitraje conforme al procedimiento que se indica a continuación:

20.4.1 Procedimiento ordinario para la resolución de conflictos:

20.4.1.1 La Secretaría de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal recibirá la solicitud de la parte interesada en su intervención con la documentación prevista legalmente y, en su caso, la que la parte solicitante estime necesaria para la resolución de la controversia. La CPSE

podrá requerir al solicitante para que complete la documentación o aporte otra complementaria. De la documentación, el solicitante deberá aportar tantas copias como organizaciones representadas en la CPSE que, preferentemente, serán remitidas por medios electrónicos.

20.4.1.2 Recibida o completada la documentación la Secretaría de la CPSE dará traslado a la otra parte directamente afectada por el conflicto, a la OEE y, en su caso, a los terceros incluidos en el ámbito personal del presente convenio que pudieran resultar afectados por la resolución del conflicto, para que por un plazo de 7 días expongan sus alegaciones y aporten los documentos que estimen pertinentes ante la secretaría de la CPSE.

20.4.1.3 La CPSE podrá, con suspensión del plazo para resolver, requerir a las partes afectadas la aportación de documentación complementaria.

20.4.1.4 Completada la documentación, la secretaría de la CPSE convocará una sesión plenaria en el plazo de 7 días para oír a las partes afectadas directamente por el conflicto, complementar información e iniciar la mediación al objeto de procurar un acuerdo entre las partes. El proceso de mediación podrá desarrollarse en sucesivas sesiones si las partes interesadas lo admiten.

Si el conflicto es de interpretación, y las partes no alcanzaran un acuerdo por la intervención mediadora de la CPSE, ésta podrá resolver la discrepancia a cuyo efecto, dictará la Resolución correspondiente que será notificada a las partes afectadas con indicación de la fecha de efectos.

20.4.1.5 Si el conflicto es de los previstos en el artículo 19.1, apartados b), c), d) y e), y no se alcanzara un acuerdo la CPSE iniciará el procedimiento arbitral. 20.4.2 Procedimiento Arbitral:

20.4.2 Procedimiento arbitral

20.4.2.1 El procedimiento arbitral podrá ser voluntario u obligatorio. Será voluntario cuando la CPSE lo acuerde en cuyo caso, identificará la materia, limitará el alcance del conflicto y del arbitraje y nombrará un árbitro, al que dará traslado de toda la documentación remitida por las partes a fin de que, previa audiencia de las mismas, dicte un Laudo Arbitral que resuelva en derecho y en equidad de los intereses de las partes en conflicto.

20.4.2.2 Cuando la CPSE no alcance un acuerdo sobre el arbitraje voluntario, se iniciará el procedimiento de arbitraje obligatorio con las excepciones y procedimiento siguientes:

Excepciones: No será de aplicación el arbitraje obligatorio en los siguientes supuestos:

Que el conflicto sea producto del proceso de la negociación de un convenio colectivo en el ámbito sectorial interior.

Que los sujetos colectivos legitimados hubieran presentado preaviso de huelga en reivindicación de las mismas cuestiones que se haya sometido a la consideración de la CPSE.

20.4.2.3 El arbitraje obligatorio se resolverá por tres árbitros, uno nombrado por cada parte empresarial y sindical y el tercero, designado de mutuo acuerdo o, en su defecto, por insaculación entre los designados a estos efectos por acuerdo de la propia CPSE. El nombramiento de los árbitros se deberá realizar en el plazo máximo de diez días a partir de la constatación del desacuerdo sobre el arbitraje voluntario.

20.4.2.4 En todo caso, la decisión arbitral habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del encargo. El Laudo arbitral tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y con base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

20.4.3 Laudo Arbitral:

1. Una vez designado el árbitro o colegio arbitral indicado en los apartados la Comisión Paritaria Sectorial Estatal efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a

que se refiere el apartado 20.4.1 y la documentación indicada en el artículo 20.4.1.1, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

2. La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido.

3. Los árbitros designados resolverán, con base en derecho y en equidad a cuyo efecto buscarán el equilibrio entre los intereses de las partes en conflicto y comunicarán el laudo a la CPSE y ésta a las partes afectadas por la discrepancia.

4. El laudo arbitral será motivado, vinculante para las partes y ejecutivo.

5. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal facilitará a los árbitros los medios de apoyo que necesite para el desempeño de su función.

20.5 Gastos del procedimiento.

Los gastos del procedimiento arbitral y los honorarios del árbitro designado por la CPSE, que no sean sufragados por los fondos del ASEC o de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correrán de cuenta del solicitante.

20.6. Órganos de Mediación y Arbitraje.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezcan en su seno la CPSE, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales

BOE nº 312, de 26 de diciembre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/12/26/pdfs/BOE-A-2014-13486.pdf

Artículo 6. Comisión paritaria.

1.º Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado. (...)

5.º Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. (...)

Artículo 20. Llamamiento de los fijos discontinuos.

(...) f) En caso de desacuerdo en la empresa en cuanto a llamamiento, cada una de las partes nombrará a un mediador cuyo acuerdo, que deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, será vinculante. Si persistiese el desacuerdo, los mediadores designados nombrarán de mutuo acuerdo un árbitro al que se someterá el litigio para que dicte su arbitraje en el plazo de 15 días. En el supuesto de que los mediadores no se pusieran de acuerdo en la designación del árbitro, este se insaculará de la lista de árbitros y mediadores de cada Comunidad Autónoma y cuya decisión no será recurrible, salvo por cuestiones de forma, conforme a lo previsto en el ASEC.

Disposición adicional. Adhesión al ASEC.

Las partes acuerdan someterse expresamente al conjunto de las estipulaciones contenidas en el V ASEC (Boletín Oficial del Estado de 23 de febrero de 2012).

ANEXO VI. Inaplicación del régimen salarial

1. Las empresas, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio en las materias que recoge el citado precepto. Se tendrán en cuenta las siguientes condiciones: (...)

   d) Si en el periodo de consultas no hubiera acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria. Si en la Comisión no se alcanza un acuerdo se estará a lo que dispone el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. (...)

V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

BOE nº 68, de 20 de marzo de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/03/20/pdfs/BOE-A-2013-3070.pdf

Artículo 5. Unidad e indivisibilidad del convenio.

(...)

3. Si en el plazo de 60 días, contado a partir de la firmeza de la resolución [judicial], las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el V Acuerdo sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Artículo 9. Comisión paritaria.

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.

(...)

4. La Comisión Paritaria podrá crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria.

(...)

Artículo 10. Funciones y Procedimiento de Actuación de la Comisión Paritaria.

10.1 Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

1. La interpretación y aplicación del Convenio.

(...)

4. Actuación en procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación del Convenio, previamente a la remisión del asunto a la jurisdicción social.

(...)

6. Intervención en los procedimientos de descuelgue, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.

(...)

8. Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.
9. Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
10. Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las Autoridades competentes para conocimiento y difusión en el «Boletín Oficial» correspondiente.

(...)

12. Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

10.2 Procedimiento de la Comisión Paritaria.

(...) 3. Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación y arbitraje, que se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

(...)

Procedimiento de mediación.

1. En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Paritaria intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.
2. Propuesta la mediación por las partes en litigio o, siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria designará dos árbitros que formarán la el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de Secretario, el más joven.
3. Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.
4. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.
5. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

Procedimiento de arbitraje.

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por ésta.
2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.
3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, se constituirá un colegio a semejanza de lo previsto para la mediación.
4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.
5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, la refrendará la Comisión Paritaria.

Artículo 11. Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Las partes firmantes del convenio pactan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Artículo 12. Normas de concreción del régimen legal de inaplicación convencional.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del presente Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

(...)

Procedimiento.

(...)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas o una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del presente Convenio el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos de dar curso al arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente, notificando a ambas partes dicha circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, el Laudo arbitral se dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

En caso de ausencia de solución de la discrepancia, las partes acudirán a los órganos legalmente establecidos.

VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas

BOE nº 47, de 24 de febrero de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/02/24/pdfs/BOE-A-2014-1969.pdf

Artículo 6. Concurrencia de convenios.

(...) Dentro del marco normativo establecido en el E.T., y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 39. Cláusula de inaplicación (descuelgue).

(...) En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

Artículo 41. Funciones de la comisión paritaria.

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.
2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.
3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.

(...)

Disposición adicional cuarta. Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (sistema extrajudicial) vigente (ASAC).

Convenio colectivo estatal de grandes almacenes

BOE nº 96, de 22 de abril de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/04/22/pdfs/BOE-A-2013-4278.pdf

Artículo 3. Ámbito temporal, cláusula derogatoria y revisión.

1. (...) De conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, si en el período de negociación no se alcanzase un acuerdo las partes someterán sus diferencias a una mediación en los términos previstos en este convenio para resolver las discrepancias que surjan en la Comisión Mixta, si bien en el presente caso el sometimiento a arbitraje de las diferencias tendrá carácter voluntario.

Artículo 87. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.º Interpretación y desarrollo del Convenio colectivo.

2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

(...)

4.º 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. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

(...)

6.º Entender de la inaplicación prevista en el apartado 3 del artículo 82 del ET, cuando concurran las circunstancias legales allí contenidas en el plazo previsto en el mismo.

7.º Activar en caso de que las partes no acudan a la comisión o esta no alcance un acuerdo los procedimientos que se han establecido en el Capítulo siguiente en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 82.3 párrafo siete del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Resolver por los mecanismos previstos en el Capítulo siguiente las discrepancias que surjan en el ámbito de las empresas con motivo de la aplicación de la Transitoria Quinta de este convenio.

9.º Resolver las discrepancias que surjan en el ámbito de las empresas de lo dispuesto en el punto III del pacto sectorial por el empleo y el mantenimiento de la demanda interna en un entorno de crisis que figura en la disposición Adicional del Convenio por los mecanismos previstos en el Capítulo siguiente.

CAPÍTULO II: Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos
Artículo 88.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

Artículo 89.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente Capítulo, a cuyo efecto designan como domicilio el que figura en el presente Convenio, debiendo dirigirse las comunicaciones electrónicas al correo de la Asociación Empresarial que ejercerá las funciones de Secretaria de la Comisión Mixta.

Artículo 90.

Para cumplir con las facultades previstas en el artículo 86.6º,7º, 8º y 9º del presente convenio se articula el siguiente procedimiento de intervención de la Comisión Mixta, que será extensible a los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio cuando así sea solicitado por las partes.

Artículo 91.

1. La Comisión Mixta, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo o vengan así establecidas en el presente convenio. Igualmente resolverá por este mismo procedimiento las discrepancias que surjan en los procedimientos de modificación de las condiciones de trabajo previstas por la Transitoria Quinta y en los que se deriven de la aplicación de las medidas contempladas en el punto III del Pacto sectorial por el empleo y el mantenimiento de la demanda interna en un entorno de crisis que figura en la disposición Adicional del Convenio.
2. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno en el término de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento de arbitraje. La decisión que se adopte a través de dicho procedimiento de arbitraje habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia al mismo. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
3. (...)

Artículo 95. Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión Mixta.

(...)

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. También se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

Artículo 96. Decisión de la Comisión.

La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo o sobre la modificación propuesta en los procedimientos que tengan su origen en la Transitoria Quinta o en el punto III de la Disposición Adicional.

En otro caso pondrá en marcha el procedimiento previsto en los artículos siguientes.

Artículo 97. Designación de árbitros.

El procedimiento aquí previsto, de conformidad con el párrafo octavo del número 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación cuando las partes no hubieran solicitado la intervención de la comisión mixta o cuando esta no hubiera alcanzado un acuerdo.

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión Mixta al efecto, en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que se refiere el artículo 94 cada una de las dos partes integrantes de la Comisión Mixta propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de cuatro árbitros, cada uno descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 96.
3. Una vez designado el árbitro por la Comisión Mixta, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 92 y la documentación indicada en el artículo 94, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 91.2.

   La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 98.
4. La Comisión Mixta facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 95.1.
5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 98. Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro.

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.
2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, o a la medida de modificación solicitada.
3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo ni la modificación solicitada en su caso.
4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

   En el caso de las discrepancias surgidas con motivo de los procedimientos previstos con motivo de la aplicación de la Transitoria Quinta o del punto III de la Disposición Adicional, la resolución arbitral se ceñirá a las medidas solicitadas.
5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 23.3.
6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo, salvo en los casos contemplados en el párrafo segundo del punto 4 anterior que lo será a los quince días desde su comunicación a las partes.

Artículo 99. Gastos del procedimiento.

Los gastos del procedimiento, incluidos los correspondientes a los informes técnicos y a la actuación arbitral, correrán de cuenta del solicitante, salvo que este fuera la representación legal de los trabajadores, en cuyo caso correrán de cuenta de la Empresa que haya planteado la aplicación de la Transitoria Quinta o del punto III de la Disposición Adicional.

Disposición adicional. Pacto sectorial por el empleo y el mantenimiento de la demanda interna en un entorno de crisis.

III. Resolución mediante flexibilidad interna de las situaciones de crisis.

(...)

La aplicación de esta medida que necesariamente tendrá carácter temporal y tiene su fundamento en lo dispuesto en el inicio del párrafo primero del número 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 41, 4 y 5 del Estatuto de los trabajadores y justificándose con la acreditación de la concurrencia de la causa contemplada.

(...)

Las discrepancias en la aplicación de estas medidas hasta aquí descritas, dado que derivan de un procedimiento extraordinario de aplicación del Convenio que tiene su origen en el mismo, se resolverán necesariamente mediante los procedimientos previstos en los artículos 86 y concordantes de este Convenio (...)

Convenio colectivo del sector de granjas avícolas y otros animales

BOE nº 307, de 22 de diciembre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/22/pdfs/BOE-A-2012-15495.pdf

Artículo 6. Ámbito temporal

Plazo máximo para la negociación:

(...)

Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo...

Artículo 36. Comisión Paritaria.

(...)

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.

2. Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, si así fuese requerida para ello.

3. Intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa y así fuese requerida para ello.

(...)

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Artículo 37. Adhesión al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

En cumplimiento de lo previsto en el V ASAC y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASAC, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Convenio colectivo nacional del sector de harinas panificables y sémolas 2015, 2016

BOE nº 168, de 15 de julio de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/07/15/pdfs/BOE-A-2015-7948.pdf

Art. 4.º Temporal.

d) Plazo máximo para la negociación.

(...) Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

7.2 Vinculación a la totalidad.

(...) Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se someterán a la decisión arbitral a través del Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos.

CAPÍTULO IX: Disposiciones adicionales

Primera.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan su expresa adhesión al V Acuerdo sobre V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el «BOE» de 23 de febrero de 2012.

Disposición final.

Las empresas durante la vigencia del convenio colectivo puedan acudir al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

(...)

A falta de acuerdo en el seno de la empresa, a instancia de cualquiera de las partes, se podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria al objeto de resolver las discrepancias, la cual tendrá un plazo máximo de siete días para su intervención.

A falta de pronunciamiento o acuerdo en el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes deberán recurrir al procedimiento de mediación establecido en el SIMA u organismo autonómico equivalente, desarrollándose ésta conforme a las reglas previstas en el citado acuerdo.

De no alcanzarse un acuerdo tras dicha mediación, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje contemplado en el V ASAC. Por tanto, el plazo para desarrollarlo, la designación del árbitro o árbitros y los trámites serán los que en general prevea el Acuerdo aplicable. Sólo podrán someterse a arbitraje los temas que se deriven de la petición de modificación o inaplicación efectuada por el empleador. El arbitraje será de derecho y sin condiciones, sin que quepa un arbitraje de equidad o condicionado, el cual solamente podría establecerse por acuerdo de los afectados.

El laudo se atendrá a las previsiones del acuerdo aplicable y su eficacia será la propia del acuerdo en periodo de consultas, vinculando en consecuencia a las partes en esos términos.

Cualquiera de los interesados, incluidos quienes fueron parte en el arbitraje, puede recurrir el laudo en los términos del art. 91 del ET, siendo el procedimiento impugnatorio, por tanto, el de impugnación de convenios colectivos. Los motivos de impugnación además de la falta de observancia de los requisitos y formalidades exigibles conforme al convenio o acuerdo y la

resolución de aspectos no sometidos a arbitraje, serán también los que se derivan de la remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

ANEXO N.º 1: Derechos Sindicales

Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria (...)cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.
2. El desarrollo de funciones de adaptación a la legislación vigente.
3. Resolver de cuantas discrepancias le sean sometidas y establecidas en el 82.3 del ET.
4. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio.
5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de una determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.
6. Recibir información previa y posterior de los períodos de consulta ante los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo.

(...)

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

(...)

V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería

BOE nº 121, de 21 de mayo de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/05/21/pdfs/BOE-A-2015-5613.pdf

Artículo 9. Comisión Paritaria.

(...)

2. Atribuciones de la Comisión Paritaria. Las atribuciones de la Comisión paritaria serán las que se establecen a continuación y todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean arrogadas:
   a) Interpretación del texto del presente Acuerdo.
   b) Seguimiento de su aplicación.
   c) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo corresponderá a la Comisión paritaria, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales derivados de la aplicación e interpretación del Acuerdo o ante el órgano judicial competente.
   d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo, de conformidad con las reglas previstas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V). A tal efecto la Comisión paritaria establecerá la lista de mediadores y árbitros; fomentará la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales; y analizará los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes correspondientes.
   e) En los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Acuerdo, si hubiera desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria. En el momento de inicio del procedimiento de inaplicación, se deberá informar a la Comisión paritaria y, si se alcanzara acuerdo entre las partes, igualmente deberá ser notificado a la Comisión paritaria, en el plazo máximo de quince días siguientes a su suscripción. La Comisión paritaria llevará un registro ad hoc.

(...)

5. Bloqueo en los procesos de negociación colectiva. La previsión contenida sobre la vigencia de los convenios colectivos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que supone que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, determina la necesidad de que en el presente Acuerdo se establezcan los medios, desde el respeto a la libertad y autonomía de la voluntad de las correspondientes unidades de negociación, con el fin de facilitar el adecuado desarrollo del proceso de negociación que evite la desaparición de ámbitos adecuados de negociación colectiva y el decaimiento de la vigencia de convenios colectivos sectoriales y el vacío de regulación convencional consiguiente.

   En este sentido las partes firmantes de este Acuerdo reiteran su preocupación ante las posibles situaciones de conflicto en el sector, por lo que ofrecen mecanismos de solución autónoma sectorial de los mismos.

   En este marco, las partes en el ámbito estatal de la negociación colectiva en el sector de hostelería, acuerdan lo siguiente:

   a) Adquieren el compromiso de impulsar la negociación de la sustitución de los convenios colectivos denunciados a través de las partes legitimadas en los correspondientes ámbitos territoriales de negociación colectiva.

b) Las partes legitimadas en los ámbitos territoriales citados, cumpliendo con el deber legal de negociar, procurarán la renovación y sustitución de los convenios sectoriales denunciados.

c) Las partes legitimadas tratarán de alcanzar acuerdos antes del transcurso del año desde la denuncia del convenio. Excepcionalmente para los convenios que hayan sobrepasado en la actualidad un año desde la denuncia, se abrirá un plazo de seis meses, desde la publicación de este Acuerdo, para poder someterse a la mediación de la Comisión paritaria del presente Acuerdo, conforme a lo establecido en las letras d), e), f), g) y h) del presente apartado.

d) El acuerdo alcanzado tendrá la vigencia y eficacia que las partes legitimadas determinen, evitando, en su caso, períodos de falta de cobertura de aplicación del convenio.

e) En el supuesto de que las partes negociadoras en los ámbitos inferiores citados no alcanzaran acuerdo antes del año de formulada la denuncia, podrán instar el sometimiento a la mediación de la Comisión paritaria del presente Acuerdo que, en su caso, designará a tales efectos una comisión específica, integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

f) En el marco de la mediación, que se someterá a las reglas y procedimientos previstos en el ASAC V (sistema extrajudicial), la comisión ad hoc creada propondrá fórmulas de renovación y actualización de los convenios colectivos.

g) Si las partes no hubieran asumido las propuestas planteadas en la mediación, se podrá instar un procedimiento arbitral de sometimiento voluntario, en cuyo caso se dictará el correspondiente laudo, en el que se establecerá la regulación que sustituye eventualmente a la contenida en el convenio colectivo denunciado. El compromiso arbitral será suscrito por las partes legitimadas y se resolverá en los sistemas de solución de conflictos de la comunidad autónoma correspondiente.

h) Si cualquiera de las partes acude a las reglas de mediación antes relacionadas, se estará a lo establecido en el párrafo segundo, del apartado 5, del artículo 12 V ASAC.

Artículo 43. Adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

1. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), suscrito el 7 de febrero de 2012 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 46, del 23, en virtud de Resolución de la Dirección General de Empleo de 10 de febrero de 2012.

   Sin perjuicio de que en los ámbitos sectoriales inferiores las partes negociadoras correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de este acuerdo, las partes se adhieren y someten a los mismos.

   En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal.

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

   En cualquier caso la Comisión paritaria intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del ALEH que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en este capítulo.

   La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión paritaria del ALEH, ejerciendo ésta directamente la función de mediación y designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión paritaria del ALEH se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas. La Comisión paritaria del ALEH examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión paritaria que procede su actuación mediadora, ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y por un representante de cada una de las organizaciones empresariales firmantes. Los miembros de esta Comisión de Mediación, designados por sus organizaciones, podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final.

Las propuestas de solución que ofrezca la Comisión de Mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo. Salvo que la propia Comisión paritaria del ALEH decidiera citar a las partes en la sede del SIMA en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 6.4 del ASEC, el cual se tiene aquí por reproducido.

3. Arbitraje. En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa y jurisdiccional para la solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión paritaria del ALEH para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última, en base a lo ocurrido en el proceso de mediación, si resuelve el arbitraje directamente o bien procede a designar árbitros al efecto.
4. Costes de las mediaciones y arbitrajes. Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los apartados anteriores estarán sometidos a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión paritaria del ALEH, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Convenio colectivo para la industria azucarera para el período 2015-2016

BOE nº 230, de 25 de septiembre de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/09/25/pdfs/BOE-A-2015-10324.pdf

Acuerdo 6. Comisión interpretativa del Convenio.

1. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:
   a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
   b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
   c) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del ET.
   d) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos, incluidos los establecidos para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC).

(...)

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

Convenio colectivo de la industria del calzado

BOE nº 245, de 9 de octubre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/10/09/pdfs/BOE-A-2014-10281.pdf

Artículo 4. Denuncia y extinción.

(...) Si, agotado este plazo, la comisión negociadora no llegara a un acuerdo, se acudirá a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, el laudo arbitral.

Artículo 5. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, así como del sistema de clasificación profesional, se crea una Comisión Paritaria compuesta por las organizaciones firmantes.

(...)

3. La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:
   a. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
   b. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y de la clasificación profesional.
   c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
   d. Intervenir, en plazo máximo de 7 días desde la fecha de recepción del escrito razonado y motivado que lo solicite, en la resolución de discrepancias que se le planteen en materia de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, según el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del ET.
   e. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
4. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta, serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la Jurisdicción y Administración Laboral.

   Cuando en el seno de la comisión paritaria resultaren discrepancias sobre la interpretación o aplicación de lo pactado en el convenio, ambas partes se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos previstos en el capítulo X del convenio.

(...)

Artículo 6. Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales.

1. Se establecerán Comisiones de Mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para entender de conflictos individuales o colectivos en la esfera de su ámbito territorial de competencia.

   Sus funciones serán las de mediación y conciliación en conflictos individuales y colectivos no atribuidos a la función de interpretación de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

   Si no se alcanzara acuerdo, ambas partes podrán solicitar un arbitraje de derecho, cuyo laudo resultará obligatorio para las mismas.
2. Estas Comisiones estarán compuestas paritariamente por dos personas en representación de la patronal y otras dos por las Centrales Sindicales, actuando y moderando cualquiera de las dos representaciones, elegidas en la reunión anterior.
3. Las Comisiones de Mediación se crearán con ámbito provincial, salvo en la provincia de Alicante que se crearán tres Comisiones Comarcales, una ubicada en Elda, otra en Elche y otra en Villena.

Artículo 13. Trabajo a Destajo.

1. En las Empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados en el articulado de este Convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo,...

Cuando la fijación de precios verse sobre tareas de nueva implantación y cuando no se llegue a un acuerdo sobre su precio, se solicitará la intervención urgente de la Comisión de Mediación, al objeto de que dictamine. Una vez fijado el precio, se practicará liquidación de diferencias, con efecto retroactivo.

CAPÍTULO X: Conflictos colectivos

Artículo 64. Procedimientos para la solución de conflictos.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la Empresa y el personal o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria del Calzado.
2. Quedan al margen del presente acuerdo:

   Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

   Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputación, Ayuntamiento u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 65. Conflictos Colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias desacuerdos laborales que afecten a un colectivo de personas, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente Capítulo tendrán también carácter de conflictos colectivos aquellos que, aunque promovidos individualmente, su solución sea extensible o generalizable o un grupo de personas.

Artículo 66. Procedimiento voluntario de solución de conflictos.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

1. Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Artículo 67. Mediación.

1. El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona que mediará y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.
2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando a la persona que medie, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Paritaria.
3. La designación de la persona que medie la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre las personas que figuren incluidas en las listas que apruebe la Comisión Paritaria.
4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

   En defecto de tal petición, cuando existan razones fundamentales para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.
5. Las propuestas de solución que se ofrezcan en la mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por estas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

6. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto (real decreto 1/1995 de 24 de marzo), cuando proceda.

Artículo 68. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en Conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta dicte sobre sus divergencias.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:
   – Nombre de la persona o personas designadas para arbitrar.
   – Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
   – Domicilio de las partes afectadas.
   – Fecha y firma de las partes.
3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaria de la Comisión Paritaria, y a los efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.
4. La designación será libre y las personas designadas serán imparciales. Se llevara a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para la mediación.
5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. Quienes arbitren podrán solicitar informes a especialistas en la materia, si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
9. Las personas que arbitren siempre actuarán conjuntamente y comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Comisión Paritaria y a la Autoridad Laboral Competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto (Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo).
11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.
12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en este acuerdo para la mediación.

Artículo 69. Comisión Paritaria.

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, la Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

a. Aprobar un reglamento de funcionamiento.
b. Establecer la lista de personas para mediar y arbitrar.
c. Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
d. Difundir el contenido de lo aquí pactado entre la Empresa y su persona.
e. Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaria de la Comisión Paritaria.

Disposición adicional tercera. Adhesión al ASAC.

Ambas partes se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales ASAC V, publicado en el BOE del 23 de febrero de 2012.

Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica

BOE nº 303, de 19 de diciembre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/19/pdfs/BOE-A-2013-13324.pdf

Artículo 3.1 Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

(...) Serán funciones de esta Comisión:

a) Conocer asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos. (...)

En caso de no llegarse a un acuerdo, podrá someterse, a iniciativa de alguna de las partes, a la mediación ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), al estar adheridos al V ASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales) a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos. (...)

Artículo 11.4 Inaplicación del incremento Pactado.

Con independencia y sin perjuicio del contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial pactado, deberán seguir el procedimiento y condiciones previstas en este artículo para su no aplicación. (...)

En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse.

Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta podrá arbitrar para establecer el incremento de aplicación a la empresa.

Sin perjuicio del contenido del presente artículo, las empresas, además de acudir al procedimiento previsto en este artículo, pueden hacer uso de las posibilidades que les confiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el momento que concurran las circunstancias en él descritas.

Disposición adicional primera.

Ambas partes ratifican su adhesión al «V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Labórales» así como su reglamento de desarrollo.

Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos

BOE nº 191, de 11 de agosto de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/08/11/pdfs/BOE-A-2015-9026.pdf

Artículo 2. Vigencia del Convenio.

(...) En el caso de desacuerdo, durante la negociación, ambas partes buscarán la mediación, siguiendo los procedimientos establecidos para la solución extrajudicial de conflictos, para que el acuerdo se produzca dentro de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 24. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

Cuando alguna empresa decida solicitar la inaplicación de condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente, deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán igualmente de aplicación entre las partes las previsiones recogidas en los arts. 64 y 65 del presente Convenio.

Artículo 64. Comisión Mixta Paritaria.

(...)

1) Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:
   a) Como función principal, interpretar las cláusulas del Convenio, y el desarrollo de todas aquellas cuestiones que se deriven de su aplicación, así como informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del mismo, pronunciándose en arbitraje en las cuestiones controvertidas que a este fin se le plateen, lo que hará en el plazo de un mes; asimismo, a solicitud de una de las partes, procederá a designar árbitro que resuelva respecto a la cuestión planteada.

   (...)

2) Procedimiento de actuación:

   (...)

   Las partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 65. Adhesión del sector metalgráfico y de fabricación de envases metálicos al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

XVIII Convenio colectivo general de la industria química

BOE nº 198, de 19 de agosto de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/08/19/pdfs/BOE-A-2015-9304.pdf

Artículo 35. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

(...)

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulados en el Capítulo XVI del presente Convenio Colectivo.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Mixta para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la Comisión Mixta las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Organizaciones integrantes de la Comisión Mixta no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Mixta, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda al ámbito geográfico del conflicto.

Artículo 94. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:...
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de conformidad con los procedimientos regulados en los artículos 98 y siguientes del mismo.

   En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

(...)

6. Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los establecidos de forma específica en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.
7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA. Ambas partes se comprometen a no designar como mediadores a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Mixta o Negociadora del presente Convenio Colectivo.
8. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:
   8.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores de la Industria Química, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.
   8.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y FEIQUE con periodicidad anual.
   8.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
   8.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.
   8.5 Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que incidan en el desarrollo industrial de las empresas y sectores de la Industria Química.
9. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Química.
10. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta correspondiente incluiría en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

11. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en la Industria Química de acuerdo con el procedimiento previsto en el ASAC.
12. Constituir un Registro de Delegados de Medio Ambiente a efectos de registrar las Actas de nombramiento de éstos últimos que le sean notificadas al amparo de lo previsto en el artículo 68 del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento a estos efectos.

CAPÍTULO XVI: Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 95. Ámbito.

El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio General de la Industria Química.

Artículo 96. Conflictos sometidos a este procedimiento.

1. El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria Química.
2. Quedan al margen del presente Acuerdo:
   – Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
   – Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 97. Conflictos Colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 98. Órganos de Mediación, Arbitraje y Procedimientos.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta central, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) Mediación: Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.
b) Arbitraje: Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar éste de acuerdo con la ley.

Los arbitrajes podrán ser instados por ambas partes de mutuo acuerdo o a instancias de una sola de las partes en conflicto en los supuestos tasados en el presente Convenio Colectivo en los artículos 99 y 100 siguientes.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

Artículo 99. Conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo en la empresa.

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo el procedimiento será voluntario.

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

   En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio, tales como los contemplados en los artículos 28.5 y 35 del presente Convenio Colectivo.

   En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión Mixta central o

descentralizada tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta Central o descentralizada se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La Comisión Mixta descentralizada del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir ésta, la Comisión Mixta central, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta central o descentralizada que procede su actuación mediadora ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASAC y en su Reglamento de desarrollo. En aquellos ámbitos territoriales donde se hubiese constituido una Comisión Mixta descentralizada, la Comisión de Mediación podrá también integrarse o delegar sus funciones en el organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente siempre que su normativa regulatoria lo permite y en cuyo caso actuarán de conformidad a ésta última. Esta decisión deberá contar con la conformidad de la Comisión Mixta central.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 4.2.c) del ASAC, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

   Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Artículo 100. Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo.

a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, central o descentralizada, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado a nivel de empresa y el Convenio sectorial. Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre

cuestiones no resueltas en el Convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones sí resueltas por el Convenio Colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de éste, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo 99 anterior.

Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de éstos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

   Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio Colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

Artículo 101. Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo o en los pactos de aplicación del mismo.

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Artículo 102. Costes de las mediaciones y arbitrajes.

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán sometidos a las norma del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Artículo 103. Comité Paritario.

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.
c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

IV Convenio colectivo general de la industria salinera

BOE nº 303, de 16 de diciembre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/12/16/pdfs/BOE-A-2014-13082.pdf

TÍTULO III: Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

CAPÍTULO ÚNICO: Del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 92. Del objeto, ámbito y procedimientos de solución.

Las partes signatarias del presente Convenio General hacen suyo íntegramente el contenido del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), suscrito, de un parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y, de otra parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y publicado en el BOE n.º 46 de 23 de febrero de 2012, mediante Resolución de 10 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo, así como el Procedimiento de Solución de Conflictos recogido en el mismo Acuerdo con las modificaciones que correspondieren derivadas del articulado del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las partes del presente Convenio General deciden aplicar en el ámbito del sector el contenido de dicho Acuerdo en sus propios términos y de conformidad con su normativa de aplicación.

Artículo 94. Funciones y procedimientos de actuación de la Comisión Paritaria.

1. Funciones:

   La Comisión Paritaria del artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

   A. Interpretación de todos los preceptos del Convenio General.
   B. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
   C. Mediar y, en su caso, intentar la conciliación a instancia de cualquiera de las partes; asimismo y previo acuerdo de las partes, arbitrará en las cuestiones y conflictos colectivos que la aplicación del Convenio puede suscitar, siempre a solicitud de ambas partes.
   D. Cuantas funciones ayuden a la mejor eficacia del Convenio, dictaminando, a petición de las partes, en cuantas dudas y discrepancias se les planteen.
   E. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración en orden a obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.
   F. Cualesquiera otras que le atribuya la legislación vigente.

(...)

Sección I. Clasificación profesional
Artículo 29. Mediación de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de esta Convenio podrá mediar en los casos en que por existir discrepancia, la empresa y la representación de los trabajadores, conjunta o separadamente soliciten su intervención.

Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección

BOE nº 200, de 21 de agosto de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/08/21/pdfs/BOE-A-2015-9372.pdf

Artículo 6. Resolución o revisión.

(...) Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de un año. Concluido este período, las partes negociadoras someterán sus discrepancias al sistema de mediación, previo al de arbitraje, regulados en el V ASAC. Durante el período que transcurra hasta el final de la mediación o laudo definitivo, también se mantendrá vigente.

En todo caso las partes negociadoras podrán, de mutuo acuerdo, y antes de la finalización del período máximo establecido para la negociación del Convenio, anticipar la solicitud de arbitraje. Éste será obligatorio al objeto de resolver las diferencias que pudieran existir para el acuerdo definitivo del Convenio colectivo.

Artículo 9. Comisión paritaria.

A) Funciones. Se constituye la Comisión paritaria del presente convenio para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y, específicamente, las siguientes:

   a) De aquellas cuestiones que a petición de parte y siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas.

   b) De las funciones de conciliación, mediación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, así lo soliciten.

   c) Pronunciamiento en las discrepancias que le sean sometidas por cualquiera de las partes en relación a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, según lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los trabajadores cuando aquellas no hayan alcanzado acuerdo durante el período de consultas.

   (...)

B) Composición y funcionamiento.

   6. En los pronunciamientos de la Comisión paritaria referidos en el punto c) del apartado 1 del presente artículo en los que no se alcance acuerdo se establecerá explícitamente la facultad de las partes de poder recurrir a los procedimientos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), firmado en Madrid el 7 de febrero de 2012 o de aquellos de igual naturaleza que se hayan firmado a nivel de comunidad autónoma, en los términos y alcance regulado en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los trabajadores.

Disposición adicional tercera. Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes se adhieren al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) suscrito por las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME el 7 de febrero de 2012 (BOE de 23 de febrero de 2012).

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad autónoma, las partes se remitirán a los organismos de Solución extrajudicial de Conflictos laborales, existentes en cada Comunidad autónoma.

Los centros de trabajo que se encuentren en una Comunidad autónoma y estén en el ámbito de aplicación del presente Convenio sectorial nacional, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para la empresa y centros de trabajo radicados en otras CCAA, podrán someterse al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas

BOE nº 26, de 30 de enero de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/01/30/pdfs/BOE-A-2013-915.pdf

CAPÍTULO XIV: Procedimiento de solución de conflictos
Artículo 89.

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio colectivo. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido un mes desde la solicitud de su intervención, ésta no se hubiera pronunciado, la parte interesada podrá ejercer las acciones que considere oportunas.

Disposición complementaria tercera. Comisión Paritaria.

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:
   a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
   b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
   c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

(...)

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

   (...)

6. Solución de conflictos. Sin perjuicio del sometimiento de las partes a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos previstos en el V Acuerdo Interconfederal y en relación con la solución de los conflictos que surjan en relación con los plazos de negociación u otras cuestiones de interpretación y aplicación de las normas legales o pactadas, las partes consideran que la sumisión al arbitraje debe tener siempre carácter voluntario para las partes directamente afectadas por el conflicto.

Anexo 17.5. Plazo máximo para la negociación

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. En cualquier caso, se tendrá en cuenta a estos efectos lo recogido en el artículo 4 Ámbito Temporal. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo

Disposición adicional segunda. Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales.

En cumplimiento de lo previsto en el V ASAC y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASAC, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

II Convenio colectivo sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas

BOE nº 242, de 9 de octubre de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/10/09/pdfs/BOE-A-2015-10906.pdf

CAPÍTULO X: Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 27. Adhesión al ASAC.

Las partes se adhieren de modo expreso al V ASAC y establecen que en todos aquellos casos en los que la ley prevea la posibilidad de solucionar cualquier clase de controversia o conflicto laboral derivado de la aplicación de las leyes o del presente convenio colectivo mediante arbitraje, la sumisión a esta solución arbitral tendrá carácter voluntario para las partes en conflicto.

Artículo 28. Comisión Paritaria.

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:
   a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
   b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
   c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
2. En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente convenio, las partes se comprometen a partir del momento del planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán instar el procedimiento de conflicto colectivo.

(...)

5. Reglamento de funcionamiento.

(...)

   c) Discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria. Las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán conforme a los procedimientos previstos en el ASAC.

(...)

6. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

   Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, todas las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, que sean de interés general y que se susciten, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

(...)

IV Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

BOE nº 252, de 21 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/21/pdfs/BOE-A-2013-11021.pdf

Artículo 56. Comisión Paritaria.

Para interpretar lo estipulado en el presente Convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente Convenio colectivo,...

Las partes de la comisión paritaria del presente Convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los trabajadores y trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz

BOE nº 29, de 3 de febrero de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/02/03/pdfs/BOE-A-2015-998.pdf

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

7.2 En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio. Las partes signatarias, de este Convenio se reunirán dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del quinto acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos siempre que haya unanimidad entre todas las organizaciones firmantes.

Artículo 9. Comisión paritaria.

9.5 La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) Las relacionadas en el presente Convenio, en materia de resolución de las discrepancias surgidas en materia de inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Artículo 10. Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan someterse expresamente al conjunto de las estipulaciones contenidas en el texto vigente del Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Convenio colectivo para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales

BOE nº 203, de 21 de agosto de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/08/21/pdfs/BOE-A-2014-8854.pdf

Artículo 4.º Ámbito temporal. Plazo máximo para la negociación.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo...

CAPÍTULO X: Interpretación del Convenio y solución de conflictos

Artículo 46. Procedimiento de solución de conflictos.

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores. (...)
2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa de las partes a su decisión, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las Centrales Sindicales y Confederación.

Artículo 47. Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros, de los cuales tres corresponderán a las organizaciones sindicales y otros tres para la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas (...)
3. Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, si a tal efecto le fuera sometido por las partes legitimadas.
4. Intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa y así fuese requerida para ello (...)

– Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Disposición adicional quinta. Adhesión al ASEC.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y sobre la base de lo dispuesto en el Artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de éste Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho

BOE nº 237, de 2 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/03/pdfs/BOE-A-2013-10298.pdf

Artículo 35. Comisión Mixta Paritaria.

Se crea la Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del mismo con sede en Alicante y con competencia en su ámbito de aplicación...

A la Comisión Paritaria se someterán para su interpretación cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación del mismo, tanto por los trabajadores y empresas afectadas como por las centrales sindicales y asociación patronal a las que se encuentren afiliadas las empresas que se rijan por este convenio...

Artículo 37. Adhesión al ASAC.

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas el 7 de febrero de 2012 y publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este convenio, así como para los tipos de conflicto que regula el artículo 4 del ASAC, en los términos y procedimientos establecidos por él.

Las partes negociadoras acuerdan que, a efectos de lo establecido en el art. 86.3 del ET, el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

VII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias

BOE nº 160, de 5 de julio de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/05/pdfs/BOE-A-2012-9039.pdf

5.3 Plazo máximo para la negociación.

(...) Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo (...)

Artículo 48. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio. (...)

2. Funciones de la Comisión Paritaria:

   2.1 Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.

   (...)

   2.3 Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio.

   2.4 Intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

3. Normas de funcionamiento:

   (...) Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes (...)

Artículo 49. Cláusula de descuelgue.

(...)

La anterior regulación queda referida a los supuestos de inaplicación del incremento salarial anual, lo que no será obstáculo para que las empresas durante la vigencia del convenio colectivo pueda acudir al procedimiento de descuelgue salarial cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrones y mazapanes

BOE nº 246, de 14 de octubre de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/10/14/pdfs/BOE-A-2015-11054.pdf

Artículo 8. Interpretación del Convenio.

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:
   a) La mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometido.
   b) La interpretación y aplicación de lo pactado. Y,
   c) El seguimiento del conjunto de los acuerdos.

(...)

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

   Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

Disposición adicional tercera. Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Disposición adicional cuarta. Inaplicación por las empresas de las condiciones de trabajo en el Convenio Colectivo.

Cuando concurran las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las materias concretas que se indican en el citado artículo. (...)

B. b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2012-2015

BOE nº 128, de 27 de mayo de 2014

https://www.boe.es/boe/dias/2014/05/27/pdfs/BOE-A-2014-5537.pdf

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

(...)

Finalizada su vigencia las partes, previa denuncia, dispondrán de dos años para negociar el próximo Convenio (según artículo 86.3, último párrafo, del ET), tiempo durante el cual se mantendrá la vigencia del Convenio, debiendo someterse en primera instancia a una mediación, en caso de que transcurra un año de negociación sin acuerdo.

Del mismo modo, las partes acuerdan que para el próximo convenio colectivo se establezca, en caso de desacuerdo en la negociación, un sometimiento a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos pactados por las respectivas Confederaciones (actualmente V ASAC).

Artículo 9. Comisión Paritaria.

(...)

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

- De aquellas cuestiones que a petición de parte y siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas.
- De las funciones de conciliación, mediación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, así lo soliciten.
- Pronunciamiento en las discrepancias que le sean sometidas por cualquiera de las partes en relación a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, según lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto cuando aquellas no hayan alcanzado acuerdo durante el período de consultas.
- Aprobar los reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
- Cuantas otras funciones le correspondan en aplicación del convenio o de las leyes vigentes.

(...) En caso de discrepancia cualquiera de las partes recurrirán a los procedimientos de solución extrajudicial de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos laborales

1. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC).

   Las partes firmantes acuerdan adherirse al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales V ASAC suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. Inaplicación de condiciones pactadas en Convenio colectivo.

   Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores podrán proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio de conformidad con lo dispuesto en el mencionado artículo.

Artículo 22. Traslado de centro de trabajo o de maquinaria.

(...) En estos casos la empresa y la RLT podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje (SIMA).

Artículo 40. Distribución irregular de la jornada anual.

Las empresas y las representaciones sindicales podrán pactar un calendario laboral en el cual se contemple la distribución irregular de la jornada fijada en el Convenio a lo largo del año, sin superar el máximo de horas anuales efectivas pactadas, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias hasta un máximo de diez horas, respetándose en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales y lo dispuesto por el artículo 45 en referencia a las vacaciones anuales. (...)

En caso de discrepancia, las partes acuerdan someterse a la mediación de la Fundación SIMA mediante los instrumentos que la Fundación tiene al efecto.

Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016

BOE nº 136, de 5 de junio de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/06/05/pdfs/BOE-A-2014-5922.pdf

Artículo 6. Denuncia del convenio.

(...) Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 9. Cláusula de inaplicación.

9.1. Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas y previo a la amortización o pérdida de puestos de trabajo de carácter individual o colectivo, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo...

9.9. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia sea planteada. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales oportunos.

Artículo 69. Jubilación parcial y contrato de relevo.

5. Cuando el trabajador que pretenda acceder a la jubilación parcial ocupe un puesto clave o de difícil sustitución, se requerirá el acuerdo con la empresa.

   Ante la falta de acuerdo, se podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta y, en caso de desacuerdo en ésta, corresponde al trabajador la decisión de acceder a la jubilación parcial.

Artículo 80. Movilidad funcional.

4. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los conflictos surgidos en materia de clasificación profesional, se resolverán teniendo en cuenta lo previsto en el ASAC en materia de mediación y arbitraje.

CAPÍTULO NOVENO: Comisión mixta de interpretación del convenio
Artículo 114. Creación, composición y funciones.

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo. (...)

4. Funciones: Son funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

   1.º La interpretación y aplicación del Convenio. (...)

   4.º Actuación en procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación del convenio, previamente a la remisión del asunto a la jurisdicción social. (...)

   6.º Intervención en los procedimientos de descuelgue, de conformidad con lo establecido en el artículo 9. (...)

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

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

10.º Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las Autoridades competentes para conocimiento y difusión en el Boletín Oficial correspondiente. (...)

12.º Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

Artículo 116. Procedimiento de interpretación.

Los conflictos sobre interpretación del presente Convenio se someterán al dictamen de la Comisión Mixta de Interpretación, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

Artículo 117. Procedimiento de mediación.

1. En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Mixta intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.
2. Propuesta la mediación por las partes en litigio o siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Mixta designará dos mediadores que formarán el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de secretario el más joven.
3. Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.
4. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.
5. La Comisión Mixta podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

Artículo 118. Procedimiento de arbitraje.

1. Las partes enfrentadas en un conflicto podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Mixta o de árbitros designados al efecto por ésta.
2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Mixta quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.
3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, se constituirá un colegio a semejanza de lo previsto para la mediación.
4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.
5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, se trasladará a la Comisión Mixta.

Artículo 119. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos.

Al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, esto es, la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales Colectivos, (ASAC).

Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados

BOE nº 114, de 13 de mayo de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/05/13/pdfs/BOE-A-2013-4996.pdf

Artículo 35. Cláusula de inaplicación salarial.

1. Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el convenio colectivo bajo las siguientes condiciones: (...)
   c) Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
   d) Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la comisión paritaria a fin de mediar entre las partes.

Disposición adicional tercera. Comisión mixta paritaria de interpretación.

Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente convenio, así como para lo demás que le atribuye el mismo, se crea una comisión mixta paritaria integrada por doce miembros (seis de FENIL, tres de UGT y tres de CC.OO.) (...)

Las cuestiones de interpretación en el seno de la comisión paritaria en desacuerdo o conflicto, podrán ser sometidas a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos previstos en V Acuerdo Interconfederal, siempre con carácter voluntario.

Será preceptivo acudir a la comisión paritaria como trámite previo al ejercicio de acciones judiciales cuando la cuestión verse sobre interpretación del presente convenio.

Disposición adicional décima. Solución de conflictos.

En relación con los procedimientos de solución autónoma de los conflictos previstos en V Acuerdo Interconfederal que surjan con respecto a los plazos de negociación u otras cuestiones de interpretación y aplicación de las normas legales o pactadas, las partes consideran que la sumisión al arbitraje debe tener siempre carácter voluntario para las partes directamente afectadas por el conflicto.

Disposición transitoria primera.

En el anexo II de este convenio se fija el cuadro de correspondencias entre los grupos y categorías existentes durante la vigencia del anterior convenio y las que se establecen en el presente.

Para dilucidar cualquier conflicto que pueda surgir entre empresas y trabajadores acerca de las adaptaciones a que se refieren los párrafos anteriores, se establece que previo al ejercicio de cualquier acción judicial será preciso someter la cuestión a la comisión paritaria, prevista en la disposición adicional tercera para que esta emita su dictamen que será obligatorio para las partes, en el caso de que sea unánime.

III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios

BOE nº 239, de 2 de octubre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/10/02/pdfs/BOE-A-2014-9986.pdf

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del ASEC cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del Convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria.

1. Las partes entienden oportuno crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

   Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

(...)

3. Funciones:

Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.

Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo. (...)

Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.

Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en el presente Convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las que es de aplicación este Convenio.

(...)

En caso de desacuerdo, se acuerda la sumisión al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (A.S.A.C.), así como a su reglamento de desarrollo.

(...)

Artículo 10. Cláusula de inaplicación.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los

términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas...

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución conflictos previstos en el V ASAC.

Artículo 45. Sometimiento al ASEC.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por ello acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).

Aquellos conflictos colectivos o discrepancias que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Convenio colectivo estatal de jardinería

BOE nº 173, de 20 de julio de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/20/pdfs/BOE-A-2013-7975.pdf

Artículo 4.º Vigencia, duración y prorroga.

(...) En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograse, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos.

Artículo 8.º Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

(...)

Funciones específicas:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con la legislación vigente.

2.º Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las parte

(...)

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surge en ese ámbito determinado.

Artículo 47.º Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del E.T., y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

(...) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales

BOE nº 123, de 23 de mayo de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/05/23/pdfs/BOE-A-2013-5424.pdf

Artículo 13. Solución extrajudicial de conflictos.

Sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio establecida en el artículo 15, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de fecha 7 de febrero de 2012 o norma posterior que los sustituya para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito del presente convenio nacional.

Asimismo, las partes acuerdan someterse a los acuerdos regulados en esta materia a nivel autonómico o provincial, en función del ámbito del convenio colectivo correspondiente.

Artículo 15.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Sectorial.
b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio Sectorial.
c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Sectorial.
d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio Sectorial.
e. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Sectorial o, se deriven de lo estipulado en su texto.
f. Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASEC.

Artículo 16. Procedimientos de inaplicación.

1. La inaplicación de las condiciones de trabajo se producirá respecto de las materias reservadas en el artículo 82.3 ET...
2. (...) En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

   Si la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos pactados en el ámbito territorial de referencia.

Convenio colectivo del sector de la madera

BOE nº 285, de 27 de noviembre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/11/27/pdfs/BOE-A-2012-14533.pdf

Artículo 15. Ámbito temporal.

3. No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio (es decir, el 31 de diciembre de 2014) las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos en el ASAC.

Artículo 19. Comisión Paritaria.

(...)

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

(...)

g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias.

   Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo VI y que de forma específica se establece para este supuesto.

   En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá, dentro de los 3 días siguientes, las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T...

h) Las otorgadas por lo dispuesto en el artículo 20 (inaplicación de condiciones).

i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el artículo 41 del presente convenio, a través de la Subcomisión creada al efecto.

(...)

k) En caso de incumplimiento de los incrementos salariales acordados en el presente convenio estatal, por los convenios de ámbito inferior, la Comisión Paritaria aplicará el siguiente procedimiento específico:

   a. transcurridos dos meses, desde la entrada en vigor del presente convenio estatal sin que se haya procedido a la concreción y aplicación de los incrementos y revisiones salariales, cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Negociadora del ámbito inferior, podrá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria para que actúe como mediadora en el conflicto. El acto de mediación deberá celebrarse en el plazo máximo de 7 días desde la recepción del escrito de solicitud y, en caso de no alcanzar acuerdo,

   b. En el plazo máximo de 7 días, constatado el desacuerdo en sede de mediación, la Comisión Paritaria procederá a efectuar los cálculos matemáticos tendentes a la adaptación de las tablas salariales correspondientes a los incrementos y revisiones salariales establecidos en el convenio estatal, remitiéndolos al registro competente para su registro y publicación en el «Boletín Oficial».

(...)

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

(...)

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letras g) y h), y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el «BOE» de 23 de febrero de 2012.

Artículo 20. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

   Procedimiento. (...)

   En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

   La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

   (...)

   En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

   A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y

Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fuese la provincial las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la provincia o Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Artículo 112. Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC).

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y de su Reglamento de desarrollo y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

ANEXO V: A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal. Inaplicación de condiciones de trabajo acta de desacuerdo

(...) Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

ANEXO VI: A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal. Modificación sustancial de condiciones de trabajo acta de desacuerdo

(...) Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia

BOE nº 60, de 11 de marzo de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/03/11/pdfs/BOE-A-2013-2668.pdf

Artículo 13. Denuncia.

(...) Una vez denunciado el convenio, este se mantendrá vigente durante el proceso de negociación hasta el plazo máximo de un año, de conformidad con el artículo 86.3 del estatuto de los Trabajadores Concluido este periodo, las partes negociadoras someterán la discrepancia al sistema de arbitraje previsto en el ASAC, durante el periodo que transcurra hasta el Laudo definitivo, el convenio se mantendrá vigente.

Artículo 30. Cláusula de inaplicación salarial.

Por acuerdo entre las partes legitimadas, los porcentajes de incrementos salariales pactados en el presente Convenio podrán no ser de obligada aplicación en todo o en parte. (...)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Artículo 77. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación así como de vigilancia del Convenio colectivo. Serán sus funciones las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio colectivo.
2. Mediación en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.
3. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.
4. Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, previstos en el artículo 41.6 del E.T. mediando entre las partes.

(...)

La Comisión Paritaria funcionará con sometimiento a las siguientes normas:

(...)

9. No obstante lo establecido anteriormente, este convenio colectivo se someterá a los acuerdos a los que se refiere el artículo 83,2 y 3 del E.T. para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación del mismo.

Procedimiento de mediación

1. En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan de manera voluntaria de común acuerdo, la comisión paritaria intervendrá directamente o a través de personas que medien designadas al efecto, para instar a la solución de su discrepancia a través de un acuerdo.
2. Propuesta la mediación de manera voluntaria de común acuerdo por las partes en litigio, cada una de las representaciones en la comisión paritaria designará en un plazo de tres días laborales a dos personas como mediadores.
3. La comisión mediadora se constituirá en un plazo de dos días. La comisión mediadora en un plazo de siete días oirá a las partes en conflicto e intentará la mediación formulando propuestas para que alcancen un acuerdo.
4. Concluido el proceso de mediación se levantará acta con el resultado del intento de mediación.

Procedimiento de arbitraje

1. Las partes en un conflicto podrán voluntariamente de común acuerdo acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la comisión paritaria o de personas designadas al efecto por ésta, el acuerdo de solución arbitral se remitirá a la comisión paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a una o varias personas para que arbitren.
2. Una vez designado el árbitro o árbitros, éste dispondrá de un plazo quince días para emitir el Laudo arbitral.

Artículo 79. Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales V (ASAC V) suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas y publicado en el «BOE» el 7 de febrero de 2012.

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, las partes se remitirán a los Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales existentes en cada Comunidad Autónoma.

Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos

BOE nº 76, de 28 de marzo de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/28/pdfs/BOE-A-2014-3352.pdf

Artículo 57. Procedimiento de Solución de Conflictos.

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar, en todo caso, a un colectivo de trabajadores.

   La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquier Empresa u Organización afectos por el Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, la que enviará una copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederaciones.

   La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles siendo sus resoluciones vinculantes, y por tanto, ejecutivas.
2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria con remisión de copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederación.
3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Artículo 58. Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas: (...)

ANEXO II: VI. Inaplicación por las empresas de las condiciones de trabajo en el Convenio Colectivo.

Cuando concurran las causas previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las materias concretas que se indican en el citado artículo.

(...) b. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 58 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos

BOE nº 187, de 6 de agosto de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/08/06/pdfs/BOE-A-2015-8859.pdf

19. Modo de operar para establecer la nueva clasificación profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura de clasificación profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar substancialmente la establecida hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar: (...)

C) En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta. (...)

Para resolver la mediación o consulta propuesta, la Comisión Mixta podrá examinar en la empresa las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como hacer en el seno de la misma las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

Tras conocerse la interpretación y/o dictamen, o el Arbitraje de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía Jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación. (...)

35. Turnicidad.

(...) En los supuestos de desacuerdo entre empresas y trabajadores deberá acudirse necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio colectivo.

46. Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presenten convenio inicie periodo de consultas con la representación de los trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria.

(...) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito territorial que corresponda a la inaplicación pretendida.

51. Incentivos.

(...) En los supuestos de desacuerdo entre empresas y trabajadores deberá acudirse necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio colectivo.

52. Productividad

(...) Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo se procederá de la siguiente forma: (...)

2.º En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta o, ambas partes de común acuerdo, al arbitraje según lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de ámbito nacional vigente.

3.º No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajos será facultad y decisión de la Dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales. En tanto en cuanto no se alcance acuerdo en el procedimiento de mediación, o se dicte laudo arbitral o resolución judicial firme, se aplicará el nuevo sistema de rendimientos ordenado por la Dirección, todo ello de acuerdo con los plazos previstos en el artículo 41 del ET para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

82. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se desarrollará atendiendo a las siguientes pautas: (...)
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

   En este sentido, la Comisión mixta coordinará su actuación con los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro, tanto en el ámbito nacional como en los autonómicos en función del ámbito territorial del conflicto.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

(...)

6. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el sector de Mayoristas de Productos Químicos, de Droguería, Perfumería y afines de acuerdo con el procedimiento previsto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones a las que se refieren los apartados 5 y 6 del citado artículo 41, será el siguiente:

(...) En caso de desacuerdo, las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión mixta en los términos indicados en los artículos 79 y siguientes del presente Convenio.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas. En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales. (...)

83. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (BOE de 23 de febrero de 2012) o norma que lo sustituya durante la vigencia de este Convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados

BOE nº 198, de 19 de agosto de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/19/pdfs/BOE-A-2013-9052.pdf

Artículo 3. Ámbito temporal.

(...) Trascurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por tres 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. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Artículo 43. Inaplicación del Convenio colectivo.

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

(...)

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

   Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera resultado sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

CAPÍTULO XVI: Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio

Artículo 76. Definición, composición y competencias.

1. Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales laborales en el sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

   a) Interpretación del presente Convenio general.

   (...)

   c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.

   d) Participación en conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo ser comunicados previamente a la Comisión Paritaria.

   e) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del Convenio en la empresa,

en los términos regulados en el artículo 43 del presente Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del E.T.

f) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del E.T.

(...)

Artículo 77. Procedimiento de resolución de conflictos.

1. Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Paritaria aprobará los correspondientes modelos de solicitud para promover sus actuaciones que serán objeto de la oportuna difusión sectorial. Asimismo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de sumisión a efectos de arbitraje.
2. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente: (...)

   d) Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

   (...) En el supuesto de falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

   De subsistir el desacuerdo, se acudirá por la comisión al procedimiento de mediación o, en su caso, arbitraje que, ante el caso concreto planteado, se considere más adecuado para la solución de la controversia.

   La comisión podrá designar a una o varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un período de tiempo determinado.

   (...)

5. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

   Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del artículo anterior, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje.

Disposición final tercera. Procedimiento de soluciones extrajudicial de conflictos.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio, las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales promovidos a nivel estatal o de comunidad autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas establecidas para ello.

No obstante acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en vigor en cada momento, durante la vigencia del presente Convenio o de alguna de sus prórrogas. Se vincula, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional al que representan.

Sin perjuicio de que las partes manifiestan su voluntad de no someterse en ningún caso a un arbitraje obligatorio, de tal forma que sólo acudirán a este procedimiento por acuerdo entre las mismas.

Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas

BOE nº 206, de 28 de agosto de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/28/pdfs/BOE-A-2013-9178.pdf

Artículo 14. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por las organizaciones firmantes y que consta de seis miembros, tres por la parte empresarial y tres por la parte sindical, cuyas funciones serán las de interpretación y desarrollo, arbitraje, conciliación, vigilancia de su cumplimiento y aquellas que, con la finalidad de lograr una administración del convenio más dinámica, se le puedan atribuir dentro del marco legal vigente.
2. Las partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio y cuantas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente Convenio.

(...)

5. En los supuestos de conflicto colectivo, planteado por la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el artículo 44 de este convenio o ante el órgano judicial competente.

(...)

Artículo 25. Plantillas.

1. Las empresas comprendidas en el presente Convenio, en el término de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», formalizarán, por cada centro de trabajo, la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales,...
2. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, se entregarán a los representantes de los trabajadores. De existir cualquier reclamación se formalizará por escrito a la empresa y contra la resolución de ésta se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión paritaria correspondiente.

Artículo 45. Mediación y arbitraje.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos laborales 5º ASAC suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO., o acuerdo que lo sustituya.

Igualmente se adhieren a los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos laborales de ámbito de Comunidad Autónoma que estén vigentes en la fecha de publicación del presente Convenio.

Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural

BOE nº 168, de 15 de julio de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/07/15/pdfs/BOE-A-2015-7946.pdf

Artículo 9. Mediación y arbitraje.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes de este convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

(...)

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.

b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.

(...)

Ambas partes convienen en poner en conocimiento a la Comisión Paritaria de todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista.

Artículo 21. Modo de operar para la adecuación de la clasificación profesional en las empresas.

La transposición de las categorías profesionales a los puestos de trabajo establecidos en este convenio colectivo se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado. De no haber acuerdo, las partes se someterán, voluntariamente, a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria. (...)

Para resolver la mediación propuesta, arbitraje, o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Paritaria podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Artículo 45. Cláusula de inaplicación salarial.

Aquellas empresas o entidades que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción no pudiesen hacer frente a las condiciones pactadas en el presente convenio, deberán acreditar, objetiva y fehacientemente, las causas por las que dichas condiciones ponen en peligro la viabilidad de la empresa o entidad.

(...)

En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras o comisión designada en su representación, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

(...)

La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no puede ser objeto de recurso por la empresa solicitante y la decisión final será plenamente ejecutiva.

(...)

Laudo arbitral para oficinas de farmacia

BOE nº 112, de 8 de mayo de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/05/08/pdfs/BOE-A-2014-4846.pdf

Artículo 8. Comisión Paritaria

4. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
   a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo cuando, a instancias de las partes afectadas, se planteen consultas o conflictos jurídicos.
   b) La actuación en los procedimientos de inaplicación del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

   (...)

Artículo 39. Inaplicación salarial.

Aquellas empresas que por causas económicas no puedan asumir las retribuciones recogidas en este Capítulo del Convenio podrán acogerse a la inaplicación prevista y regulada en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón

BOE nº 202, de 23 de agosto de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/23/pdfs/BOE-A-2013-9117.pdf

CAPÍTULO 3: Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CMIVC)

Artículo 3.1 Constitución.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta interpretativa como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

(...)

Artículo 3.4 Funciones.

Son funciones específicas de la CMIVC las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Resolución de discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T. y de las discrepancias surgidas en las cuestiones en las que está facultada por ley para intervenir en sustitución del período de consultas.
4. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad laboral o jurisdicción competente según la materia.

(...)

Artículo 9.3 Trabajo a régimen «Non Stop».

1) Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de la Industria Papelera se define el Sistema de Trabajo en Continuo de dichos equipos (régimen «Non Stop»).
2) Se entenderá como régimen continuado o «Non Stop» el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas. (...)

En caso de desacuerdo las partes someterán la cuestión a la CMIVC. La CMIVC resolverá por unanimidad de acuerdo con el artículo 3.5 [procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria].

Artículo 11.1 Retribuciones.

D) Inaplicación del Convenio Colectivo Estatal.

(...)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el V ASAC o en los procedimientos autonómicos correspondientes, incluido el arbitraje voluntario. El acuerdo que pudiera alcanzarse deberá ser igualmente comunicado a la comisión paritaria del convenio.

E) Inaplicación del incremento salarial en las empresas en pérdidas.

(...)

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la CMIVC, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información. El plazo del fallo será de quince días. (...)

La anterior regulación queda referida a los supuestos de inaplicación del incremento salarial anual, lo que no será obstáculo para que las empresas, durante la vigencia del Convenio Colectivo, puedan acudir al procedimiento de descuelgue salarial cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.1 Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) suscrito por las organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO. y en su consecuencia acuerdan:

1. Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el «Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales», así como su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.
2. Las partes acuerdan en consecuencia sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. (SIMA).
3. El ámbito del presente acuerdo es el determinado por el artículo 1 del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, afectando además a aquellas empresas de la Industria de Pastas, Papel y Cartón, con Convenio Colectivo propio.
4. La aplicación efectiva de los procedimientos previstos en el V ASAC se producirá conforme a lo previsto en las Disposiciones del propio ASAC y en la fecha y forma que concreten las Organizaciones Sindicales y Patronal del presente acuerdo.
5. En los conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo o en los Pactos de aplicación del mismo, la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual, tras su análisis, la derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC u Organismo Autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios

BOE nº 77, de 31 de marzo de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/03/31/pdfs/BOE-A-2015-3494.pdf

Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal.

(...) Durante la vigencia del convenio los miembros de la comisión negociadora podrán negociar su revisión, siempre que lo soliciten o bien la totalidad de la parte empresarial o bien la totalidad de la parte sindical... Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Artículo 9. Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 10 que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros, siendo designados dos por las organizaciones empresariales y dos por las organizaciones sindicales firmantes, con las funciones que se indican a continuación:

   a) Interpretación del presente Convenio.

   (...)

   c) Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 9.

   (...)

   d) Resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional establecida en el presente Convenio.

2. Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente Convenio, a instancia de cualquiera de la partes y en el plazo de quince días desde que se realice la solicitud de reunión, y con máxima urgencia cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de Convenio, según lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 9 del presente Convenio.

   (...)

   Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en artículo 39 del presente Convenio colectivo...

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

Para el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del presente Convenio general le den contenido conforme al procedimiento de revisión establecido en el artículo 5 del Convenio.

Artículo 39. Mediación y arbitraje.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su Reglamento de desarrollo.

No obstante, las partes manifiestan que para acudir al arbitraje, que siempre será de carácter voluntario, se requerirá el acuerdo de ambas partes.

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

BOE nº 242, de 8 de octubre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/08/pdfs/BOE-A-2012-12566.pdf

Artículo 4. Ámbito temporal.

(...)

Transcurrido el plazo máximo indicado sin acordarse un nuevo convenio, el texto anterior perderá su vigencia.

En el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes aceptan someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interconfederales de ámbito estatal (ASAC). En el caso de optar por el procedimiento arbitral, éste será voluntario.

Artículo 10. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

(...)

2. En los supuestos de desacuerdo se procederá por la vía de la mediación y/o arbitraje durante el período de preaviso previo a la aplicación de la medida en cuestión.

Artículo 19. Modo de operar para la nueva clasificación profesional, en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente convenio.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que modifica sustancialmente las establecidas hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar: (...)

D) asimismo las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en este convenio.

Artículo 27. Movilidad geográfica. Procedimiento para traslados colectivos.

(...) La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o, en su caso, arbitraje si ambas partes lo acuerdan, ante la Comisión Mixta del presente Convenio. (...)

Artículo 35. Incrementos salariales.

III. Calendario de ejecución.– En el plazo de 60 días, a partir del 31 de diciembre del 2012, las Empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta...

En el supuesto de desacuerdo en la aplicación de este artículo se podrá acudir a la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en este Convenio.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

...la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio.

CAPÍTULO XV: Comisión Mixta

Artículo 79. Comisión Mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, y para entender de aquellas cuestiones asignadas por la legislación vigente.

Artículo 83. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, teniéndose en cuenta, en todo caso, lo previsto en el capítulo siguiente sobre competencias y procedimientos.

   La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, se presenten a la misma a través de alguna de las Organizaciones firmantes, así como sobre los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Intervenir, de forma previa y obligatoria, tanto en el planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales, como en la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio, en cuanto a la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en la empresa, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo o de inaplicación de las mismas en los supuestos contemplados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el sector de Perfumería y Afines, de acuerdo con el procedimiento previsto en el ASAC. (...)

CAPÍTULO XVI: Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos

Artículo 84. Ámbito territorial y temporal.

1. El presente acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional y sus estipulaciones son de aplicación a todas las Empresas y trabajadores vinculados por este Convenio.
2. Los pactos recogidos en este capítulo tendrán la vigencia establecida para el presente Convenio en su conjunto. No obstante las partes firmantes del mismo se comprometen a mantener aquellos en los convenios que, en su caso, sucedan al presente, mientras continúe vigente el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito el 7 de febrero del 2012, o cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 85. Objeto.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria de Perfumería y Afines.
2. Quedan al margen del presente acuerdo:
   - Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
   - Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales u Organismos Autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del texto refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 86. Conflictos laborales.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este capítulo los siguientes tipos de conflictos laborales:
   A) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
   B) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación o aplicación del presente convenio colectivo.

C) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

D) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El presente acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, a menos que la misma afecte a intereses colectivos.
3. En el caso de que la solicitud de mediación trate de un conflicto distinto de la interpretación y aplicación del Convenio y además afectara a una única Comunidad Autónoma, el citado Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje derivará la solución del conflicto a los Organismos de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Autónoma correspondiente.
4. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las funciones que tiene asignadas por el presente convenio, serán sometidas, por acuerdo de las partes que la integran, a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento.

Artículo 87. Servicios de mediación y arbitraje.

En el seno de la Comisión Mixta Central se crea un Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje que asumirá las funciones específicas de mediación y arbitraje contenidas en el ASAC y solo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en este Convenio y en el ASAC. Estará constituido a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresarial del presente Convenio.

El Comité Paritario elaborará una lista de mediadores y árbitros que facilitará a los demandantes de sus servicios. Dicha lista se compondrá con los nombres aportados en número igual por las partes firmantes del Convenio. Corresponderá a las partes legitimadas de un conflicto la designación del mediador o mediadores así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista. A falta de designación, la misma podrá ser realizada por el Comité Paritario.

Artículo 88. Procedimiento de solución de conflictos.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

A) La intervención previa y perceptiva de la Comisión Mixta del Convenio, en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del mismo. La Comisión Mixta o el Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje podrán actuar en funciones de mediación a instancia de cualquiera de las partes, y/o de arbitraje por acuerdo de las partes en conflicto.

B) La mediación.

C) El arbitraje.

Artículo 89. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos recogidos en el artículo anterior se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Artículo 90. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

Los acuerdos a que pudiera llegar el Comité Paritario en los procedimientos de mediación y arbitraje que les sean sometidos, tendrán eficacia general o frente a terceros dentro del ámbito funcional, personal y territorial del presente Convenio.

Artículo 91. Procedimiento de mediación.

1. El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador (individual o colegiado) o la propuesta de una de las partes para que promueva la mediación y la formalización del acuerdo de avenencia que, en su caso, se alcance.

En los supuestos contemplados en el artículo 86.2 del Convenio, será preceptivo el mutuo acuerdo de las partes legitimadas para la mediación.

2. La mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes legitimadas.

   En los conflictos que versen sobre interpretación y aplicación del Convenio y afecten a intereses generales, las partes podrán acordar conjuntamente someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el artículo siguiente, sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

3. Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberá transcurrir, al menos, 72 horas. Será posible la sumisión voluntaria y conjunta de las partes al procedimiento de arbitraje.

4. En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consulta, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes.

5. La parte o partes que insten la mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes, proponiendo a la Comisión Mixta su mediación o designando cada una un mediador y señalando las cuestiones sobre la que versará la función de estos. Las partes, de común acuerdo, podrán delegar en el Comité Paritario la designación del mediador o mediadores.

6. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a solucionar el conflicto. La iniciación del procedimiento impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas por el motivo o causa objeto de la mediación.

7. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o los mediadores a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas.

   En caso de aceptación, el acuerdo conseguido en avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, así como a los efectos previstos en el art. 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos previstos en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

   En el supuesto de no alcanzarse la avenencia, el mediador o mediadores se limitarán a levantar Acta consignando la falta de acuerdo y las razones alegadas por cada parte.

8. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este artículo, sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el art. 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

9. La Comisión Mixta Central concretará la interrelación de esas funciones de mediación y/o arbitraje con los organismos y procedimientos de mediación y arbitraje de las Comunidades Autónomas. En todo caso, se informará, con carácter previo, a la Comisión Mixta Central cuando exista intención de plantear cualquiera de los procedimientos mencionados ante los órganos competentes de cualquier Comunidad Autónoma, la cual decidirá el ámbito de competencia correspondiente.

Artículo 92. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.
2. El procedimiento de arbitraje sólo será posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida al Comité Paritario en la que consten, al menos, los siguientes extremos:
   - Nombre del árbitro o árbitros designados o la decisión de delegar en el Comité Paritario la designación de los mismos.
   - Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
   - Domicilio de las partes afectadas.
   - Fecha y firma de las partes.

   Se remitirá copia del compromiso arbitral a la Secretaría del Comité Paritario, así como a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.
3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. El nombramiento se llevará a cabo en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo anterior.
4. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.
5. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.
6. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Comité Paritario y a la Autoridad Laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, este deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar dicho plazo mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.
7. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
8. El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos. En tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.
9. La resolución arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.
10. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días, a partir de su recepción como prevé el art. 67.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.
11. El laudo firme tendrá los efectos de sentencia firme de conformidad con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 93. Comité Paritario Sectorial de Mediación y Arbitraje.

A los efectos de lo establecido en este capítulo, el Comité Paritario Sectorial tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y en particular, las siguientes:

A) Aprobar un Reglamento de funcionamiento.

B) Establecer la lista de mediadores y árbitros.

C) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

D) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los Trabajadores y Empresas.

E) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría del Comité.

CAPÍTULO XVII: Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo

Artículo 94.

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados. (...)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el capítulo XVI de presente convenio. En el caso de no resolverse las discrepancias mediante el procedimiento de mediación, cualquiera de las partes podrá acudir a un arbitraje obligatorio ante la Comisión Mixta, quien designará el árbitro o árbitros que actúen en el procedimiento.

Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas

BOE nº 119, de 18 de mayo de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/05/18/pdfs/BOE-A-2012-6597.pdf

Artículo 27. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio colectivo,...

Sus funciones serán las siguientes:

– Interpretación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

– Vigencia del cumplimiento de lo pactado.

– Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.

– Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

– Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por los trabajadores o empresarios.

(...)

– A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el Artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación dispondrá de un plazo de 7 días para emitir pronunciamiento a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, y de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria primera del presente convenio, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el V ASAC. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Disposición transitoria primera.

Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, cuando la comisión paritaria no logre en su seno llegar a un acuerdo sobre las mismas, las partes firmantes acuerdan remitirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Acuerdo marco del sector de la pizarra

BOE nº 271, de 10 de noviembre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/11/10/pdfs/BOE-A-2012-13895.pdf

Artículo 35. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable...

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o en el correspondiente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), de las comunidades autónomas en los demás casos, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Movilidad geográfica.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores...

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la decisión del traslado afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o en el correspondiente Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), de las comunidades autónomas en los demás casos, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente AMAP y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 61. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Acuerdo Marco.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Acuerdo.

   (...)

5. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este AMAP por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
6. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de ámbito inferior y el presente AMAP.
7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente en cada momento.
8. Elaboración del Registro de Mediadores y Árbitros en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos del Sector de la Pizarra.

Artículo 68. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente AMAP se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este AMAP, descritos en el artículo 4 del citado Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria

BOE nº 237, de 3 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/03/pdfs/BOE-A-2013-10299.pdf

Artículo 26. Modo de Operar para la Clasificación Profesional.

(...)

c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta sobre la totalidad del encuadramiento o sobre parte del mismo en los términos que se detallan en la Disposición Adicional Tercera de este Convenio Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

Artículo 39. Tablas Salariales. Descuelgue salarial e Inaplicación en otras Materias.

II. Descuelgue salarial. (...)

En caso de desacuerdo en el período de consultas, las partes podrán someter su discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la discrepancia planteada.

III. Inaplicación de condiciones de trabajo.

El procedimiento contenido en el apartado II del presente artículo será de aplicación al resto de las condiciones de trabajo contenidas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos contemplados en los apartados II y III de este artículo, cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión mixta o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, éstas deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, tal y como dispone el artículo 82.3 del ET.

Disposición adicional primera. V Acuerdo Nacional Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

I. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Disposición adicional tercera. Comisión Mixta de Interpretación.

I. Se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuántas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

II. La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos Colectivos que puedan plantear los trabajadores a las empresas, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta.

(...)

VII. De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las diferencias al procedimiento previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera. Salario Mínimo de Grupo y Complemento Personal de Convenio.

II. Para la adecuación de la estructura salarial que se regula en el Artículo 35, aquellas empresas que mantuvieran complementos salariales sustancialmente diferentes a los regulados en el Artículo 37 de este Convenio y quisieran transformarlos en complementos de carácter personal para alcanzar el Salario Mínimo de Grupo (SMG), regulado en el Artículo 36, deberán acordarlo entre la Dirección y los Representantes Legales en el seno de la empresa afectada, remitiendo el Acuerdo que se alcance a la Comisión Mixta para su aprobación.

De no alcanzarse Acuerdo entre las partes, ambas se someterán a la mediación de la Comisión Mixta.

Convenio colectivo nacional de prensa no diaria

BOE nº 306, de 23 de diciembre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/23/pdfs/BOE-A-2013-13503.pdf

Artículo 43. Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior será de aplicación el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de este Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Disposición final primera. Comisión Mixta Paritaria.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores...

Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente Convenio, a instancia de cualquiera de la partes y en el plazo de quince días desde que se realice la solicitud de reunión, y con máxima urgencia cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de Convenio, según lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en la disposición final segunda del presente Convenio Colectivo.

Disposición final segunda. Adhesión a los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (A.S.A.C.), así como a su reglamento de desarrollo.

Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias

BOE nº 256, de 25 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/25/pdfs/BOE-A-2013-11198.pdf

Artículo 33.º No aplicación y Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A) No aplicación:

1. ...No obstante lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas, las condiciones de trabajo aquí pactadas cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en el Art. 82.3 ET...
6. Cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas podrá ser sometida por las partes a la Comisión Paritaria del presente convenio, que dispondrá, de conformidad con lo establecido en el Art. 34, de un plazo de 7 días para resolver.

   En caso de no alcanzar acuerdo la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el V ASAC. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

(...)

Artículo 34.º Comisión paritaria.

1. Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del convenio una comisión paritaria...
2. Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:
   a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio de acuerdo con la legislación vigente.
   b) Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el boletín oficial del estado, vinculantes para ambas partes.
   c) Arbitraje de las cuestiones que se sometan a consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia.
   d) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes en la interpretación del convenio.
   e) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
   f) A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el Artículo 33 del presente convenio en relación con el Artículo 82.3 del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

   (...)
4. En caso de no alcanzar acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el VASAC. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores

BOE nº 285, de 27 de noviembre de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/11/27/pdfs/BOE-A-2012-14536.pdf

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

...Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Artículo 12. Comisión paritaria.

1. Se acuerda establecer una Comisión paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio...

   Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa reguladora del órgano emisor.

2. Serán funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

   a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.

   b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

   (...)

   d) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión paritaria del II convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/o arbitraje para la solución de dichas discrepancias.

   e) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

(...)

4. Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

   De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la Comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

(...)

7. A falta de acuerdo en el ámbito de la empresa se remitirán las discrepancias a la Comisión paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de siete días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la Comisión paritaria.

   Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, el empresario podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.

Artículo 16. Mecanismo de participación de los trabajadores y trabajadoras.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente, utilizando el modelo establecido en el anexo 3 del presente convenio colectivo.

Las resoluciones emitidas por la Comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar

BOE nº 243, de 10 de octubre de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/10/pdfs/BOE-A-2013-10559.pdf

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

Transcurrido el año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes podrán acudir al procedimiento arbitral previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda y solución de discrepancias, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado este periodo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, este Convenio perderá su vigencia.

Artículo 15. Supuestos de inaplicación del Convenio Colectivo.

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

(...)

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.
5. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónomas de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Artículo 29. Traslados obligatorios por movilidad geográfica.

(...)

3.º En defecto de acuerdo, el conflicto será sometido con carácter vinculante a la Comisión Paritaria del presente Convenio que resolverá, aplicando los siguientes criterios:...

TÍTULO VII: **Comisión Paritaria**

Artículo 41. Funciones.

La Comisión Paritaria tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones de este Convenio, así como el control y seguimiento de la aplicación del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento del conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

Tendrá además cualesquiera otras funciones que resulten de las normas legales vigentes o que se establezcan en lo sucesivo y se refieran a la interpretación, cumplimiento o ejecución de este Convenio.

Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado

BOE nº 181, de 30 de julio de 2013

http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/30/pdfs/BOE-A-2013-8351.pdf

Artículo 10. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la autoridad laboral competente.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

En caso de conflicto colectivo laboral entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, las partes se comprometen a someterse a los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos laborales vigentes (sistema extrajudicial) y en caso de desacuerdo podrán someterse a un arbitraje que solucione el conflicto.

Artículo 14. Comisión paritaria.

(...)

La comisión paritaria del convenio colectivo del sector, a petición de las partes empresariales y sociales podrá mediar en los conflictos colectivos que se produzcan en la negociación de los convenios colectivos de ámbito inferior o en su interpretación.

Artículo 15. Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

(...)

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surja o tenga su origen en ese ámbito determinado.

III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos

BOE nº 255, de 21 de octubre de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/10/21/pdfs/BOE-A-2014-10687.pdf

Artículo 15. Funciones y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria, a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
   a) Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
   b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
   c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
   d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
   e) Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación a la empresa o empresas afectadas y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.
   f) Entender y decidir en la aplicación y ejecución de los procesos de subrogación.
   g) De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia Comisión Paritaria en su Reglamento.
   h) Con carácter previo a la adopción de un acuerdo de descuelgue de las condiciones establecidas en el presente convenio para cualquier empresa incluida en su ámbito funcional, será preceptiva la emisión de informe por parte de esta comisión paritaria.

   (...)
2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

(...)

7. En caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje...

Disposición adicional cuarta.

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3. del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y en su Reglamento de Desarrollo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho Acuerdo y a su Reglamento.

VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

BOE nº 119, de 18 de mayo de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/05/18/pdfs/BOE-A-2012-6592.pdf

Artículo 12. Comisión Paritaria.

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 15 sobre empleo. (...)
2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión «ad hoc», con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria. (...)
3. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria. (...)

7. (...) Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito estatal. (...)

Artículo 69. Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

1. Con fecha 7 de febrero de 2012, las organizaciones sindicales, confederación sindical de comisiones obreras (CC.OO.) y unión general de trabajadores (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales, confederación española de organizaciones empresariales (CEOE) y confederación española de la pequeña y mediana empresa (CEPYME) de otra, suscribieron el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC). Posteriormente, con fecha 23 de febrero de 2012, se publicó en el BOE el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.
2. Las partes firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, y en base a lo dispuesto en el artículo 91.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al V ASAC, así como a cualquier acuerdo que lo sustituya.

XX Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito

BOE nº 184, de 2 de agosto de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/08/02/pdfs/BOE-A-2012-10414.pdf

Disposición adicional primera. Administración del Convenio.

Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. (...)

2. Sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, esta Comisión tendrá competencias para desarrollar las siguientes funciones:
   a. Vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo y seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
   b. Mediación y arbitraje en caso de desacuerdo, que las partes, de forma voluntaria, decidan someter a esta Comisión una vez finalizado el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro.
   c. Intervención preceptiva previa en los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.
   d. La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio que venga a sustituir al presente, así como en la negociación para la inaplicación de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente Convenio.
3. La Comisión establecerá los sistemas de solución de discrepancias en el seno de la Comisión, con sometimiento a los procedimientos que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales regulados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, en los mismos términos establecidos en la disposición adicional 2ª del presente Convenio. (...)

Disposición adicional segunda. Procedimiento para solventar discrepancias de manera efectiva.

Las partes acuerdan la adhesión y sometimiento, con las adaptaciones que sean necesarias en el ámbito del presente Convenio Colectivo, a los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan producirse en las siguientes situaciones:

– Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del convenio colectivo que venga a sustituir al presente sin alcanzarse un acuerdo.
– En la negociación de las condiciones para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la adhesión y sometimiento al procedimiento de arbitraje será siempre con carácter voluntario si así lo contemplan dichos acuerdos interprofesionales. A tal efecto, una vez aprobados los citados acuerdos interprofesionales, la Comisión Paritaria regulada en la disposición adicional primera procederá a la adaptación de los procedimientos establecidos en tales acuerdos en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE.

Convenio colectivo nacional taurino

BOE nº 13, de 15 de enero de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/01/15/pdfs/BOE-A-2015-342.pdf

Artículo 31. Competencias de la Comisión de Seguimiento, Vigilancia y Control.

a) Vigilancia, interpretación y aplicación de la totalidad del articulado que comprende el presente texto. En el ejercicio de esta función, la comisión tendrá la facultad de recabar, en caso de reclamación de parte interesada y afectada por el presente Convenio, a cualesquiera personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, la información y documentación acreditativa del cumplimiento de las oportunas obligaciones salariales y de cotización a la seguridad social (TC4/5, TC4/6, TC1/19 y TC2/19) incluida la documentación de carácter fiscal referida a los pagos y retenciones a los trabajadores. (...)

c) Resolución de las reclamaciones individuales o colectivas que, con base y apoyo en las normas y disposiciones de este Convenio, se sometan a su decisión. Por motivos de sustitución se admitirán las reclamaciones de los profesionales, que acrediten su actuación con el certificado del delegado gubernativo y/o el justificante de actuación (Boletín de cotización TC 4/5). (...)

Disposición final tercera. Descuelgue.

En materia de descuelgue será de aplicación lo que al efecto regula el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final sexta. Adhesión a los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

BOE nº 112, de 8 de mayo de 2014

http://www.boe.es/boe/dias/2014/05/08/pdfs/BOE-A-2014-4854.pdf

Artículo 4. Ámbito temporal.

(...) En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo de un año desde la terminación de la vigencia inicial o de la correspondiente prorroga no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos, siendo la solución arbitral de carácter voluntario para las partes.

Artículo 9. Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.

(...)

j) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

(...)

CLÁUSULAS ADICIONALES:

Cuarta. Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del ET, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

(...)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio. (...)

Quinta. Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor

BOE nº 49, de 26 de febrero de 2015

http://www.boe.es/boe/dias/2015/02/26/pdfs/BOE-A-2015-1991.pdf

Artículo 8. Comisión Paritaria.

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

Artículo 12. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las previstas en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1. Interpretación del Acuerdo y solución exclusiva de los problemas de concurrencia con normas o convenios de ámbito inferior. La Comisión Paritaria intervendrá previamente y con carácter preceptivo en los conflictos de interpretación del Acuerdo marco, especialmente en lo regulado en su título IV. En este supuesto determinará si la interpretación dada por las partes se acomoda a lo pactado en el Acuerdo marco.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Acuerdo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo, y muy especialmente sobre lo regulado en su título IV. (...)
5. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el Sector de acuerdo con el procedimiento previsto en el V ASAC (Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales-Sistema Extrajudicial) en el plazo de un mes.
6. Fomentar la utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales. (...)

TÍTULO III: Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Artículo 13. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes signatarias del presente Acuerdo deciden ratificar, para el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera, el V ASAC (Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales - Sistema Extrajudicial) asumiendo expresamente su contenido. De producirse algún conflicto de aplicación entre el V ASAC y lo señalado en el presente Título III, prevalecerá el primero.

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

En este sentido, la Comisión Paritaria coordinará su actuación con los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje de marco autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

Artículo 14. Ámbito de aplicación.

El presente título tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al presente Acuerdo marco estatal sobre materias en el sector del transporte de viajeros por carretera.

Artículo 15. Conflictos colectivos.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante puedan promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores y se refiera a las materias contenidas en el título IV de este Acuerdo.

Artículo 16. Procedimientos.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Artículo 17. Mediación.

En los conflictos el procedimiento será voluntario y requerirá acuerdo de las partes.

La mediación será obligatoria en todos los casos, cuando se trate de un conflicto de interpretación del Convenio o de intereses o de concurrencia con otras normas paccionadas, debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte, tras haber intentado en un plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó.

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

En los conflictos de interés, la Comisión Mixta establecerá un reglamento de funcionamiento a partir de los principios aquí indicados, así como de lo que resulte en el futuro Acuerdo Interconfederal que sobre estas materias se pueda pactar, y/o en coordinación con los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje de marco autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Arbitraje.

Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá concluirse un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará Compromiso Arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:
   - Nombre del árbitro o árbitros designados.
   - Cuestiones que se someten a Laudo arbitral y plazo para dictarlo.

– Domicilio de las partes afectadas.

– Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.
5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje voluntario por las partes, se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción, audiencia a las partes e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad laboral competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

II Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación

BOE nº 185, de 3 de agosto de 2012

http://www.boe.es/boe/dias/2012/08/03/pdfs/BOE-A-2012-10462.pdf

Artículo 16. Cometidos y facultades de la Comisión Paritaria.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas a la Comisión Paritaria.

En este sentido, las partes se comprometen expresamente a que todas aquellas cuestiones que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo o cualquier otra que pudiera dar lugar al inicio de acciones judiciales de cualquier tipo, excepto las individuales, serán sometidas con carácter previo y obligatorio a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa. Una vez planteada la cuestión ante la Comisión Paritaria, ésta deberá reunirse en un plazo de quince días.

En caso de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria en los conflictos que pudieran derivarse de la interpretación y aplicación del presente Convenio en el plazo de 30 días hábiles desde que la cuestión se sometió a preceptivo informe de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a someter el asunto al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) con objeto de encontrar una solución en aquellas materias que no haya podido ser posible resolver en sede de Comisión Paritaria, y sin perjuicio de la posibilidad de cada una de las partes de acudir a la Jurisdicción competente.

Para someter el asunto al procedimiento de arbitraje previsto en el ASEC, se requerirá que tanto la parte sindical como la empresarial, acepten plantear el mismo de mutuo acuerdo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.

b) Interpretación del articulado del Convenio.

c) Intervención con carácter previo y obligatorio en las cuestiones litigiosas que se puedan plantear por la aplicación del articulado del Convenio, excepto las denuncias individuales.

d) Resolución de las cuestiones planteadas en virtud del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Emitir informe previo y preceptivo sobre las adhesiones al presente Convenio que pudieran producirse, así como en los supuestos de extensión que se contemplan en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).

f) Y, además, entender en todas aquellas materias que el articulado del Convenio haya previsto su intervención.

Disposición adicional primera. Cláusula de descuelgue.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas en el mismo previstas y de acuerdo con los procedimientos asimismo descritos en el citado artículo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa,...

En todo caso será de aplicación a estos efectos lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.