

2025

LAS COMISIONES PARITARIAS

EN LOS CONVENIOS
COLECTIVOS



CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha

UGT 

Castilla-La Mancha

INDICE

Introducción

1. Marco Jurídico y Normativo

- 1.1. La negociación colectiva como derecho fundamental
- 1.2. Regulación legal de las comisiones paritarias
- 1.3. El desarrollo en los convenios colectivos: ejemplo del IV Convenio de CMM
- 1.4. Normativa autonómica: Castilla-La Mancha y el CRRL
- 1.5. Jurisprudencia relevante sobre el papel de las Comisiones Paritarias

2. Naturaleza y Funciones de las Comisiones Paritarias

- 2.1. ¿Qué son las comisiones paritarias?
- 2.2. ¿Cómo están formadas?
- 2.3. ¿Qué funciones tienen?
- 2.4. ¿Por qué son importantes?

3. Diagnóstico en Castilla-La Mancha

- 3.1. ¿Cuál es la situación actual de las comisiones paritarias en nuestra región?
- 3.2. ¿Qué problemas detectamos?
- 3.3. Buenas prácticas detectadas
- 3.4. Necesidades específicas en Castilla-La Mancha
- 3.5. ¿Qué proponemos desde UGT CLM?
- 3.6. Una oportunidad que no debemos perder

4. Buenas Prácticas y Propuestas de Mejora

- 4.1. Casos de comisiones paritarias activas y útiles
- 4.2. Lecciones aprendidas desde la práctica sindical
- 4.3. Propuestas de mejora desde UGT CLM
- 4.4. La importancia de fortalecer lo paritario

5. Valoración Sindical y Necesidades Detectadas

- 5.1. Visión desde UGT Castilla-La Mancha
- 5.2. Necesidades detectadas por la acción sindical

6. Propuestas para el Fortalecimiento Institucional de las Comisiones Paritarias

- 6.1. Creación de una Red Regional de Comisiones Paritarias
- 6.2. Elaboración de un modelo tipo de reglamento interno
- 6.3. Formación especializada para representantes sindicales y empresariales
- 6.4. Integración con los sistemas de mediación y arbitraje (SIRCLA)
- 6.5. Seguimiento, memoria y evaluación desde el CRRL
- 6.6. Campaña de divulgación entre plantillas y representantes
- 6.7. Digitalización y acceso público a los acuerdos

7. Conclusiones Generales del Estudio

8. Anexos

- 8.1. Mapa de convenios con comisión paritaria en Castilla-La Mancha
- 8.2. Ficha tipo de funcionamiento de una Comisión Paritaria
- 8.3. Guía rápida de actuación ante conflictos laborales
- 8.4. Referencias legislativas y bibliográficas

Referencias legislativas y bibliográficas

INTRODUCCIÓN

Justificación del estudio

La Negociación Colectiva constituye uno de los pilares fundamentales del sistema de relaciones laborales en España, estando reconocida en el artículo 37 de la Constitución Española como derecho fundamental. En este contexto, las **Comisiones Paritarias** se configuran como órganos esenciales para garantizar la correcta aplicación de los convenios colectivos al asumir funciones de interpretación, vigilancia, seguimiento y resolución de conflictos derivados de su contenido.

El presente estudio se inscribe dentro del **Plan de Trabajo 2025** de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Castilla-La Mancha (UGT CLM) dentro del **Consejo Regional de Relaciones Laborales (CRRL)**, y responde a la necesidad de **visibilizar, fortalecer y poner en valor el papel de las Comisiones Paritarias** en los procesos de negociación colectiva, especialmente en un contexto de transformación del mercado de trabajo, marcado por nuevas formas de organización laboral, digitalización, cambios normativos y demandas crecientes de solución dialogada de conflictos.

UGT CLM considera que reforzar el conocimiento y el funcionamiento de las Comisiones Paritarias contribuye directamente a mejorar la calidad del diálogo social y a consolidar mecanismos eficaces de resolución de discrepancias, de manera ágil y extrajudicial, cumpliendo con los objetivos marcados por el CRRL en su misión de fomentar el diálogo y el consenso en el ámbito laboral regional.

Metodología

Este estudio ha sido desarrollado mediante una metodología mixta que combina el análisis documental, la revisión normativa y jurisprudencial, el estudio de casos reales y la consulta a agentes sindicales. Las fuentes utilizadas incluyen:

- Convenios colectivos vigentes en Castilla-La Mancha.
- Normativa estatal y autonómica en materia laboral.
- Informes y estadísticas del Ministerio de Trabajo, Inspección de Trabajo y el propio CRRL.
- Opiniones recabadas de representantes sindicales de UGT CLM en sectores estratégicos.
- Buenas prácticas detectadas en la aplicación de las comisiones paritarias en sectores específicos.

Además, se han identificado experiencias exitosas y limitaciones frecuentes con el fin de generar propuestas de mejora realistas y aplicables.

Objetivos del estudio

Objetivo general:

- Analizar en profundidad el funcionamiento, las competencias y el impacto de las Comisiones Paritarias en los convenios colectivos de Castilla -La Mancha, proponiendo líneas de mejora para su fortalecimiento institucional.

Objetivos específicos:

- Estudiar el marco legal que regula la existencia y funciones de las Comisiones Paritarias.
- Describir su estructura, naturaleza y funciones prácticas dentro del proceso negociador.
- Realizar un diagnóstico del grado de implantación y uso en la región.
- Evaluar su papel en la resolución de conflictos laborales.
- Identificar necesidades formativas y de recursos para su fortalecimiento.
- Proponer medidas concretas para potenciar su utilidad como herramienta de concertación y diálogo.

Este estudio aspira a ser una **herramienta útil para delegados y delegadas sindicales, representantes de las personas trabajadoras y del empresariado** con el fin de contribuir a una negociación colectiva más eficaz, justa y participativa.

1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

1.1. La negociación colectiva como derecho fundamental

La negociación colectiva constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos por el artículo 37 de la *Constitución Española*, en el que se establece la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Desde UGT Castilla-La Mancha, entendemos este derecho como una herramienta básica para alcanzar relaciones laborales justas, equitativas y adaptadas a la realidad cambiante del mundo del trabajo.

El marco legal que regula esta negociación se encuentra principalmente en el *Estatuto de los Trabajadores*, que desarrolla los aspectos esenciales del proceso negociador y determina el contenido mínimo de los convenios colectivos, entre los que se incluye, de forma obligatoria, la creación de una Comisión Paritaria.

Estas comisiones, compuestas por representantes paritarios de la parte social y empresarial, tienen un papel esencial en la interpretación y aplicación del convenio, así como en la resolución de conflictos derivados del mismo.

1.2. Regulación legal de las comisiones paritarias

El artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores establece que *“los convenios colectivos habrá de expresar como contenido mínimo lo siguiente: 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, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83”*.

Asimismo, el artículo 91.1 del mismo Estatuto señala que, *“Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos”*.

Y en su apartado 3 pone de manifiesto que: *“En los supuestos de conflicto 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”*. Esto refuerza la importancia de dotar a las comisiones paritarias de mecanismos eficaces y ágiles de funcionamiento.

Este papel atribuido por ley no solo legitima la existencia de las comisiones, sino que también obliga a que cuenten con los medios adecuados para cumplir con sus funciones de forma efectiva.

1.3. El desarrollo en los convenios colectivos: ejemplo del IV Convenio de CMM

Los convenios colectivos son los que, en última instancia, concretan el funcionamiento, estructura y competencias de las comisiones paritarias.

Un ejemplo claro es el **IV Convenio Colectivo de Castilla-La Mancha Media (CMM)**, que detalla con claridad aspectos clave como:

- **Composición paritaria:** cuatro representantes de cada parte, con voto ponderado según la representatividad.
- **Reglamento interno:** cada parte puede presentar propuestas normativas para regular su funcionamiento.
- **Funciones:** interpretación del convenio, vigilancia del cumplimiento, resolución de conflictos y notificación de acuerdos.

- **Plazos:** resolución obligatoria en un máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la solicitud.
- **Carácter obligatorio:** el paso por la comisión es preceptivo antes de acudir a cualquier otra vía de resolución de conflictos.

Este modelo ilustra cómo un convenio puede reforzar el papel de la comisión paritaria y dotarla de capacidad operativa real.

1.4. Normativa autonómica: Castilla-La Mancha y el CRRL

En el ámbito de Castilla-La Mancha, las comisiones paritarias están reconocidas como órganos necesarios para garantizar la correcta aplicación de los convenios. Desde el Consejo Regional de Relaciones Laborales (CRRL), órgano tripartito en el que participa UGT CLM, se promueve la consolidación de estos espacios de diálogo y concertación como herramientas prioritarias para la resolución autónoma de conflictos.

La normativa laboral autonómica ha ido reforzando el papel de las comisiones paritarias, incorporándolas a los procesos de seguimiento de convenios y fomentando su activación como mecanismo de solución consensuada frente a la vía judicial.

1.5. Jurisprudencia relevante sobre el papel de las Comisiones Paritarias

La jurisprudencia ha contribuido de manera significativa a delimitar el papel, los límites y las garantías de las comisiones paritarias, especialmente en relación con su capacidad interpretativa, su naturaleza jurídica y los efectos de sus acuerdos.

A continuación, se recogen algunas resoluciones clave que deben ser tenidas en cuenta por las organizaciones sindicales en el ejercicio práctico de la negociación colectiva:

1. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 22 de diciembre de 2015 (Recurso 263/2014)

El Tribunal Supremo reafirma que las comisiones paritarias no pueden alterar el contenido sustancial del convenio colectivo, ni introducir modificaciones que afecten al equilibrio de las partes firmantes.

La importancia sindical de esta sentencia reside en el hecho de que evita que se use a la comisión paritaria como vía informal de reforma del convenio colectivo sin el procedimiento legal correspondiente.

2. Sentencia del Tribunal Supremo, 27 de abril de 2017 (Recurso 213/2016)

Esta Sentencia reconoce que los acuerdos de la comisión paritaria tienen valor interpretativo preferente sobre el convenio, aunque no son vinculantes para los órganos judiciales si existen dudas razonables sobre su ajuste al texto.

La importancia sindical de esta sentencia radica en que obliga a documentar con rigor las decisiones, a justificar la interpretación y a actuar con transparencia.

3. Sentencia de la Audiencia Nacional, 6 de noviembre de 2019 (Procedimiento 187/2019)

Considera nulo un acuerdo de la comisión paritaria por haberse adoptado sin la presencia de todas las partes firmantes del convenio, vulnerando el principio de paridad.

La importancia sindical radica en el refuerzo de la necesidad de convocar y deliberar con la participación legítima de todas las partes firmantes.

4. Doctrina reiterada sobre la naturaleza jurídica

La Jurisprudencia coincide en que las comisiones paritarias no son órganos independientes ni ajenos al convenio colectivo, sino que son parte inseparable del mismo, por lo que deben regirse por los principios de la autonomía colectiva, la buena fe y la legalidad.

5. Sentencias sobre la vía judicial como garantía

La doctrina judicial deja claro que los acuerdos de las comisiones paritarias pueden ser recurridos judicialmente y que su función no sustituye el papel del juez en caso de conflicto grave.

Conclusión:

La Jurisprudencia refuerza el papel de las comisiones paritarias como instrumento válido de interpretación y aplicación del convenio, pero también exige rigor en su funcionamiento, respeto a la paridad, garantías de procedimiento y fidelidad al contenido pactado.

Desde UGT Castilla-La Mancha, tomamos nota de esta doctrina para formar a nuestras delegadas y delegados, defender la negociación colectiva con seguridad jurídica y utilizar las comisiones paritarias con plena legitimidad y eficacia.

2. NATURALEZA Y FUNCIONES DE LAS COMISIONES PARITARIAS

2.1. ¿Qué son las Comisiones Paritarias?

Las comisiones paritarias son órganos que nacen dentro de los convenios colectivos. Están formadas, de forma equilibrada, por representantes de las personas trabajadoras y de las empresas siendo su principal función ayudar a interpretar y aplicar correctamente el convenio colectivo actuando como espacio de diálogo y resolución de dudas o conflictos.

En otras palabras, son mesas de trabajo conjuntas donde ambas partes, la sindical y la empresarial, se sientan a hablar cuando surgen dudas o problemas relacionados con lo que se ha pactado en el convenio.

Desde UGT CLM consideramos que estas comisiones son clave para que los convenios no se queden en el papel, sino que se apliquen bien en el día a día.

2.2. ¿Cómo están formadas?

Las comisiones paritarias son órganos paritarios. Esto significa que en ellas hay el mismo número de representantes por parte de la plantilla (a través de los sindicatos) que por parte de la empresa. Esta igualdad garantiza que ninguna parte imponga su punto de vista sobre la otra.

La composición concreta suele venir detallada en el propio convenio. Por ejemplo, en algunos sectores cada parte puede nombrar a cuatro personas, mientras que en otros se pacta según el número de afiliados o la representatividad en las elecciones sindicales.

Además, muchas comisiones cuentan con un reglamento interno que explica cómo se organizan: cuándo se reúnen, cómo se convocan las reuniones, cómo se toman los acuerdos, etc.

2.3. ¿Qué funciones tienen?

Aunque puede haber diferencias según el convenio, la mayoría de las comisiones paritarias comparten una serie de funciones básicas:

- **Interpretar el convenio:** Aclarar lo que quieren decir determinadas cláusulas o artículos que puedan generar dudas.
- **Hacer seguimiento del cumplimiento:** Vigilar que lo que se ha pactado se esté cumpliendo en todas las empresas y centros de trabajo del ámbito del convenio.
- **Resolver conflictos:** Actuar como primera vía de resolución cuando hay desacuerdos entre la empresa y las personas trabajadoras sobre cómo aplicar el convenio.
- **Mediar y arbitrar:** En algunos casos, la comisión puede mediar o incluso arbitrar en conflictos, evitando tener que acudir directamente a los tribunales.
- **Negociar adaptaciones:** Si cambia la normativa o surgen nuevas necesidades, la comisión puede encargarse de adaptar algunas partes del convenio, siempre que esté previsto.

Estas funciones no son meramente formales, sino que pueden evitar conflictos mayores, mejorar la convivencia laboral y garantizar los derechos laborales de forma más eficaz.

2.4. ¿Por qué son importantes?

Las comisiones paritarias son importantes porque acercan el convenio a la realidad del trabajo diario permitiendo resolver los problemas de forma directa, rápida y sin necesidad de judicializar los conflictos.

Además, garantizan la participación real de las personas trabajadoras a través de sus representantes. En muchos casos, su actuación ha evitado despidos, ha corregido errores en nóminas o ha aclarado derechos en materia de jornada, permisos o condiciones laborales.

Reforzar estas comisiones es una forma de fortalecer la negociación colectiva, de dar valor a lo pactado y de crear espacios de diálogo que eviten el enfrentamiento.

3. DIAGNÓSTICO EN CASTILLA-LA MANCHA

3.1. ¿Cuál es la situación actual de las Comisiones Paritarias en nuestra región?

En Castilla -La Mancha, las comisiones paritarias están recogidas en la mayoría de los convenios colectivos sectoriales y de empresa. Sin embargo, no siempre están activas ni operan con la regularidad que deberían. En muchos casos, existen "solo en el papel", sin reuniones periódicas, sin reglamento interno claro o sin una estructura de trabajo definida.

A pesar de su potencial, estas comisiones siguen infrautilizadas, lo que debilita la aplicación efectiva de los convenios colectivos y, por tanto, la defensa de los derechos laborales.

Esta realidad no es exclusiva de nuestra comunidad, pero tiene una especial relevancia en sectores con alta conflictividad o escasa cultura negociadora.

3.2. ¿Qué problemas detectamos?

Tras revisar los convenios colectivos más representativos de la región y analizar experiencias prácticas, identificamos los siguientes problemas:

- **Falta de reglamentación interna:** Muchas comisiones no tienen normas claras sobre cómo se convocan, cómo se adoptan decisiones o qué plazos deben cumplir.
- **Reuniones esporádicas o inexistentes:** La mayoría de las comisiones sólo se activan ante un conflicto concreto y no celebran reuniones periódicas para hacer seguimiento o prevenir problemas.
- **Desconocimiento de su existencia y funciones:** Muchas personas trabajadoras desconocen que existe esta herramienta dentro del convenio o no saben cómo utilizarla.
- **Poca agilidad en los plazos de resolución:** En algunos casos, los plazos para resolver conflictos pueden llegar a ser de varios meses, lo que reduce la eficacia de la comisión.
- **Desigual implicación de las partes:** No siempre hay un compromiso real por parte de las empresas para hacer de estas comisiones un espacio vivo y útil. En ocasiones, la parte empresarial ve la comisión como un trámite, no como un espacio de diálogo social.

3.3. Buenas prácticas detectadas

A pesar de estas dificultades, también hay ejemplos positivos que debemos poner en valor. Algunos convenios colectivos de ámbito autonómico o estatal, como los analizados por UGT en su estudio de prácticas sindicales, han conseguido poner en marcha comisiones paritarias activas, que:

- Cuentan con reglamentos claros.
- Se reúnen regularmente.
- Intervienen en conflictos de forma preventiva.
- Participan en planes de igualdad, clasificación profesional o formación continua.

Además, el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) apuesta por reforzar estas comisiones dotándolas de un funcionamiento más ágil y flexible, y recomienda la aplicación de las orientaciones del VI ASAC para su mejora.

Estas experiencias demuestran que, cuando se apuesta por un uso real y activo de las comisiones, se mejora la calidad del diálogo social y se evitan conflictos mayores.

3.4. Necesidades específicas en Castilla-La Mancha

En nuestra región, necesitamos dar un impulso decidido a estas comisiones, especialmente en los sectores más afectados por:

- Alta rotación de personal (como transporte sanitario o atención domiciliaria).
- Contratación parcial o fija discontinua.
- Falta de cultura negociadora o sindical.

También es clave que las comisiones participen en materias transversales, como la igualdad, la salud laboral, la digitalización o la sostenibilidad, temas cada vez más presentes en los convenios y que necesitan seguimiento y actualización constantes.

3.5. ¿Qué proponemos desde UGT CLM?

Proponemos una estrategia regional centrada en:

- **Activar y dinamizar todas las comisiones paritarias existentes.**
- **Impulsar la formación de sus miembros**, especialmente en temas de igualdad, digitalización y resolución de conflictos.
- **Crear una guía de funcionamiento regional común**, que sirva de referencia básica para todos los sectores.
- **Fomentar la participación de las comisiones en nuevos ámbitos**: planes de igualdad, teletrabajo, salud laboral, etc.

- **Reforzar la coordinación entre comisiones y el CRRL**, para crear una red regional de intercambio y apoyo.
- **Exigir el cumplimiento de los plazos legales y convencionales de resolución**, con posibilidad de elevar al CRRL o al SERLA conflictos bloqueados.

3.6. Una oportunidad que no debemos perder

La realidad cambiante del trabajo, los nuevos retos laborales y sociales, y las herramientas recogidas en acuerdos como el V AENC nos colocan ante una oportunidad histórica: revitalizar las comisiones paritarias y convertirlas en lo que deberían ser siempre: **espacios vivos de negociación, resolución y mejora continua de las condiciones laborales.**

Con voluntad, formación y compromiso, podemos lograr que las comisiones paritarias dejen de ser un anexo formal en los convenios para convertirse en un **pilar esencial de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha.**

4. BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

4.1. Casos de comisiones paritarias activas y útiles

En el marco de este estudio, se han identificado convenios colectivos sectoriales estatales en los que estas comisiones no solo existen formalmente, sino que funcionan de manera efectiva.

En estos casos, la comisión paritaria no se limita a intervenir cuando hay un conflicto, sino que participa activamente en la gestión diaria del convenio.

Algunas características comunes a estas buenas prácticas son:

- **Reuniones periódicas establecidas por convenio**, tanto ordinarias como extraordinarias.
- **Plazos breves y claros para resolver discrepancias** (a menudo inferiores a 10 días).
- **Funciones ampliadas**, que van más allá de la interpretación del texto: intervienen en igualdad, clasificación profesional, formación o medidas ante cambios normativos.
- **Reglamento interno propio**, aprobado por ambas partes, que regula el funcionamiento detallado de la comisión.
- **Capacidad de elevar acuerdos a mecanismos externos como el ASAC** cuando no hay consenso.

Estas experiencias muestran que una comisión bien diseñada, con reglas claras y voluntad negociadora, **mejora significativamente la aplicación del convenio colectivo** y evita conflictos innecesarios.

4.2. Lecciones aprendidas desde la práctica sindical

De la experiencia sindical recogida en los estudios de UGT y en ponencias como la de Francisco Alemán Páez se extraen varias lecciones importantes:

- **Las comisiones paritarias no pueden improvisarse**. Necesitan una base legal y operativa sólida para funcionar.
- **Cuanto más se concreten sus competencias y métodos de trabajo en el convenio, más eficaces son**.

- **Cuando las partes creen en su utilidad y actúan con lealtad negociadora, los resultados son evidentes.**
- **La formación previa de sus miembros es esencial** para garantizar que las reuniones sean productivas y que se respeten los procedimientos pactados.

También se reconoce que el uso sistemático de la comisión paritaria **favorece la cultura del diálogo** en las relaciones laborales, fortalece la libertad sindical y refuerza la legitimidad del convenio colectivo como herramienta viva y útil.

4.3. Propuestas de mejora desde UGT CLM

Teniendo en cuenta lo aprendido de estas buenas prácticas, y adaptándolo al contexto regional, desde UGT Castilla-La Mancha proponemos las siguientes **líneas de mejora concretas** para las comisiones paritarias en nuestra Comunidad Autónoma:

a) Revisión y actualización de las cláusulas en los convenios

- Incluir plazos breves y vinculantes para la resolución de conflictos (preferiblemente 7 días).
- Regular la convocatoria de reuniones ordinarias al menos una vez cada trimestre.
- Establecer mecanismos claros de toma de decisiones (quórum, mayorías necesarias, actas).

b) Creación de reglamentos internos

- Impulsar que cada comisión tenga su propio reglamento de funcionamiento, consensuado y útil.
- Establecer modelos tipo desde el CRRL o desde la propia UGT para facilitar esta tarea.

c) Formación sindical especializada

- Programas de formación específicos para quienes integran comisiones paritarias, con especial atención a:
 - Interpretación jurídica del convenio.
 - Resolución de conflictos.
 - Igualdad y perspectiva de género.
 - Cambios normativos que afecten a las condiciones laborales.

d) Seguimiento y evaluación

- Incorporar una memoria anual de funcionamiento de las comisiones paritarias al CRRL.
- Promover estudios de impacto sobre su funcionamiento y utilidad en los distintos sectores regionales.

e) Impulso a la participación y la transparencia

- Divulgar entre las plantillas la existencia y funciones de la comisión.
- Hacer públicos (cuando sea posible) los acuerdos alcanzados, para fomentar la confianza y el conocimiento del convenio.

4.4. La importancia de fortalecer lo paritario

Fortalecer las comisiones paritarias no es solo mejorar un instrumento técnico: es reforzar el diálogo social, garantizar la participación democrática en el trabajo y dar vida al convenio colectivo.

Los espacios paritarios, permiten anticiparse a los problemas, adaptarse a los cambios y resolver conflictos de forma negociada, siendo ahí donde se ejerce, de manera concreta, la acción sindical.

Por eso debemos apostar por:

- Comisiones activas, no pasivas.
- Representantes formados y legitimados.
- Procesos transparentes, eficaces y útiles.

Esta apuesta forma parte de nuestra estrategia para una negociación colectiva **moderna, inclusiva y cercana a las necesidades reales de las personas trabajadoras.**

5. VALORACIÓN SINDICAL Y NECESIDADES DETECTADAS

5.1. Visión desde UGT Castilla-La Mancha

Desde UGT CLM consideramos que las comisiones paritarias deben ser una herramienta sindical útil, operativa y cercana a la realidad del trabajo. Sin embargo, a día de hoy, la mayoría no funcionan como deberían, bien por desinterés de las partes, falta de medios, desconocimiento o falta de formación específica.

Nuestra experiencia diaria en los sectores y territorios nos lleva a una valoración clara: **tenemos una oportunidad para recuperar y fortalecer el papel de estas comisiones como espacios de diálogo y solución.** Pero para eso hace falta compromiso, formación y estructura.

5.2. Necesidades detectadas por la acción sindical

Tras analizar los casos reales de aplicación de comisiones paritarias en convenios de distintos sectores, desde UGT CLM identificamos las siguientes necesidades concretas:

a) Reconocimiento real del valor sindical

- Las comisiones no pueden verse como un trámite: deben ser espacios de corresponsabilidad, donde se valore y respete el papel de quienes representan a las personas trabajadoras.

b) Mayor formación específica

- Las personas que forman parte de comisiones necesitan más herramientas prácticas sobre derecho colectivo, negociación, igualdad, resolución de conflictos o mediación.
- Es necesario incorporar esta formación en la actividad regular de las organizaciones sindicales, con apoyo institucional del CRRL.

c) Impulso institucional y seguimiento

- Desde el CRRL, se debería promover un espacio de seguimiento y evaluación anual del funcionamiento de las comisiones paritarias en la región.
- También sería útil contar con asesoramiento técnico común para todas las comisiones de convenio.

d) Modernización de los procedimientos

- Muchas comisiones siguen sin medios telemáticos, sin actas digitalizadas, sin canal de comunicación estable. Esto las hace lentas e ineficientes.
- Se propone facilitar el uso de medios digitales para convocatorias, votaciones o seguimiento.

e) Fomento de la cultura de lo paritario

- La resolución dialogada de los conflictos, la corresponsabilidad en la aplicación del convenio, y la participación sindical real deben formar parte de una cultura laboral más democrática y avanzada.

ANEXOS PRÁCTICOS

A continuación, se proponen varios **anexos de utilidad práctica**, elaborados a partir de los ejemplos y propuestas recogidas en la documentación sindical:

Anexo 1. Modelo de cláusula de comisión paritaria

CLÁUSULA DE COMISIÓN PARITARIA

Ambas partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria compuesta por un número igual de representantes de la parte social y empresarial, con las siguientes funciones:

- Interpretar las cláusulas del presente convenio.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de lo pactado.
- Resolver, con carácter previo a cualquier reclamación o procedimiento judicial, los conflictos derivados de la aplicación del convenio.
- Emitir dictamen en un plazo máximo de 10 días naturales desde la recepción de la consulta.

"Las Comisiones Paritarias en los Convenios Colectivos"

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre, y de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes. Las decisiones requerirán el consenso de ambas representaciones.

La Comisión contará con un reglamento de funcionamiento interno y podrá actuar por medios telemáticos.

Anexo 2. Ficha tipo para la creación de un reglamento interno

Elemento	Contenido mínimo sugerido
Composición	Número de miembros por cada parte y suplencias.
Convocatoria	Procedimiento, plazos y canales de comunicación.
Quórum	Mínimo de personas necesarias para deliberar y votar.
Adopción de acuerdos	Por consenso o mayoría, y sistema de votación.
Actas	Elaboración, custodia y firma.
Periodicidad de reuniones	Fijar calendario anual o condiciones de convocatoria extraordinaria.
Participación telemática	Condiciones de uso de medios digitales.
Subcomisiones o grupos de trabajo	En su caso, para temas específicos (igualdad, salud laboral, etc.).

Anexo 3. Propuesta de cronograma de implementación en Castilla-La Mancha

Fase	Acción prevista	Responsable	Plazo orientativo
Fase 1 – Revisión	Identificación de comisiones activas/inactivas	UGT CLM + CRRL	Septiembre 2025
Fase 2 – Formación	Cursos específicos para miembros de comisiones	UGT Escuela Sindical	Oct.-Nov. 2025
Fase 3 – Reglamentación	Redacción y aprobación de reglamentos internos	Comisiones de convenio	Nov.-Dic. 2025
Fase 4 – Seguimiento	Informe anual de funcionamiento	CRRL	Enero 2026

6. PROPUESTAS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Las comisiones paritarias representan un instrumento clave en la negociación colectiva, pero para que cumplan eficazmente su función, es necesario un impulso institucional que **refuerce su estructura, mejore su operatividad y consolide su papel dentro del sistema de relaciones laborales en Castilla-La Mancha.**

Proponemos las siguientes líneas de acción:

6.1. Creación de una Red Regional de Comisiones Paritarias

Proponemos constituir, bajo el amparo del Consejo Regional de Relaciones Laborales (CRRL), una Red Regional de Comisiones Paritarias.

Esta red permitiría:

- Establecer espacios de coordinación y aprendizaje entre sectores.
- Compartir experiencias, reglamentos, acuerdos y buenas prácticas.
- Servir de canal para el asesoramiento técnico y sindical en caso de bloqueo o conflicto.

Esta red podría articularse en torno a una plataforma digital y encuentros presenciales anuales, con el apoyo técnico del CRRL.

6.2. Elaboración de un modelo tipo de reglamento interno

Una de las principales carencias detectadas es la ausencia de normas claras de funcionamiento en muchas comisiones. Por ello, proponemos que el CRRL, junto con las organizaciones sindicales y empresariales, impulse un modelo base de reglamento interno, que incluya:

- Procedimientos de convocatoria.
- Plazos de respuesta.
- Adopción de acuerdos.
- Régimen de votación y desempates.
- Participación telemática.
- Custodia de actas.

Este modelo serviría como guía adaptable para cualquier comisión paritaria de la región.

6.3. Formación especializada para representantes sindicales y empresariales

El fortalecimiento de las comisiones pasa por contar con personas bien preparadas. Proponemos la creación de itinerarios formativos específicos, dirigidos a quienes participen en comisiones paritarias, con contenidos como:

- Interpretación jurídica del convenio colectivo.
- Procedimientos de mediación y arbitraje.
- Igualdad, planes y auditorías retributivas.
- Actualización normativa.
- Resolución dialogada de conflictos.

6.4. Integración con los sistemas de mediación y arbitraje

El documento sobre mediación y arbitraje de Castilla-La Mancha señala que la resolución dialogada de conflictos debe reforzarse desde dentro de los convenios colectivos. Por ello, proponemos:

- Que las comisiones paritarias tengan acceso directo y preferente al Sistema de Resolución de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha
- Que se reconozca la posibilidad de trasladar directamente al Sistema de Resolución de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha los desacuerdos bloqueados en las comisiones.
- Que se promueva la formación conjunta en mediación de las personas que forman parte de comisiones.

Esta coordinación debe permitir cerrar el círculo de solución autónoma de conflictos sin necesidad de acudir a la vía judicial.

6.5. Seguimiento, memoria y evaluación desde el CRRL

Proponemos que el CRRL:

- Incluya un capítulo específico sobre comisiones paritarias en su memoria anual.
- Elabore un informe bienal de seguimiento, en colaboración con los sindicatos y organizaciones empresariales.
- Cree indicadores básicos sobre su funcionamiento: número de reuniones, acuerdos, temas tratados, duración media de los procedimientos, etc.

Esta evaluación permitiría identificar problemas comunes y proponer soluciones adaptadas a cada sector.

6.6. Campaña de divulgación entre plantillas y representantes

Las comisiones paritarias deben ser conocidas por todas las personas trabajadoras. Por ello, proponemos una campaña conjunta de divulgación que incluya:

- Trípticos informativos adaptados a cada sector.
- Infografías y vídeos explicativos.
- Presentaciones sindicales en centros de trabajo.
- Inclusión de una ficha informativa en los propios convenios colectivos.

El conocimiento es el primer paso para la participación.

6.7. Digitalización y acceso público a los acuerdos

Finalmente, proponemos que el CRRL habilite un repositorio digital de acceso público en el que puedan consultarse:

- Reglamentos internos.
- Actas no confidenciales.
- Acuerdos interpretativos.
- Guías de actuación por sectores.

Esto facilitaría la transparencia, el aprendizaje mutuo y el fortalecimiento del papel institucional de las comisiones.

CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

El estudio realizado viene a corroborar una posición que desde UGT Castilla-La Mancha hemos sostenido de manera constante: las comisiones paritarias no pueden entenderse como una mera exigencia formal incorporada a los convenios colectivos, sino como órganos fundamentales para garantizar su correcta aplicación y eficacia real.

Su función trasciende el plano estrictamente interpretativo. Las comisiones paritarias deben configurarse como instrumentos activos que aseguren el cumplimiento de lo pactado, faciliten la adaptación del convenio a nuevas circunstancias y actúen como cauce ágil para la resolución de discrepancias. Cuando desarrollan plenamente sus competencias, contribuyen a reducir la conflictividad, mejorar el clima laboral y reforzar el valor del convenio colectivo como norma dinámica y viva. Por el contrario, su inactividad o infrautilización debilita la efectividad de los acuerdos alcanzados, incrementa la litigiosidad y erosiona el propio modelo de diálogo social.

En Castilla-La Mancha, si bien la mayoría de los convenios colectivos contemplan formalmente la existencia de una comisión paritaria, la realidad evidencia que muchas de ellas carecen de un funcionamiento regular, no disponen de reglamento interno o no mantienen una periodicidad adecuada en sus reuniones. Entre las causas identificadas se encuentran la falta de cultura paritaria consolidada, la insuficiencia de recursos, la carencia de formación específica y, en algunos casos, la ausencia de un compromiso efectivo por parte de determinadas empresas.

No obstante, también se han identificado experiencias positivas, tanto en el ámbito autonómico como en sectores de referencia, que demuestran que es posible articular comisiones paritarias eficaces, siempre que exista voluntad, organización y una estructura adecuada. Estas buenas prácticas constituyen un referente y un punto de partida para impulsar mejoras generalizadas.

En este contexto, el Consejo Regional de Relaciones Laborales se configura como un instrumento estratégico para promover este avance. Su naturaleza tripartita y su función como espacio institucional de concertación permiten impulsar iniciativas orientadas a:

- La elaboración de modelos comunes de reglamento interno.
- La evaluación periódica del grado de actividad y funcionamiento de las comisiones.
- La formación específica de las personas que las integran.
- La coordinación con los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.
- La incorporación de indicadores de seguimiento y calidad en su memoria anual.

A partir del análisis realizado, se identifican cinco líneas prioritarias de actuación:

1. Reactivar las comisiones ya constituidas, dotándolas de reglamento interno, calendario de reuniones y medios suficientes.
2. Reforzar la formación de las personas representantes sindicales que participan en estos órganos.
3. Difundir entre las plantillas la existencia y funciones de las comisiones paritarias, fomentando su utilización efectiva.
4. Ampliar y actualizar sus competencias, incorporando materias como igualdad, salud laboral, digitalización, sostenibilidad y formación.
5. Establecer mecanismos de seguimiento desde el Consejo Regional de Relaciones Laborales, incorporando indicadores de evaluación en su memoria anual.

Esta propuesta no constituye únicamente una mejora técnica del sistema convencional, sino una apuesta decidida por fortalecer el diálogo social, la participación y la defensa colectiva de los derechos laborales.

Como organización sindical, entendemos que el convenio colectivo solo despliega plenamente su eficacia cuando cuenta con una comisión paritaria activa, transparente y operativa. No basta con alcanzar acuerdos; es imprescindible garantizar su correcta interpretación, aplicación y adaptación a las nuevas realidades productivas. Reforzar las comisiones paritarias supone, en definitiva, fortalecer la autonomía colectiva, la democracia en el ámbito laboral y la participación sindical efectiva.

Impulsar y fortalecer las comisiones paritarias es, en definitiva, reforzar la eficacia del convenio colectivo, consolidar el diálogo social y garantizar una defensa real y efectiva de los derechos laborales en nuestra región.

8. ANEXOS

8.1. Mapa de convenios con comisión paritaria en Castilla-La Mancha

Descripción:

Este anexo incluirá un **mapa y listado actualizado** de convenios colectivos vigentes en Castilla-La Mancha que contemplan la existencia de una **comisión paritaria**. El objetivo es identificar:

- Sectores donde están activas y operativas.
- Sectores donde existen, pero no funcionan o están inactivas.
- Sectores donde aún no se han incorporado.

Estructura propuesta (ejemplo):

Sector / Subsector	Tipo de convenio	Comisión paritaria regulada	Activa	Observaciones
Transporte sanitario	Autonómico	Sí	Parcial	Reuniones esporádicas
Limpieza de edificios y locales	Provincial (CR)	Sí	No	Existe en papel, no se reúne
Ayuda a domicilio	Provincial (TO)	Sí	Sí	Se reúne trimestralmente
Hostelería	Provincial (AB)	Sí	Parcial	Falta reglamento interno
Atención a personas con discapacidad	Estatal	Sí	Sí	Funciona con reglamento operativo

Nota: Este mapa se irá actualizando con la información extraída de la acción sindical en cada territorio.

8.2. Ficha tipo de funcionamiento de una Comisión Paritaria

Objetivo:

Contar con un documento sencillo y replicable que pueda adjuntarse a los convenios o usarse en su aplicación práctica.

Modelo:

Nombre de la Comisión Paritaria:

Ejemplo: Comisión Paritaria del Convenio de Limpieza de Edificios de Toledo

Composición:

4 personas por parte sindical / 4 por parte empresarial

Convocatoria:

Cualquiera de las partes, con al menos 5 días de antelación

Periodicidad:

Ordinaria: trimestral

Extraordinaria: cuando lo solicite una de las partes

Plazo de resolución de consultas:

Máximo 10 días naturales

Funciones:

- Interpretación del convenio
- Resolución de discrepancias
- Seguimiento del cumplimiento
- Participación en igualdad / salud laboral / clasificación profesional

Actas:

Se levantarán en cada reunión, firmadas por ambas partes

Participación telemática:

Permitida previa notificación

8.3. Guía rápida de actuación ante conflictos laborales

Objetivo:

Dotar a representantes sindicales de un esquema claro de pasos a seguir cuando surge un conflicto que puede ser tratado en la comisión paritaria.

Pasos:

1. **Detección del conflicto:**

Recogida de información en el centro de trabajo o sector

2. **Consulta del convenio:**

Verificar si el asunto está regulado

3. **Activación de la Comisión Paritaria:**

- Redactar solicitud por escrito
- Enviar a la secretaría de la comisión (correo, registro)
- Anotar fecha de envío y plazo de respuesta

4. **Seguimiento sindical:**

- Preparar argumentario
- Designar representantes
- Solicitar copia del acta

5. **Evaluación de respuesta:**

- Si hay acuerdo → aplicar
- Si no hay acuerdo → valorar elevar al SIRCLA o vía judicial

Consejo sindical:

Siempre que sea posible, optar por la resolución dialogada. Si el conflicto no se resuelve, elevarlo con informe técnico y apoyo jurídico.

Referencias legislativas y bibliográficas

Normativa de referencia:

- Constitución Española (art. 37.1)
- Estatuto de los Trabajadores (arts. 85, 91)
- Ley 9/2002, de creación del CRRL de Castilla-La Mancha
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad
- VI ASAC – Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos
- V AENC – Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Documentación sindical utilizada:

- Estudio práctico sobre comisiones paritarias – UGT
- Guía UGT sobre el AENC
- Ponencia de Francisco Alemán Páez
- Documentos de comisiones paritarias sectoriales
- Informe sobre mediación y arbitraje en CLM – N.º 37/2023
- IV Convenio CMM
- BOE-A-2020-12214 – Real Decreto 901/2020
- Estatuto de los Trabajadores (BOE actualizado)

