

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2357 *Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Banco de España para los años 2023 y 2024.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Banco de España para los años 2023 y 2024 (Código de convenio n.º 90000622011981), que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2024, de una parte por los designados por la Comisión Ejecutiva del Banco de España, en representación del mismo, y de otra por el Comité Nacional de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de enero de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO BANCO DE ESPAÑA 2023-2024

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio Colectivo, de ámbito de empresa, se circunscribe a las funciones que desarrolla el Banco de España en su específica dimensión de banco central integrado en el Sistema Europeo de Bancos Centrales, su pertenencia al Mecanismo Único de Supervisión y Mecanismo Único de Resolución, y demás funciones encomendadas por la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, así como por cualquier otra disposición legal que resulte de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo resulta sólo de aplicación al personal del Banco de España que, prestando sus servicios dentro del ámbito funcional que se concreta en el artículo anterior, está unido al mismo por una relación jurídica de naturaleza laboral y sujeto, en calidad de norma básica, al Reglamento de Trabajo del Banco de España (en

adelante, «RTBE»), con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979 (BOE de 19 de julio).

Quedan fuera del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

a) Quienes desempeñen las funciones de gobierno del Banco, esto es, el Gobernador, la Subgobernadora y los directores y las directoras generales.

b) El personal que preste su actividad en virtud de un contrato civil de arrendamiento de obras o servicios, y sea retribuido a tanto alzado o por trabajo realizado.

c) El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga concertados con empresas privadas.

d) El personal que preste algún servicio al Banco en razón a pertenecer al funcionariado público y sea dicho servicio propio de su función.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en las oficinas centrales del Banco de España en Madrid y en sus sucursales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente convenio será 2023 y 2024, y se producirá su entrada en vigor el 1 de enero de 2023, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2024, todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que, en su caso, se contemplen en su texto.

Artículo 5. *Vigencia y denuncia.*

El presente convenio colectivo, cuya vigencia finalizará el citado 31 de diciembre de 2024, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia expresa del mismo, en los términos establecidos, por cualquiera de las partes legitimadas al efecto, con anterioridad a la fecha fijada para su finalización o, en su caso, la de sus prórrogas.

La denuncia a la que se refiere el párrafo anterior se efectuará mediante escrito formulado por la parte denunciante y dirigido a la otra parte durante el último trimestre del plazo de vigencia inicialmente pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de la totalidad de su contenido.

Artículo 6. *Cláusula sustitutoria.*

De conformidad con los artículos 82.4 y 86.5 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo declara que se mantiene en vigor el RTBE, con las modificaciones aprobadas por posteriores convenios –con excepción de aquellos acuerdos que con la evolución legislativa hubiesen devenido contrarios a normas de derecho necesario– en aquellos extremos que no modifica directa o indirectamente, y sustituye y renueva cuantas materias incorpora en la medida que produce alteraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, y con ánimo de sistematizar la normativa laboral interna vigente del Banco, ambas partes negociadoras mantienen el compromiso, contenido y reiterado en anteriores convenios colectivos, de refundir la misma en un único texto, incluyendo las adaptaciones pactadas en el presente convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible. No serán admisibles las interpretaciones que, a efectos de analizar situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el caso de que la autoridad o jurisdicción competente modificase o anulase alguno de sus pactos o que estos no pudieran materializarse por cualquier causa sobrevenida, este convenio colectivo podrá quedar anulado en su totalidad a petición de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II

Condiciones de carácter económico

Artículo 8. *Retribuciones salariales y extrasalariales.*

Año 2023.

De acuerdo con el artículo 19.Dos.1 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 («Ley 31/2022»), las retribuciones salariales y extrasalariales del personal del Banco de España experimentarán, con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, un incremento global del 2,5 % con efectos de 1 de enero de 2023.

Asimismo, y en aplicación del artículo 19.Dos.2 de la misma Ley 31/2022, se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023, si se dan las circunstancias siguientes:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento. A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento. A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

El 18 de octubre de 2023 se suscribió un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora de convenio para abonar, mediante un anticipo a cuenta, los incrementos salariales de 2023 hasta el 3 % [2,5 % fijo y 0,5 % adicional establecido en el punto a) anterior], con sus correspondientes atrasos. Asimismo, el 12 de junio de 2024 se suscribió nuevo acuerdo en el seno de la indicada Comisión para abonar mediante anticipo a cuenta el incremento salarial adicional del 0,5 % establecido en el punto b) anterior, con sus correspondientes atrasos. Es por ello que los indicados importes correspondientes al ejercicio 2023 quedan consolidados a la fecha de firma del presente convenio.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2023, otros incrementos salariales adicionales respecto de los previstos en el artículo 19 de la Ley 31/2022, sobre variaciones salariales para el personal al servicio del sector público, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

Año 2024.

De acuerdo con el artículo 6.1 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y

sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social («RDL 4/2024»), las retribuciones salariales y extrasalariales del personal del Banco de España experimentarán, con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, incluidos en estas últimas los incrementos derivados de lo previsto en el artículo 19.Dos.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, un incremento global del 2 % con efectos de 1 de enero de 2024.

Asimismo, y en aplicación del artículo 6.2 del mismo RDL 4/2024, con efectos de 1 de enero de 2024, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024. A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA del año 2024, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2024, otros incrementos salariales adicionales respecto de los previstos en el artículo 6.1 y 6.2 del RDL 4/2024, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

Año 2025.

De manera excepcional, el Banco abonará como anticipo a cuenta del futuro convenio de 2025, el incremento salarial que se establezca para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025 o norma de carácter similar. Este anticipo a cuenta se abonará, sin necesidad de convocar a la comisión paritaria interpretativa de convenio, en la primera nómina que sea posible tras la publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025 o norma similar. Con la firma del futuro convenio colectivo 2025 se consolidará dicho anticipo.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2025, otros incrementos salariales adicionales respecto de los previstos en Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025 o norma de carácter similar, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

CAPÍTULO III

Promoción profesional

Artículo 9. *Promoción vertical de 2023 y 2024.*

a) Promoción vertical 2023.

Se pacta para el año 2023 un 10 % de promociones verticales en los diferentes grupos, descontando del indicado 10 %, en su caso, las promociones ya efectuadas.

b) Efectos económicos promoción vertical 2023.

Con independencia de la fecha en la que se resuelvan, los efectos económicos de la promoción vertical reglada de 2023 para el grupo administrativo y de técnicos con pase a los niveles 14, 13 y 12 de la función bancaria, así como de la promoción vertical del grupo de actividades diversas, serán de 1 de enero de 2024.

c) Promoción vertical 2024.

Se pacta para el año 2024 un 10 % de promociones verticales en los diferentes grupos, descontando del indicado 10 %, en su caso, las promociones ya efectuadas.

d) Efectos económicos promoción vertical 2024.

Con independencia de la fecha en la que se resuelvan, los efectos económicos de la promoción vertical reglada de 2024 para el grupo administrativo y de técnicos con pase a los niveles 14, 13 y 12 de la función bancaria, así como de la promoción vertical del grupo de actividades diversas, serán de 1 de enero de 2025.

e) La Comisión Paritaria Asesora de Formación, en el ejercicio de sus competencias, concretará el colectivo participante, con objeto de excluir la posibilidad de promoción a los aspirantes que hubiesen promocionado en el año correspondiente, o en algún otro proceso de promoción cuya fecha de efectos económicos coincidiera con la de este proceso, por cualquier otra vía existente al efecto, así como otras exclusiones que considere relevantes.

Artículo 10. *Promoción adicional especial.*

Con carácter singular y excepcional, se establece una promoción adicional en el convenio 2023-2024, que absorbe las promociones que pudieran entenderse derivadas del artículo 39 del convenio colectivo de 1995, por el periodo de vigencia de este convenio colectivo y las anteriores que pudieran quedar pendientes.

Podrán participar en este proceso de promoción especial aquellas personas trabajadoras de los niveles 5 a 14 del grupo directivo, 1 a 5 del grupo administrativo y 2 a 7 del grupo de actividades diversas que cumplan los requisitos siguientes:

1. Llevar un periodo de catorce años sin promocionar a 31 de diciembre de 2023 y no haber promocionado en 2024. Para tener por cumplido este requisito, no se deberá haber promocionado entre el 31 de diciembre de 2009 y el 31 de diciembre de 2023 (ambas fechas incluidas).

Dado el carácter especial (y adicional) de esta promoción, en el presente convenio se pacta, de manera excepcional, que se incluya en este colectivo a aquellas personas trabajadoras para las que ha transcurrido un período de 14 años desde la fecha de su última promoción económica (fecha de efectos económicos en el nivel). En ningún caso, esto supone reconocer que la promoción efectiva se produce en la fecha de efectos económicos.

2. Tener una nota de evaluación del desempeño igual o superior a 3,5 en el proceso de evaluación de desempeño 2023.

3. No ejercer puesto de jefatura por designación de la Comisión Ejecutiva.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, para promocionar en este proceso especial será necesario, además:

a) Para el personal de los niveles 2 a 7 inclusive del grupo de actividades diversas, niveles 1 a 5 del grupo administrativo y niveles 11 a 14 inclusive del grupo directivo, que no exista un informe desfavorable sobre su promoción por parte de la dirección general a la que se encuentra adscrita la persona trabajadora.

b) Para el personal de los niveles 5 a 10 inclusive del grupo directivo, será necesario que la promoción especial sea hecha a propuesta de la dirección general a la que se encuentre adscrita la persona trabajadora.

Los requisitos deberán reunirse a 31 de diciembre de 2023 y mantenerse hasta la resolución del proceso. La convocatoria se publicará en el primer semestre de 2025.

Los efectos económicos de esta promoción especial serán de fecha 1 de enero de 2024.

Quienes hayan promocionado mediante el proceso de promoción especial regulado en este apartado, no podrán promocionar en los procesos de promoción vertical ordinarios correspondientes a los ejercicios 2021 a 2023, ambos inclusive.

En el caso de que el acceso a la promoción por esta vía implique un cambio de cometido, las personas promocionadas quedarán encuadradas en la función específica que se corresponda con el área donde se encuentran adscritas. A las personas trabajadoras promocionadas, se les exigirá la realización de la misma jornada de trabajo que aquella establecida con carácter general para aquellas encuadradas en el mismo grupo y nivel al que accedan. En el caso de que esto no suponga un cambio de jornada, se mantendrá su mismo horario.

Se distinguen dos colectivos diferenciados:

1. Personal de los niveles 2 a 7 inclusive del grupo de actividades diversas, niveles 1 a 5 del grupo administrativo y niveles 11 a 14 inclusive del grupo directivo:

El número de plazas a cubrir por esta vía será de 57, equivalente al número de personas que reúnen los requisitos de antigüedad en el nivel y nota de evaluación de desempeño establecidos, en los distintos grupos y niveles. Si realizado el proceso anterior no se cubriesen la totalidad de las plazas convocadas, se procederá a su cobertura dentro de este colectivo promocionable, disminuyendo el requisito del número de años sin promocionar de catorce a trece años, con el mantenimiento del resto de requisitos establecidos anteriormente. En este caso, las personas con 13 años sin promocionar se ordenarían conforme a los siguientes criterios:

1. Mayor tiempo sin promocionar.
2. En caso de empate en el tiempo sin promocionar, se decidirá por la nota de evaluación de desempeño más alta.

2. Personal de los niveles 5 a 10 inclusive del grupo directivo:

El colectivo de personal en este grupo es de 17, en los distintos niveles. Dado que se requiere la propuesta de la dirección general correspondiente, únicamente promocionarán las personas propuestas por su dirección general, sin que las promociones no realizadas incrementen el número de plazas asignado a ningún otro grupo, nivel o colectivo.

CAPÍTULO IV

Medidas de conciliación

Artículo 11. *Adaptación del Reglamento de Trabajo del Banco de España (RTBE) a las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.*

En el I Plan de igualdad del BdE, suscrito en fecha 19 de octubre de 2022 y publicado el 16 de enero de 2023, se contenían tres medidas de conciliación, la 20, 21 y 22, que modificaban el texto de determinados artículos del RTBE. En fecha 28 de abril de 2023, se suscribió acuerdo entre el Comité Nacional de Empresa (CNE) y la representación del Banco de España, en orden a la modificación de los artículos citados y la implantación de las medidas, y en el que ambas partes se comprometieron a ratificar en el siguiente convenio colectivo los acuerdos contenidos en el mismo.

En cumplimiento de dicho compromiso, se ratifica íntegramente el acuerdo del CNE de fecha 28 de abril de 2023, y la nueva redacción dada en el mismo a los artículos del RTBE que se relacionan a continuación:

Artículo 110.g), primer párrafo: «Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, cinco días por cada año natural para atender asuntos particulares sin necesidad de justificación. Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de fraccionar hasta tres de ellos en seis medias fracciones equivalentes al 50% de su jornada media diaria siempre que hayan sido devengados al menos tres días de asuntos particulares. Si el número de días devengados fuera inferior a tres, serán todos ellos fraccionables».

Artículo 110.h), primer párrafo: «Cuando en el año natural coincidan en sábado una o más fiestas de las 14 no recuperables en el destino de cada persona trabajadora, que no sean oficialmente trasladadas a días laborables, se concederá un día de permiso por cada uno de ellos como compensación a esta circunstancia, los cuales serán disfrutados dentro del año».

Artículo 139, último párrafo: «Además, las personas trabajadoras que hayan prestado diecisiete años de servicio dispondrán de un día libre adicional por año natural, incrementándose en un día libre adicional al cumplir veintidós años de servicios y en otro día más al cumplir veintisiete años de servicios. Estos días podrán disfrutarse a partir del primer día del mes en que se cumplen los años de servicio».

Artículo 160, tercer párrafo: «Tanto en la excedencia por cuidado de hijos o hijas menores de tres años como en la excedencia por cuidado de familiares, la reserva de su puesto de trabajo se extiende a los tres años».

Artículo 12. *Permisos por circunstancias familiares.*

Se modifican los apartados c-1 y c-2 del artículo 110 del Reglamento de Trabajo, quedando redactados en los siguientes términos:

«c-1) En los supuestos de fallecimiento o enfermedad grave:

I) Por dos días hábiles por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, o de parientes de ambos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con motivo del fallecimiento la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a provincia distinta de su centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

II) Por cinco días hábiles por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, o de parientes de ambos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se ampliarán estos permisos, en caso de ser necesario, por el tiempo indispensable y hasta un máximo de quince días hábiles, en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, nietos/as o hermanos/as.

La ausencia por fallecimiento regulada en este apartado c-1 comenzará siempre el mismo día en que se produzca el hecho causante, excepto en el caso en el que este se produzca en un día no laborable o en el que se haya completado la totalidad de la jornada, en cuyo caso el permiso se podrá iniciar el primer día laborable siguiente.

c-2) Por cinco días hábiles por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, o de parientes de ambos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso por enfermedad grave del apartado c-1 (si no excede de seis días), así como el permiso por accidente, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del apartado c-2, se podrán disfrutar de forma continuada o fraccionada, debiendo mantenerse vigente el hecho causante en el momento del disfrute. En el momento en el que cese la causa que dio lugar al permiso, cesará el derecho de disfrute, aunque no se haya completado el tiempo total del permiso.

Será incompatible el disfrute, por una misma causa, de los permisos establecidos en los apartados c-1 y c-2.»

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas normas de ámbito interno se opongan en todo o en parte a lo pactado en el presente convenio colectivo, en los términos establecidos en la cláusula sustitutoria contenida en su artículo 6.

Disposición final primera. *Ratificación Comisión Ejecutiva.*

El presente acuerdo de convenio colectivo será sometido a la aprobación y ratificación de la Comisión Ejecutiva del Banco de España, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III, artículo 23, de la Ley de Autonomía del Banco de España y el capítulo II, sección 4.^a, artículo 66, de su Reglamento Interno.

Disposición final segunda. *Comisión Paritaria Interpretativa de convenio.*

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a intentar resolver en el seno de la Comisión Paritaria cualquier discrepancia o conflicto que pudiera surgir, incluso los que pudieran ser planteados e interpuestos por sujetos legitimados no firmantes de este convenio, sometiendo tal discrepancia o conflicto obligatoriamente a dicha Comisión Paritaria, en los términos que se establecen a continuación:

1. Constitución.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, seguimiento, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

2. Composición.

La Comisión estará integrada por igual número de representantes de la Administración y de la parte social, componiéndose esta última por la persona que ostente la Presidencia del Comité Nacional de Empresa y una persona titular y otra de apoyo de cada uno de los sindicatos firmantes, designados por las partes firmantes del presente convenio colectivo quienes, de entre las mismas, elegirán dos personas que asuman la función de secretaría, una por cada parte. Cada sindicato firmante ostentará la misma representatividad en esta Comisión, a efectos de la toma de decisiones y adopción de acuerdos, que la ostentada en el Comité Nacional de Empresa.

3. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

a) Vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio con carácter general. Asimismo, la comisión ejercerá funciones de conciliación o mediación, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos les sean sometidos, de común acuerdo por ambas partes.

b) Entender, como trámite previo, preceptivo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan, incluso los interpuestos por quienes no sean firmantes del presente convenio colectivo, en los términos establecidos por la disposición final tercera del mismo.

4. Funcionamiento.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación escrita a la otra parte, con diez días de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y los antecedentes del tema objeto de debate, con un máximo de cuatro reuniones anuales, con el mismo

tratamiento que las reuniones de convenio, no computándose las que se convoquen como requisito previo a la vía jurisdiccional.

De las reuniones de la comisión se levantará un acta sucinta en la que se reflejarán puntualmente los acuerdos que, en su caso, se alcancen. Las actas serán redactadas por las personas que asuman la secretaría de la Comisión y deberán ser aprobadas por las personas integrantes de la misma.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el caso de que la Comisión no celebre reunión conjunta de las partes integrantes en el término de los quince días siguientes a ser convocada, quedará expedito el acceso al procedimiento extrajudicial de conflictos establecido en la disposición final tercera siguiente.

Disposición final tercera. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

En caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria o que se mantenga una discrepancia entre las partes en cualquiera de las funciones que legal o convencionalmente tenga encomendadas esta Comisión Paritaria, las partes establecen los siguientes procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos, cualquiera que sea la parte reclamante y aun cuando no sea firmante del convenio colectivo.

1. Mediación.

Una vez firmada el acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria, las partes deberán someterse al sistema de mediación en relación con la discrepancia surgida o el conflicto planteado, en los siguientes términos:

Tanto la representación de la administración como la representación de la parte social designarán, cada una, a una persona mediadora en el plazo de diez días naturales desde la firma del acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria, notificándose por escrito a la otra parte. No obstante, en dicho plazo, ambas partes podrán designar, de mutuo acuerdo, una única persona mediadora.

Una vez designadas las personas mediadoras, se celebrará una primera reunión en el primer momento que sea posible para éstas y las partes, con un plazo máximo de diez días naturales, a la que asistirán la parte social y empresarial de la Comisión Paritaria, así como las dos personas mediadoras designadas. En esa primera reunión las partes expondrán a las dos personas mediadoras sus posiciones de partida y argumentos. Se podrán celebrar más reuniones si, a juicio de las dos personas mediadoras designadas, pudieran resultar necesarias.

Las personas mediadoras informarán a las partes cuando entiendan que están suficientemente ilustradas sobre la discrepancia o el conflicto planteado y que, por tanto, cuentan con información suficiente para plantear posibles alternativas de solución no judicial. En ese momento comenzará el plazo para plantear propuestas de solución.

Cada una de las dos personas mediadoras deberá comunicar su propuesta o propuestas de solución en el plazo de diez días naturales desde que consideren que cuentan con información suficiente. Las propuestas de solución planteadas por las dos personas mediadoras (que, si lo consideran oportuno, podrían formular una única propuesta consensuada entre ellas) podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes en el plazo de diez días naturales desde su recepción.

En caso de aceptación por todas las partes de alguna de las propuestas realizadas, la avenencia tendrá que formalizarse por escrito, con los trámites que resulten de rigor.

En caso de que ninguna propuesta cuente con el acuerdo de las partes en conflicto se levantará un acta donde conste que la mediación se ha intentado sin éxito. Esta acta deberá ser firmada también por las personas mediadoras.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá el ejercicio de acciones judiciales o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto colectivo por la causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. Lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de que las partes, por agotamiento de plazos procesales, ejerzan las acciones judiciales oportunas.

2. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes podrán acordar voluntariamente encomendar sus diferencias a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta dicte sobre sus divergencias.

Para someterse a este procedimiento de arbitraje será imprescindible la manifestación expresa y por escrito de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión de una persona o personas expertas en arbitraje, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

El compromiso arbitral y el procedimiento de arbitraje no estarán sujetos a ninguna tramitación preestablecida, la cual deberá acordarse expresamente por las partes en cada caso.

Disposición final cuarta. *Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo.*

En relación con el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en el caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos en los términos establecidos en la disposición final tercera anterior.