

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Fundación Tecnalia Research and Innovation**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2023-2024-2025-2026 para la Fundación Tecnalia Research and Innovation. Código convenio número 01100941012020.

ANTECEDENTES

El día 23 de junio de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 13 de junio de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la Fundación Tecnalia Research and Innovation, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de julio de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo para determinados centros de Álava de
Tecnalia Research & Innovation (Tecnalia)****Capítulo I. Cuestiones generales****Artículo 1. Ámbito temporal, vigencia y ultraactividad**

La eficacia y vigencia del presente convenio colectivo queda condicionada a que el mismo tenga carácter estatutario.

El presente convenio entrará en vigor desde la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al 1 de enero de 2023 y su duración se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2026 ambos incluidos.

El convenio quedará denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 2026, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones de un nuevo convenio colectivo.

La comisión negociadora del convenio quedará válidamente constituida como máximo 15 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio. La presentación de las plataformas se realizará por ambas partes entre la fecha de finalización de la vigencia y los 15 días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del convenio.

Ultraactividad: se acuerda que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en la totalidad de su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 2. Ámbito de aplicación (funcional, personal y territorial) y partes que suscriben el convenio colectivo

El presente convenio se suscribe, de una parte, por Tecnalia, y por otra parte, por la comisión negociadora nombrada por los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo de Tecnalia afectados por el presente convenio.

El presente convenio tiene carácter de convenio colectivo de centros de trabajo y afectará a las personas trabajadoras que se encuentren de alta a la fecha de firma del convenio en los centros de trabajo de Tecnalia afectados por el mismo, siendo éstos los siguientes:

Miñano I.

- Parque Tecnológico de Álava.

Albert Einstein, 28.

E-01510 Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava).

Miñano II.

- Parque Tecnológico de Álava.

Leonardo Da Vinci, 11.

E-01510 Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava).

En este sentido, el presente convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de los anteriormente indicados centros de trabajo de la empresa Tecnalia afectados por el presente convenio, cuyos representantes legales designaron la comisión negociadora del mismo por la parte social, así como a los de nueva contratación en dichos centros, excepto al personal excluido del ámbito regulado por la legislación laboral ni al personal de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. Prioridad aplicativa

El presente convenio tiene prioridad aplicativa sobre cualquier otro, todo ello conforme a la normativa vigente.

En el caso de que, por cualquier causa, determinada materia regulada en el presente convenio no tuviera prioridad aplicativa sobre lo dispuesto en dicha materia en cualquier convenio colectivo sectorial que pudiera resultar de aplicación, se procederá de la forma siguiente:

- Durante el periodo en que el presente convenio colectivo no pudiera tener prioridad aplicativa en determinada materia, se aplicará en dicha materia lo previsto en el convenio colectivo sectorial de que se trate, no siendo posible, en ningún caso respecto a determinada materia, la aplicación parcial de la regulación del convenio colectivo sectorial y del presente convenio (espiguo).

- Tan pronto como legalmente fuese posible aplicar la prioridad aplicativa del presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el mismo.

Artículo 4. Régimen supletorio

Se aplicará al personal afectado por este convenio con carácter supletorio, en las materias no reguladas en el mismo lo previsto en la actualidad en el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2022–2025.

En ningún caso, resultará posible aplicar la técnica del espiguo, es decir, aplicar parcialmente lo regulado sobre cualquier materia en el presente convenio colectivo y lo regulado en el convenio colectivo convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2022–2025.

Artículo 5. Inaplicación del convenio colectivo

Ambas partes acuerdan que a los efectos de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa no podrá en ningún caso inaplicar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo salvo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En caso de que la empresa quisiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al órgano competente para conocer de la misma.

Artículo 6. Acuerdos colectivos específicos

Se mantienen vigentes determinados acuerdos colectivos que afectan a distintos colectivos de trabajadores definidos en atención a su pertenencia previa a las entidades que fueron objeto de la fusión que dio origen a Tecnalía. Para mayor claridad, se listan dichos acuerdos en el documento anexo, si bien dichos acuerdos no forman parte del presente convenio colectivo.

En ningún caso, resultará posible respecto a determinada materia la aplicación parcial de la regulación de la misma en lo dispuesto en el presente convenio colectivo o convenio colectivo de aplicación supletoria y en las condiciones específicas previstas en dichos acuerdos o documentos.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que el organismo competente al efecto, en uso de sus facultades, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las partes firmantes (parte social o empresa) así lo requiriera expresamente.

Capítulo II. Jornada de trabajo anual

Artículo 8. Jornada

La jornada laboral de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.697 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo.

A partir del 1 de enero de 2023, el cómputo de la jornada de trabajo realizada por el personal adscrito al servicio de meteo en cada momento se efectuará de la siguiente forma:

- Horas realizadas en fines de semana, festivos u horario nocturno (esto es, de 22:00 a 6:00), se computarán a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada.
- Las horas realizadas en supuestos distintos a los anteriormente indicados, se computarán a razón de 1 hora por cada hora trabajada.

Días especiales.

A partir del 1 de diciembre de 2023, las horas trabajadas los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, 5 de enero y 6 de enero, se computarán de la siguiente forma (en lugar de la anteriormente indicada):

- Si son realizadas en horario nocturno (esto es, de 22:00 a 6:00), en la noche del 24 al 25 diciembre, y en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y en la noche del 5 al 6 de enero, se computarán a razón de 2 ½ horas por cada hora trabajada.
- Si son realizadas durante dichos días especiales en otros horarios distintos al nocturno, se computarán a razón de 2 horas por cada hora trabajada.

Respecto al resto de la regulación en materia de tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2022-2025 y en los acuerdos específicos que resulten aplicables.

Artículo 9. Jornada completa/jornada parcial

Las condiciones pactadas en el presente convenio se aplican siempre que se encuentre vigente la relación laboral y se refieren a la realización de una jornada completa, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice, cuando así corresponda en atención a la naturaleza de la condición.

Capítulo III. Régimen salarial

Artículo 10. Absorción y compensación salarial

Se respetarán los derechos adquiridos que a la entrada en vigor del convenio colectivo pudieran tener reconocidos las personas trabajadoras, en su conjunto y cómputo anual, de forma que el salario global fijo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual, al que tenga derecho cada persona trabajadora no podrá verse disminuido como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

La estructura de la nómina se adaptará en cada momento a la estructura salarial prevista en el presente convenio o la que resulte aplicable en cada momento por cualquier título de carácter obligatorio. Para la adaptación de la nómina, se podrán compensar y absorber cuantos conceptos salariales tengan reconocidos los trabajadores, a título colectivo o individual, salvo el complemento de antigüedad (respecto al cual se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 y demás acuerdos específicos) y salvo aquellos complementos que hubieran sido reconocidos expresamente como no compensables ni absorbibles. No obstante lo anterior, en todo caso, se considerarán compensables y absorbibles en su integridad el complemento a devengos y/o la mejora voluntaria, así como el incremento a cuenta convenio.

Los conceptos complemento a devengos, mejora voluntaria, incremento a cuenta convenio y cualesquiera otros compensables y absorbibles, serán compensados y absorbidos por los conceptos salariales e incrementos previstos en el presente convenio, o por cualquier otro título de carácter obligatorio, cualquiera que fuera su naturaleza.

Artículo 11. Estructura salarial

El presente convenio colectivo incluye los siguientes conceptos salariales en su estructura salarial:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Plus de actividad.
- Plus extrasalarial.

El plus de actividad y el plus extrasalarial tienen carácter de salario fijo al igual que el salario base.

Además de los indicados conceptos salariales resultantes del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras podrán tener derecho conforme a las condiciones contractuales a ellos aplicables a otros conceptos salariales contractuales, tales como el complemento a devengos (compensable y absorbible), el complemento ad personam antigüedad (no compensable ni absorbible salvo con conceptos que retribuyan la antigüedad o años de vinculación de la persona trabajadora con la empresa) y el complemento ad personam (éste último no compensable ni absorbible), complementos de carácter individual que no forman parte del presente convenio.

La empresa podrá establecer sistemas de retribución flexible que permitan a las personas trabajadoras que voluntariamente se adhieran a los mismos sustituir retribución dineraria por productos en especie. Las personas trabajadoras podrán disponer a tal efecto de los conceptos salariales dinerarios previstos en el presente convenio y sustituirlos por productos en especie, con respeto en todo caso a los límites legales y a los términos y condiciones previstos por la empresa en dichos sistemas de retribución flexible.

11.1 Salario base, plus de actividad y plus extrasalarial.

El salario base, plus de actividad y plus extrasalarial es el que se determina en las tablas salariales para la vigencia del convenio colectivo.

11.2 Complemento de antigüedad.

Se aplicará al personal afectado por el convenio colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, un complemento de antigüedad consistente en quinquenios a computar desde la incorporación a Tecnalia y únicamente por los periodos de prestación efectiva de servicios, vacaciones, y aquellas situaciones de suspensión en situación de alta (incapacidad temporal y permisos por nacimiento de hijos/as). El complemento por quinquenio ascenderá a 39,27 euros mensuales en 14 pagas durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Para el colectivo procedente de Leia (entidad existente con anterioridad a la fusión que dio origen a Tecnalia), dadas sus condiciones específicas al respecto, este sistema y el cómputo de los quinquenios se iniciará a partir del 1 de enero de 2021.

El complemento de antigüedad no será compensable ni absorbible por otros conceptos de distinta naturaleza, si bien será compensable y absorbible por conceptos o complementos que retribuyan la antigüedad o periodo de vinculación de la persona trabajadora con la empresa.

Los quinquenios se computarán desde el mes de su vencimiento.

11.3 Pagas extraordinarias.

El salario real fijo anual de los trabajadores se abonará en 12 mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias que se abonarán, respectivamente, en julio y diciembre. Las pagas extraordinarias tendrán devengo semestral, de 1 de enero a 30 de junio respecto a la paga de julio; de 1 de julio a 31 de diciembre respecto a la paga de diciembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 12. Tablas salariales y actualización salarial

Se aplicarán las tablas salariales que se recogen a continuación para los años 2023, 2024 y 2025.

Para el año 2026, se incrementarán los importes de la tabla del año 2025 en el IPC real estatal del año anterior.

A efectos de lo previsto en el presente convenio colectivo, las remisiones al IPC se refieren al IPC real estatal del año anterior al año de la actualización (por ejemplo, respecto a la actualización salarial de 2026, el IPC es el real estatal de 2025).

Año 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	2.078,35	115,50	355,74	2.549,59	2.549,59	35.694,27
Titulado Medio	1.891,35	113,15	349,33	2.353,84	2.353,84	32.953,74
Maestro Industrial	1.454,09	99,71	311,95	1.865,75	1.865,75	26.120,55
Oficial administrativo 1ª	1.331,25	101,59	341,71	1.774,55	1.774,55	24.843,74
Oficial administrativo 2ª	1.192,75	99,27	317,82	1.609,84	1.609,84	22.537,81
Auxiliar Administrativo	1.131,87	104,58	268,96	1.505,40	1.505,40	21.075,63
Analista de 1ª	1.297,03	98,63	331,34	1.727,01	1.727,01	24.178,12
Analista de 2ª	1.245,50	96,77	325,63	1.667,90	1.667,90	23.350,63
Analista	1.133,89	102,55	268,96	1.505,40	1.505,40	21.075,63

Año 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	2.171,87	120,70	371,75	2.664,32	2.664,32	37.300,51
Titulado Medio	1.973,49	118,07	364,50	2.456,06	2.456,06	34.384,82
Maestro Industrial	1.484,52	101,79	318,48	1.904,79	1.904,79	26.667,06
Oficial administrativo 1ª	1.359,19	103,73	348,88	1.811,80	1.811,80	25.365,24
Oficial administrativo 2ª	1.217,82	101,36	324,50	1.643,68	1.643,68	23.011,50
Auxiliar Administrativo	1.154,50	106,67	274,34	1.535,51	1.535,51	21.497,14
Analista de 1ª	1.324,13	100,69	338,27	1.763,10	1.763,10	24.683,36
Analista de 2ª	1.276,65	99,19	333,77	1.709,62	1.709,62	23.934,65
Analista	1.156,57	104,60	274,33	1.535,51	1.535,51	21.497,14

Año 2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	2.226,95	123,76	381,18	2.731,89	2.731,89	38.246,47
Titulado Medio	2.021,11	120,92	373,30	2.515,32	2.515,32	35.214,46
Maestro Industrial	1.520,33	104,25	326,16	1.950,74	1.950,74	27.310,31
Oficial administrativo 1ª	1.391,77	106,21	357,25	1.855,23	1.855,23	25.973,24
Oficial administrativo 2ª	1.247,20	103,80	332,33	1.683,33	1.683,33	23.566,67
Auxiliar Administrativo	1.183,36	109,34	281,20	1.573,90	1.573,90	22.034,57
Analista de 1ª	1.355,95	103,11	346,40	1.805,47	1.805,47	25.276,53
Analista de 2ª	1.302,19	101,17	340,45	1.743,81	1.743,81	24.413,35
Analista	1.185,49	107,22	281,19	1.573,90	1.573,90	22.034,57

Artículo 13. Revisión del salario real

A estos efectos, se considera salario real, el salario global fijo dinerario, en conjunto y cómputo anual, que el trabajador tenga derecho a recibir por todos los conceptos, si bien excluyéndose el concepto de incremento a cuenta convenio y atrasos a cuenta convenio. No se considerará, en ningún caso, incluido dentro del concepto de salario real las cantidades o conceptos relativos a retribuciones en especie, dietas y desplazamientos, indemnizaciones o compensaciones económicas de cualquier tipo, atrasos correspondientes a otros años, gratificaciones no consolidables, seguros, beneficios sociales, salarios variables, etc., a los que pudieran tener derecho los trabajadores por cualquier causa.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que la empresa aplique sistemas de retribución flexible que permita a los trabajadores que se adhieran voluntariamente a los mismos sustituir salario dinerario por productos en especie, se incluirá dentro del concepto de salario real a estos efectos el salario dinerario fijo que el trabajador hubiera recibido de no haberse adherido o accedido a productos en especie en sustitución de la retribución dineraria.

Para aquellas personas trabajadoras respecto a las que el efecto de la aplicación de las tablas salariales no implique un incremento de su salario real, en conjunto y cómputo anual, respecto al vigente en el año anterior en un determinado porcentaje de actualización salarial, se incrementará el salario real en la cuantía que resulte necesaria para garantizar dicho incremento mínimo.

No se computará a efectos de determinar el incremento del salario real previsto en este convenio, el que hubiera disfrutado la persona trabajadora como consecuencia del cumplimiento y devengo de un nuevo trienio o quinquenio en concepto de complemento de antigüedad o como consecuencia de una subida promocional.

De esta forma, si tras aplicar el incremento que corresponda, por la aplicación de las tablas salariales del convenio, el salario real de la persona trabajadora, en conjunto y cómputo anual, respecto al aplicable en el año anterior, no se hubiera incrementado en el importe de la revisión pactada sobre salario real, se reconocerá a su favor la diferencia que resulte necesaria para garantizar dicho incremento pactado sobre el salario real en conjunto y cómputo anual.

Se adjunta a continuación la garantía de incremento sobre salario real (o revisión salarial sobre salario real) aplicable en los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

AÑO	ACTUALIZACIÓN SALARIO REAL
2023	4 por ciento
2024-2025-2026	El incremento salarial será la media aritmética del 3,50 por ciento y el IPC del año anterior. Esto es: Incremento salarial = $\frac{(\text{IPC año anterior} + 3,50 \text{ por ciento})}{2}$

Ejemplo incremento salarial resultante de la fórmula de actualización salarial:

Ejemplo 1: IPC = 3,00 por ciento.

$$\text{Incremento salarial} = \frac{(3,00 \text{ por ciento} + 3,50 \text{ por ciento})}{2}$$

$$\text{Incremento salarial} = 3,25 \text{ por ciento}$$

Ejemplo 2: IPC = 4,00 por ciento.

$$\text{Incremento salarial} = \frac{(4,00 \text{ por ciento} + 3,50 \text{ por ciento})}{2}$$

$$\text{Incremento salarial} = 3,75 \text{ por ciento}$$

Ejemplo 3: IPC = 3,50 por ciento.

$$\text{Incremento salarial} = \frac{(3,50 \text{ por ciento} + 3,50 \text{ por ciento})}{2}$$

$$\text{Incremento salarial} = 3,50 \text{ por ciento}$$

Para los años 2025 y 2026, adicionalmente a los porcentajes de incrementos resultantes de la fórmula de actualización salarial real para dichos años, se sumará un 0,425 por ciento cada año respectivamente.

Artículo 14. Actualización de la nómina y liquidación de atrasos

La actualización salarial de la nómina como consecuencia de lo previsto en el presente convenio colectivo se realizará y abonará no más tarde de la nómina correspondiente al tercer mes siguiente a la fecha de publicación del mismo en el BOTHA.

La liquidación de los atrasos que, en su caso, correspondan por la aplicación del presente convenio colectivo serán realizados y satisfechos como máximo en la nómina correspondiente al tercer mes siguiente a la publicación del mismo en el BOTHA.

Capítulo IV. Igualdad

Artículo 15. Igualdad

El objeto de la igualdad es garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta.

Sin perjuicio del plan de igualdad existente en la empresa y de las distintas políticas de igualdad seguidas por la misma en ejecución de dicho plan, en aplicación de la normativa en vigor se va a proceder a su revisión y, en su caso, a aprobar un nuevo plan de igualdad.

Una vez aprobado, en su caso, el nuevo plan de igualdad, deberá ser publicado y difundido entre el personal.

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

a) Generales. Promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la organización. Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

b) Objetivos específicos: velar por que el sistema retributivo garantice la no discriminación por razón de sexo. Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que integran la plantilla. Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa y su acceso a puestos de responsabilidad.

Capítulo V. Comisión paritaria y resolución de discrepancias

Artículo 16. Comisión paritaria y resolución de discrepancias

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente convenio, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las comisiones paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en convenios posteriores se le puedan atribuir.

La comisión paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos representantes de los miembros firmantes del convenio de la comisión negociadora representativa de la parte social (proporcionalmente a su representación en la mesa negociadora de convenio) y dos representantes de la empresa firmante, quienes, entre ellos, elegirán un secretario. La adopción de sus acuerdos se realizará por mayoría de cada parte, empresa y parte social. Cada parte podrá acudir a las reuniones de la comisión paritaria acompañada de asesores previa notificación a la otra parte. La comisión paritaria tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

a) Interpretación de este convenio, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

En este sentido, las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, se resolverán sometiendo el punto en litigio a la comisión paritaria. En caso de no llegar a un acuerdo, dicha comisión paritaria o cualquiera de las partes (social o empresa) podrá someter el punto en litigio al procedimiento de conciliación regulado en el acuerdo sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II).

b) La resolución de las discrepancias derivadas de la inaplicación del convenio colectivo: la comisión deberá pronunciarse con carácter preceptivo en esta materia antes de iniciar cualquier procedimiento resolución de conflictos ante el PRECO y/o acudir a la Comisión Nacional Consultiva de convenios colectivos o al órgano autonómico que resulte de aplicación.

c) Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

d) Mediación en conflictos, a petición de las partes, por mutuo acuerdo de las mismas.

La comisión paritaria, dependiendo del contenido de la petición de la parte o partes que promuevan su actuación, emitirá un informe o resolución, que será firmado al menos por un miembro de la misma, por cada una de las partes (empresa y parte social) que la componen.

La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta. Se entiende agotado el trámite de intervención de la comisión paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria para la recepción de consultas, la dirección de correo electrónico de la comisión paritaria que se habilitará, cuenta a la que tendrán acceso todos sus miembros.