

# CARL

ANIVERSARIO  
40



## Memoria 2022









Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

# Memoria de actuaciones 2022 del CARL

Informes anuales de  
Negociación Colectiva  
y SERCLA



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Junta de Andalucía

## **MEMORIA DE ACTUACIONES 2022 DEL CARL INFORMES ANUALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SERCLA**

La reproducción de esta Memoria está permitida citando su procedencia.

Primera edición, Mayo de 2023

© Para esta edición: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales Derechos reservados conforme a la Ley:

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales  
C/ Algodón, 1 Esquina Avda. Hytasa  
41006 - Sevilla. ESPAÑA

Tel.: 955 066 200 / 600 158 610

E-mail: [publicaciones.carl.ceeta@juntadeandalucia.es](mailto:publicaciones.carl.ceeta@juntadeandalucia.es)  
Información Internet: [www.juntadeandalucia.es/empleo/carl](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl)

Depósito Legal: SE 1086-2014

Imprime: Artes Gráficas Servigraf, S.L.



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

# ÍNDICE

<b>1. NATURALEZA Y COMPOSICIÓN.....</b>	<b>7</b>
1.1. EL PLENO .....	10
1.2. LA COMISIÓN PERMANENTE .....	12
<b>2. PRESENCIA INSTITUCIONAL .....</b>	<b>15</b>
<b>3. FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DIVULGACIÓN .....</b>	<b>27</b>
3.1. FORMACIÓN PARA PERSONAS NEGOCIADORAS, MEDIADORAS Y PROFESIONALES DE LAS RELACIONES LABORALES.....	29
3.2. PARTICIPACIONES Y COLABORACIONES CON JORNADAS EXTERNAS AL CARL	34
3.3. INVESTIGACIÓN Y DIVULGACIÓN .....	35
3.4. DIVULGACIÓN A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB DEL CARL.....	35
<b>4. INFORME ANUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA 2022 .....</b>	<b>37</b>
4.1. PLAN DE APOYO DEL CARL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA.	39
4.2. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA 2022 .....	43
<b>5. INFORME ANUAL DE ACTUACIONES DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE . RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA) ..</b>	<b>63</b>
5.1. ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL S.E.R.C.L.A., SEGÚN EL TIPO DE MODELIDADES Y PROCEDIMIENTOS.....	65
5.2. ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS. PRINCIPALES DATOS.....	66
5.3. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS SEGÚN EL TIPO DE MODALIDADES PROCEDIMENTALES. ....	68
5.4. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS. RESULTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD .....	70
5.5. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS. RESULTADOS POR MOTIVACIÓN. ....	70
5.6. ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS SEGÚN PROMOTORES DE LOS MISMOS.....	71
5.7. TABLAS ESTADÍSTICAS DE CONFLICTOS COLECTIVOS.....	72
5.8. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES. DATOS GENERALES. ....	73
5.9. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES. DATOS DESAGREGANDO LOS DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO. ....	74
5.10. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES. DATOS EXPEDIENTES RÉGIMEN DISCIPLINARIO. ....	74
5.11. TABLAS ESTADÍSTICAS DE CONFLICTOS INDIVIDUALES. ....	74
5.12. INTEGRANTES DE LOS EQUIPOS DE MEDIACIÓN QUE HAN ACTUADO DURANTE 2022. ....	78
5.13. COLEGIO ARBITRAL.....	81
5.14. ARBITRAJES REALIZADOS.....	81



The background features a series of concentric, curved lines in various shades of green, creating a sense of depth and movement. The lines are most prominent on the left side and curve towards the right.

**1.**

**NATURALEZA  
Y COMPOSICIÓN**



## 1. NATURALEZA Y COMPOSICIÓN

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es un órgano colegiado de naturaleza tripartita, constituido por las organizaciones empresariales y sindicales que ostentan la condición de más representativas en nuestra Comunidad Autónoma, Confederación de Empresarios de Andalucía, Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, así como por la Junta de Andalucía, quedando integrado dentro de la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Se crea por una de las primeras leyes del Parlamento de Andalucía (Ley 4/1983 de 27 de junio). En la línea de las directrices internacionales sobre Administración del Trabajo es creada para garantizar “la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de personas trabajadoras”, según lo previsto en el artículo 5 del Convenio 150 de la OIT.

El Consejo es un órgano de concertación y diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales, al que le corresponde, según su ley fundacional “facilitar la consulta y la cooperación entre la Administración autonómica y las organizaciones empresariales y sindicales, así como las de éstas entre sí y favorecer su acceso a los servicios administrados por la Comunidad Autónoma”.

De forma específica, las funciones actuales del Consejo vienen determinadas no sólo por el marco legal originario, que en determinados extremos ha sido modificado por normas posteriores, sino también por competencias atribuidas por normas posteriores legales, reglamentarias y convencionales. De forma sistemática, las competencias actuales son las siguientes:

- a) Art. 3.1.d) Ley 4/1983, de 27 de junio: Facilitar, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva consagrado en el artículo 37 de la Constitución, la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales, mediante apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento. El Consejo fomentará, en especial, la negociación colectiva en aquellos sectores donde existan particulares dificultades para la misma. En desarrollo de dicha previsión legal, se aprobó el Plan de apoyo a la negociación colectiva andaluza que continua vigente y que contiene un conjunto ordenado de objetivos y medidas para el impulso de la negociación colectiva.
- b) Art. 3.1.e) Ley 4/1983, de 27 de junio: Facilitar y promover la mediación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. A tal fin, el Consejo podrá adoptar medidas encaminadas a su solución mediante el ofrecimiento de mediadores y árbitros y la adopción de propuestas o recomendaciones, en especial respecto de contiendas prolongadas o de amplia repercusión en la Comunidad Autónoma o sobre autorregulación de huelgas y paros en servicios públicos esenciales. (Actualmente, y desde 1999, la gestión de los conflictos laborales colectivos y de determinados conflictos laborales individuales se gestiona en el CARL a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), residenciado en el Consejo y regulado en el Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA de 09/02/2022 - corrección de errores BOJA de 03/03/2022).

- c) Emisión de informes en el procedimiento de extensión de convenios, como órgano consultivo competente en Andalucía. Orden de 30 de noviembre de 2007, (BOJA de 21/12/2007).
- d) Emisión, de conformidad con el art 82.3 del E.T, de laudo arbitral en el procedimiento para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. Disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. (BOJA de 04/07/2013).
- e) Art. 3.1.g) Ley 4/1983, de 27 de junio: Asumir, a través de la Secretaría General, el registro de sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales de ámbito superior a la provincia y que no rebase el de la Comunidad Autónoma. Actualmente esta competencia encuentra su marco regulador en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación; Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales y Decreto 14/1986, de 5 de febrero, por el que se regula el régimen de depósito de los estatutos de los sindicatos de trabajadores en Andalucía, aplicándose de manera supletoria la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.
- f) Gestión del Registro de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo de Andalucía, creado por Decreto 362/2009, de 27 de octubre, y único para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con lo previsto en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- g) Gestión del Registro de Acuerdos de Interés Profesional de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el Decreto 487/2022, de 13 de septiembre, por el que se crea el Registro de Acuerdos de Interés Profesional de Andalucía (BOJA de 16/09/2022).

## 1.1.EL PLENO.

El Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es el máximo órgano de gestión y representación de la Institución, según lo previsto en el art. 9 de la Ley 4/1983.

Se define, fundamentalmente, por su labor informativa y de elaboración de acuerdos en asuntos concretos de relaciones laborales; la aprobación de normativas de carácter interno; la coordinación y evaluación del trabajo de las Comisiones y la gestión de cuantas funciones sean asignadas al Consejo.

Está integrado por el Presidente, el Secretario General y veintiocho miembros agrupados de la siguiente forma: en número de diez por la Confederación de Empresarios de Andalucía, como organización empresarial más representativa; en número de diez por los dos sindicatos más representativos, Comisiones Obreras de Andalucía y Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía; en número de cuatro por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, como administración laboral competente; y cuatro expertos de reconocido prestigio, designados por la Presidencia de la Junta de Andalucía a propuesta del Consejero/a competente en materia de empleo.

A la finalización del año 2022, el Pleno está constituido por los siguientes miembros:

<b>Presidenta de Honor</b>	D <sup>a</sup> . Rocío Blanco Eguren <b>Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo</b>
<b>Presidente</b>	D. Ángel Javier Gallego Morales, hasta el 16/11/2022 D. José Manuel Gómez Muñoz desde 16/11/2022 <b>Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</b>
<b>Secretario</b>	D. Eduardo Candau Camacho <b>Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</b>
<b>Por la Consejería de Empleo, Empresa (antes Formación) y Trabajo Autónomo</b>	D <sup>a</sup> . Beatriz Barranco Montes <b>Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo</b>  D. Luis Roda Oliveira <b>Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral</b>  D <sup>a</sup> María Victoria Matín-Lomeña Guerrero <b>Secretaria General de Servicio Público de Empleo y Formación</b>  D. Víctor de Santos Sánchez <b>Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</b>

### Por la parte empresarial

(Designados por la Confederación de Empresarios de Andalucía)

<b>Titulares:</b>	<b>Suplentes:</b>
D. José Manuel López Mayorga	D <sup>a</sup> . María Teresa García Gómez
D. Manuel Carlos Alba Tello	D. Felipe Gayoso Pavón
D <sup>a</sup> . Renéé Marie Scott Avellaneda	D. Rafael Rosa González-Serna
D <sup>a</sup> . Patricia León González	D <sup>a</sup> . África Caracena Márquez
D. Manuel Castro Alberto	D. Eugenio Gil García
D <sup>a</sup> . Carmen Mora de la Rosa	D <sup>a</sup> . Ana Cañavate Cazorla
D. Juan Román Gallego	D <sup>a</sup> . Dolores Gessa Sorroche
D. Antonio Reina Ortíz	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> del Mar Aguilera Callejón
D. Jorge Fernández-Portillo Pardo de Donlebun	D. José Alfonso Martínez Cueto
D <sup>a</sup> . Natalia Sánchez Romero	D. Antonio Arroyo Díaz

**Por la parte sindical**

(Designados por la Unión General de Trabajadoras y Trabajadoras de Andalucía)

Titulares:	Suplentes:
D. Juan Carlos Hidalgo Ruiz	D <sup>a</sup> Carmen Jurado Brombach
D <sup>a</sup> Clara de la Colina González	D <sup>a</sup> María Noelia Ramírez García
D. José Gabriel Berjano Méndez	D. Rafael Dorante Tinoco
D. Juan Antonio González Marín	D <sup>a</sup> Consuelo Nuñez Correa
D <sup>a</sup> Esperanza Morales Medina	D <sup>a</sup> Ana M <sup>a</sup> Maldonado Elena

**Por la parte sindical**

(Designados por la Comisiones Obreras de Andalucía)

Titulares:	Suplentes:
D <sup>a</sup> . Yolanda Carrasco Tenorio	D. Manuel Martínez García
D <sup>a</sup> . Clara Castarnado Calvo	D. Francisco Aurelio Martín Carrera
D. Francisco J. Fernández Jiménez	D. José Antonio Frejo Bolado
D. Daniel Moreno Arispón	D. Antonio Pacheco González
D. Jesús Serrano Gutiérrez	D <sup>a</sup> Trinidad Salcedo Navarro

**Por designación de la Presidenta de la Junta de Andalucía**

Titulares:	Suplentes:
D. Jesús Cruz Villalón	D <sup>a</sup> Cristina Campayo Rodríguez
D. José Luis Monereo Pérez	D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo

**1.2.LA COMISIÓN PERMANENTE.**

De conformidad con lo previsto en el Capítulo II de la Ley 4/1983 de 27 de junio del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, la Comisión Permanente se constituye como el órgano de gestión y ejecución del mismo. Presidida por el Presidente del Consejo y asistida por el Secretario General del CARL, se encuentra constituida por cinco miembros con la siguiente composición actual: dos por la Confederación de Empresarios de Andalucía, uno por Comisiones Obreras de Andalucía, otro por la Unión General de Tabajadores y Trabajadoras de Andalucía y un representante de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Al cierre del año 2022, las personas que conformaban la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de conformidad con la representación expresada en el párrafo anterior eran las siguientes:

- D. Ángel Javier Gallego Morales. Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desde el año 2012 hasta el 16/11/2022. D. José Manuel Gómez Muñoz. Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desde el 16/11/2022.
- D. Eduardo Candau Camacho. Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desde el año 2001.
- D. Luis Roda Oliveira. Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Miembro de la Comisión Permanente desde el 30/08/2022.

- D. José Manuel López Mayorga. Presidente del Consejo Empresarial de Relaciones laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el 16/12/2021.
- D. Manuel Carlos Alba Tello. Director del Area Jurídica de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el año 1990.
- D. Eugenio Gil García, Asesor Técnico de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
- D<sup>a</sup>. Yolanda Carrasco Tenorio, Secretaria de Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el 11/11/2021.
- D. Juan Carlos Hidalgo Ruiz. Secretario de Política Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión General de Trabajadoras de Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el año 2016.
- D<sup>a</sup>. María Noelia Ramírez García, Asesora Técnica de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el año 2016.
- D. Manuel Martínez García, Asesor Técnico de Comisiones Obreras de Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el año 2016.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 13 de la Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, las funciones de la Comisión Permanente son las siguientes:

- a. Preparar las sesiones del Pleno.
- b. Estudiar, tramitar y resolver cuantas cuestiones le sean encomendadas por aquél.
- c. Apoyar e impulsar la actividad de las comisiones de trabajo que se constituyan por el Pleno y coordinar el funcionamiento de las mismas.

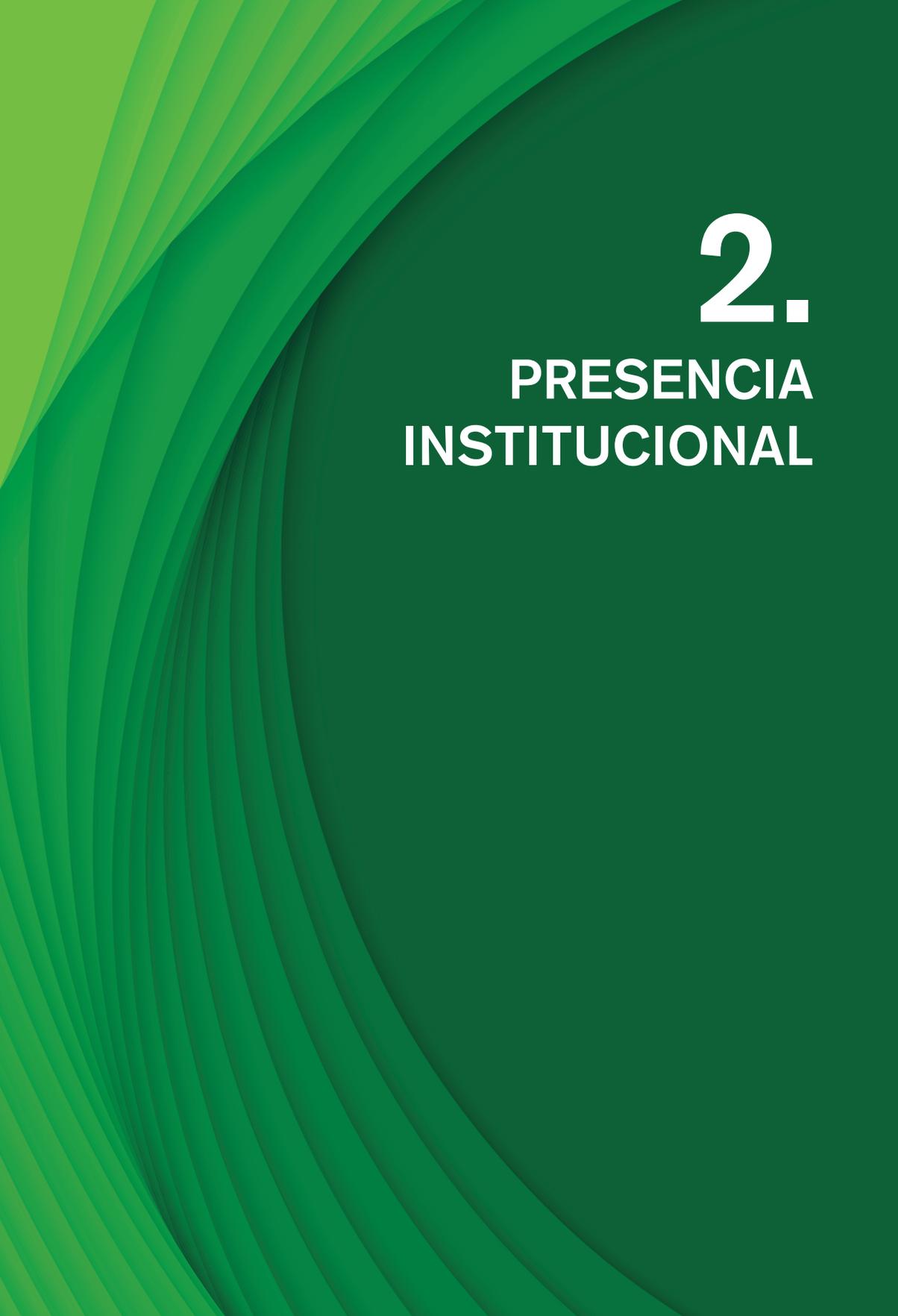
Es por ello que la Comisión Permanente realiza una doble función: por una parte, efectúa una labor previa, de preparación de todos aquellos temas que se han de elevar al Pleno, y por otra, debe ejecutar cuantas tareas le sean encomendadas por el mismo.

La Comisión Permanente se reúne al menos una vez al mes, y siempre que sea convocada por su Presidente, a iniciativa propia o por petición de cualquiera de sus miembros. Su régimen de sesiones y funcionamiento viene determinado por lo previsto en la Ley 4/1983 y por el Acuerdo de 20 de marzo de 1984, del Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en el que se hacen públicas las normas de funcionamiento interno del mismo.

Durante el año 2022 se han celebrado once reuniones de la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, celebrándose una de ellas en sesión extraordinaria. El calendario de dichas reuniones fue el siguiente:

31 de enero	16 de febrero
16 de marzo	20 de abril
18 de mayo	25 de mayo
22 de junio	5 de julio
21 de septiembre	29 de noviembre
19 de diciembre	



The background features a series of concentric, curved lines in various shades of green, creating a sense of depth and movement. The lines are most prominent on the left side and curve towards the right, where they fade into a solid dark green background.

**2.**

**PRESENCIA  
INSTITUCIONAL**



## 2. PRESENCIA INSTITUCIONAL

Durante el año 2022, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha seguido impulsando una intensa actividad institucional orientada a potenciar una de las principales características del modelo social andaluz, cual es la promoción de la negociación y del diálogo social. En este contexto es determinante el papel que juega el diálogo permanente manifestado por los agentes económicos y sociales, CEA, UGT y CCOO junto a la Administración Autonómica en el seno de este Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, por lo que se considera prioritaria su presencia en todos aquellos foros con los que comparte objetivos de diálogo y concertación.

### XVII Foro Aranzadi Social de Granada 2022.

D. Ángel J. Gallego Morales, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales tuvo la ocasión de asistir a su inauguración el 17 de febrero. En esta sesión se comentaron las novedades normativas y bibliográficas; doctrina de los Juzgados de lo Social de Granada, del Tribunal Superior de justicia de Andalucía, del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, y Jurisprudencia del Tribunal Supremo. En la Tribuna de actualidad de ese día se abordaron, en el abanico de la Reforma Laboral, los procedimientos de regulación temporal de empleo.

### Jornada anual “Online:” de Derecho Colectivo de la Mesa de lo Social de la Audiencia Nacional”.

El día 25 de febrero se celebró la Jornada Anual sobre Derecho Colectivo, organizada por el Foro Español de Laboristas (FORELAB), y la Asociación Nacional de Laboristas (ASNALA), bajo el título “Jornada Anual de Derecho Colectivo de la Mesa de lo Social de la Audiencia Nacional”, y que tuvo lugar en el salón de actos de la sede del Consejo Económico y Social, sito en la C/Huertas, 73 de Madrid.

D. Antón Costas, Presidente del Consejo Económico y Social, D<sup>a</sup> Ana Gómez, Presidenta de ASNALA, D<sup>a</sup> Beatriz Losada, Directora de la Fundación Sima, y D<sup>a</sup> Pilar Menor, Presidenta de FORELAB, inauguran esta Jornada y presentan al primer conferenciante, D. Pablo Aramendi, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que analiza el balance del último año de dicha

Sala. A continuación se presentan a los demás conferenciantes que van a tratar, a lo largo de la Jornada, los siguientes temas:

- Balance de la contratación laboral vinculados a la negociación colectiva, deber de información del empresario a la persona trabajadora contratada y a la RLT.
- Suspensiones de contratos y reducciones de jornada. Periodo de aplicación de las medidas, prórrogas, fuerza mayor temporal y fuerza mayor temporal vinculada a decisiones de las Autoridades. Reglas comunes: afectación y desafectación. El nuevo mecanismo RED.
- Novedades en materia de subcontratación: Convenio de aplicación, RTL, centros especiales de empleo, régimen transitorio. Breve valoración de la reforma laboral.
- Actual régimen de aplicación de los convenios colectivos, e Incidencia de la reforma laboral en el sector público.

Después de un breve debate, D. Luis E. Fernández, miembro del Comité Ejecutivo de FORELAB, clausura la Jornada.

D. Ángel J. Gallego Morales, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y D. Eduardo Candau Camacho, Secretario General de la misma institución, tuvieron la ocasión de Inscribirse y asistir Online a este Evento.

## Plan de apoyo del CARL a la negociación colectiva andaluza.

En el marco del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza se celebró el día 7 de abril una Jornada Formativa de Negociación Colectiva, organizada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, para la formación de personas negociadoras y asesoras en convenios colectivos de Andalucía, y para las mediadoras del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla).

La inauguración de esta Jornada fue presidida por la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D<sup>a</sup> Rocío Blanco Eguren, dando paso a la conferencia inaugural: “La Reforma laboral de 2021 y la Jurisprudencia: encuentros y desencuentros”, que corrió a cargo de D. Antonio Vicente Sempere Navarro, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. Ángel J. Gallego Morales presentó y moderó el coloquio versado en “La Reforma Laboral desde la visión de las organizaciones negociadoras”.

## Sesión de trabajo de Consejos de Relaciones Laborales de España.

En Las Palmas de Gran Canaria, el 7 de julio de 2022, se celebra una Sesión de Trabajo compuesta por los CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE ESPAÑA. En esta sesión participan la Comisión de Trabajo del Consejo Canario de Relaciones Laborales y los responsables de los Consejos de Relaciones Laborales de Andalucía (CARL), País Vasco (CRLPV), Catalunya (CRLC) y Galicia (CGRL).

El plan de trabajo de la Sesión se organiza en tres paneles, siendo en el primero donde se hace una reseña de los aspectos estructurales de los Consejos participantes. Se analizan los marcos normativos, la composición y funcionamiento de los órganos de gobierno, el papel de la Administración Autonómica y la estructura administrativa: RPT, sedes, presupuesto, etc.

En el segundo panel se reseñan las competencias, actuaciones y servicios de los Consejos participantes, abordando la negociación Colectiva con datos estadísticos, los servicios de apoyo y competencias regladas. Analizan la Investigación y el estudio de las relaciones laborales apoyándose en publicaciones, colaboraciones, recomendaciones y trabajos. Por último examinan la gestión de la conflictividad laboral desde los Consejos de los Acuerdos Interprofesionales de Solución Autónoma de Conflictos: La experiencia AGA, SERCLA y PRECO.

Para finalizar, en el tercer panel, se analiza la realidad actual e impulso del Tribunal Laboral de Canarias con una exposición de la situación, completándolo con un debate abierto.

### **Jornada “El impulso institucional a las relaciones laborales. Situación actual y oportunidades tras la reforma laboral y las nuevas realidades pospandémicas”.**

El 8 de julio de 2022 se celebra en Las Palmas de Gran Canarias esta Jornada dirigida a las organizaciones sindicales y empresariales, Colegios Profesionales, Universidades y Administraciones Públicas.

Tras la inauguración, se analiza y se abre un debate sobre “El impulso de la negociación colectiva en el actual escenario desde los Consejos de Relaciones Laborales: Experiencias autonómicas”. El moderador es el Director General de Trabajo, D. Alejandro Ramos Guerra, y los participantes en el debate: el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. Ángel J. Gallego Morales, el Presidente del Consejo Vasco de Relaciones Laborales, D. Tomás Arrieta Heras, la Secretaria General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, D<sup>a</sup> Angels Pujols Muntada y la Secretaria General del Consello Galego de Relaciones Laborais, D<sup>a</sup> Cristina Fabeiro Varela.

Tras una pausa, se analizan en el siguiente debate “Los sistemas autónomos de gestión de conflictos laborales. Experiencias y modelos desde otros territorios. Realidad actual e impulso del Tribunal Laboral de Canarias”. En este coloquio participan representantes de ASAC, SERCLA, PRECO Y AGA Y moderando D. Gustavo Santana Martel, Viceconsejero de Empleo del Gobierno de Canarias.

Se clausura esta jornada con las conclusiones efectuadas por la Comisión de Trabajo del Consejo Canario de Relaciones Laborales sobre el encuentro mantenido con los Consejos de Relaciones Laborales.

### **Encuentro interterritorial de organismos de mediación laboral.**

La Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (Orecla) convoca, los días 8 y 9 de septiembre en Santander, el encuentro de organismos de solución autónoma y extrajudicial de conflictos, con el ánimo de promover la unión de fuerzas comunes.

El objetivo de esta reunión es ofrecer la oportunidad de compartir cuestiones de especial interés para el funcionamiento, el desarrollo y la potenciación de todos estos organismos y, en especial, de la mediación laboral.

El SERCLA, a través del Secretario General del CARL, intervino en el programa “Hoy por Hoy Cantabria” de la Cadena Ser. Programa que, el día 8 de septiembre y con carácter divulgativo, habló sobre qué es la mediación Laboral y el valor que se aporta a través de ese mecanismo.

## Nombramiento del nuevo Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a propuesta de la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Doña Rocío Blanco Eguren.



El 16 de noviembre de 2022, por Decreto 18/2022 del Presidente de la Junta de Andalucía, D. Juan Manuel Moreno Bonilla, fue nombrado Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales D. José Manuel Gómez Muñoz, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla y Catedrático Jean Monnet de Derecho Europeo, de cuyo Departamento ha sido director desde 2019. Como docente ha sido profesor en las Faculta-

des de Derecho, Ciencias del Trabajo, y Ciencias Económicas y Empresariales de dicha Universidad desde 1989, habiendo sido Director de su Centro de Documentación Europea y responsable de su Polo Europeo Jean Monnet Centre d'Excellence, y ostentado numerosos cargos de responsabilidad académica. Cuenta con una amplia trayectoria como investigador principal de numerosos proyectos nacionales de investigación interuniversitarios, así como árbitro en conflictos laborales y ha ostentado la presidencia de numerosas mesas de negociación colectiva en Andalucía. En su labor investigadora es autor de decenas de artículos en publicaciones y revistas especializadas, además de haber elaborado informes y dictámenes jurídicos para diferentes entidades públicas. También ha participado en la redacción de proyectos legislativos, como la Ley de Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en Andalucía (2008-09). Ponente y conferenciante en más de 250 simposios nacionales e internacionales, es Premio Extraordinario de Doctorado de la Universidad de Sevilla (1995), Premio de Investigación del Consejo Económico y Social (2001) y Premio Andalucía sobre Migraciones (2004).

## 25 Aniversario de la creación del Consejo Económico y Social de Andalucía. Jornada de Participación y Diálogo Social en Andalucía.

El 24 de noviembre de 2022 se celebró, en la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo (Isla de la Cartuja), "El 25 Aniversario de la creación del Consejo Económico y Social de Andalucía."

Jornada de Participación y Diálogo Social en Andalucía a la que tuvieron ocasión de asistir D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, y D. Eduardo Fernando Candau Camacho, Secretario General de este mismo órgano colegiado.



*D<sup>a</sup> Rocío Blanco Eguren, Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D. Juan Marín Lozano, Presidente del CES, D. Jesús Mueztu Gregorio de Tejada Defensor del Pueblo Andaluz y D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del CARL*

La inauguración corrió a cargo de la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, doña Rocío Blanco Eguren, El Presidente del Consejo Económico y Social, D. Juan Marín Lozano, y la Directora Gerente de la Fundación Tres Culturas, doña María de la Concepción de Santa Ana Fernández, que dieron paso a la Conferencia inaugural: "Desafíos económicos de una era, el valor del Diálogo Social", que ofreció el Presidente del Consejo Económico y Social de España, D. Antón Costas Comesaña.

Tras una pausa, la Presidenta del Comité Económico y Social Europeo, D<sup>a</sup> Christa Schweg brindó una Intervención, en streaming, que versó " De los retos a las soluciones: el papel y la contribución de los Consejos Económicos y Sociales de la Unión Europea".

Seguidamente una Mesa Redonda: "La visión de los agentes económicos y sociales sobre la participación y el diálogo social en Andalucía", moderada por el Presidente del CES de Andalucía, D. Juan Marín lozano, y con las intervenciones de las Secretarías Generales de CC.OO Andalucía y UGT Andalucía, Nuria López Marín y Carmen Castilla Álvarez, el Presidente de la CEA, Javier González de Lara y Sarria, y la portavoz del Grupo III del CES de Andalucía, D<sup>a</sup> Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco.

Clausuró esta Jornada el Presidente de la Junta de Andalucía, D. Juan Manuel Moreno Bonilla.

## Homenaje al profesor Santiago González Ortega. Presentación del libro “Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”.

El 16 de diciembre, la Universidad Pablo de Olavide fue el escenario escogido para el homenaje al catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Santiago González Ortega, con motivo de su jubilación, con la presentación del libro “Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega”, que edita el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía; esta monografía ha sido coordinada por Susana Barcelón Cobedo, Carmen Carrero Domínguez y Sebastián de Soto Rioja.

D. Santiago González Ortega es licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla (1968-1973), con Premio Extraordinario y doctor en Derecho cum laude por la Universidad de Bolonia, Italia (1975). Desde 1973 profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y desde el año 1986 catedrático en las Universidades de Málaga, Sevilla, Carlos III de Madrid y Pablo de Olavide de Sevilla. Asimismo profesor asociado de la Universidad Paris X (Nanterre-La Défense) y de la Universidad de Nantes.



*Sebastián de Soto, Carmen Carrero, Miguel Rodríguez-Piñero, José Manuel Gómez Muñoz y Manuel Carlos Palomeque*

El acto lo presidió D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y ha contado con las intervenciones de D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Consejero Permanente del Consejo de Estado; D. Manuel Carlos Palomeque López, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca; y D<sup>a</sup> Carmen Carrero Domínguez, profesora del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. El libro fue presentado por D. Sebastián de Soto Rioja, Coordinador del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide.

Este libro contiene una recopilación de estudios sobre cuestiones actuales de todo lo que conforma el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y que han inspirado la producción científica del profesor González Ortega durante toda su trayectoria académica.

## Encuentro Institucional: acuerdos sectoriales negociados en la provincia de Huelva.

La Comisión Técnica de Huelva se reúne con carácter periódico cada tres meses y su objetivo es hacer el seguimiento de las diferentes mesas de negociación. La última de año se celebró el 19 de diciembre.



D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) se reunió con el Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D. Alberto Santana, con el Secretario General del CARL, D. Eduardo Candau y con el Jefe de Servicio de Negociación Colectiva, D. Francisco Pina en Huelva, para mantener un encuentro de carácter institucional, y abordar la actual línea de trabajo marcada por el Consejo.

Los temas abordados fueron las actuaciones específicas que se llevan a cabo para facilitar la consulta y la cooperación entre la Junta de Andalucía y las organizaciones empresariales y sindicales, la participación en la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de Huelva, y el análisis del estado de situación de los convenios sectoriales provinciales.

Tras esta primera reunión, de carácter oficial, los responsables del CARL se reunieron con los mediadores del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) de Huelva, para analizar la actividad mediadora en la provincia, así como los procedimientos, avances y conclusiones de las mediaciones realizadas a lo largo de este año.

La Comisión Técnica de Seguimiento de la Negociación Colectiva de Huelva, formada por los responsables de negociación colectiva de los agentes sociales más representativos (UGT, CCOO y la Federación Onubense de Empresarios, FOE), junto con el coordinador del CARL en la provincia, se reunió con D. Alberto Santana quien elogió su buena labor.

Esta Comisión Técnica se reúne con carácter periódico cada tres meses y su objetivo es hacer el seguimiento de las diferentes mesas de negociación, impulsando su actividad cuando es necesario y ofreciendo alternativas de apoyo para superar las dificultades que pudieran surgir durante las negociaciones, respetando siempre la autonomía de las partes.

El Delegado Territorial ha agradecido su gran labor reconociendo que se trata de una herramienta útil para la resolución de diferencias en el entorno de trabajo y la negociación colectiva, y que es clave para facilitar la adaptación de las empresas y de los trabajadores a los cambios actuales y futuros en materia de empleo. De hecho, en Huelva se negocian 19 convenios sectoriales, fruto del entendimiento y el acuerdo de cada uno de los agentes intervinientes en los distintos sectores de actividad.”

### Presentación del “Programa de actividades del CARL”. Reunión con la Secretaria General de CCOO, D<sup>a</sup> Nuria López Marín.



El 22 de diciembre se celebró, en la sede del sindicato Comisiones Obreras en Sevilla, una reunión entre el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz y la Secretaria General de CC.OO de Andalucía, D<sup>a</sup> Nuria López Marín, en la que se plantearon las líneas generales de trabajo que D. José Manuel Gómez Muñoz desea emprender al frente del CARL.

Reunión productiva donde el “Programa de actividades del CARL” se analizó aportando sus experiencias y en la que la Secretaria General manifestó el interés de CC.OO de Andalucía en seguir construyendo, desde la colaboración, en beneficio de las relaciones laborales en Andalucía.

## Presentación del “Programa de actividades del CARL” . Reunión con el Presidente de CEA, D. Javier González de Lara y Sarria.



El 28 de diciembre se celebró, en la sede de la CEA en Sevilla, una reunión entre el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz y el Presidente de la CEA, D. Javier González de Lara, en la que se expusieron las líneas generales de trabajo que D. José Manuel Gómez Muñoz desea emprender al frente del CARL.



Reunión de trabajo en la que D. Javier González de Lara manifestó el interés de la CEA en seguir construyendo, desde la colaboración leal, las relaciones laborales en Andalucía.



# 3.

## FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DIVULGACIÓN



### 3. FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DIVULGACIÓN

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desarrolla desde su creación una sostenida labor en el ámbito de la formación, investigación y divulgación. La actividad formativa, propia o en colaboración con entidades formativas, tiene como objetivo contribuir a la adquisición de conocimientos y habilidades por los protagonistas directos de las relaciones laborales, tanto en materia de negociación colectiva como en el ámbito de la gestión de conflictos. Asimismo alcanza a la organización de jornadas de análisis y profundización sobre cuestiones de especial complejidad en materia socio laboral o derivada de cambios operados en el marco regulador y destinadas a la participación también de la comunidad universitaria y de los profesionales que intervienen en las relaciones laborales. Finalmente, la formación en el Consejo tiene en cuenta también su compromiso con los futuros profesionales, a través de los diversos convenios de prácticas y visitas con los estudiantes universitarios relacionados con las competencias del Consejo.

Durante el año 2022, se han implementado las siguientes acciones formativas en diferentes formatos de organización, predominando la formación online. En total han sido 729 participantes, 129 presenciales y 600 online a través de Zoom y Youtube. Se han diferenciados por géneros 419 personas (251 hombres y 168 mujeres) y los otros 310 no constaban género.

#### 3.1.FORMACIÓN PARA PERSONAS NEGOCIADORAS, MEDIADORAS Y PROFESIONALES DE LAS RELACIONES LABORALES.

Siguiendo con el Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza, aprobado por los órganos colegiados del CARL, éste incluye entre sus objetivos y medidas la formación especializada de las personas que participan en los procesos de negociación y administración de los convenios colectivos. En este sentido, durante el año 2022 se han realizado con tal fin las siguientes acciones:

- **Jornadas formativas para comisiones negociadoras de Convenios Colectivos.**

Se celebró el día 7 de abril una Jornada Formativa de Negociación Colectiva, organizada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, para la formación de personas negociadoras y asesoras en convenios colectivos de Andalucía y para las mediadoras del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla).

Esta Acción formativa, organizada bajo el formato presencial y en línea, tiene la finalidad de explorar y debatir las principales novedades incorporadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, especialmente en aquellos aspectos que afectan a la negociación colectiva.

Participaron más de 400 personas, unas 75 presenciales y el resto por las plataforma Zoom y Youtube.



Tras la inauguración de esta Jornada por los agentes sociales y por el Presidente del CARL D. Ángel Javier Gallego Morales, se dio paso a la conferencia inaugural: “La Reforma Laboral de 2021 y la Jurisprudencia: encuentros y desencuentros”, que corrió a cargo de D. Antonio Vicente Sempere Navarro, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. Ángel J. Gallego Morales presentó y moderó el coloquio versado en “La Reforma Laboral desde la visión de las organizaciones negociadoras” .

Los contenidos sobre la Contratación, la Subcontratación y la Negociación Colectiva, fueron analizados y debatidos en sucesivos coloquios por los representantes de las organizaciones negociadoras y por catedráticos de Derecho del Trabajo y de la S.S. de las distintas Universidades andaluzas, así como las modalidades de contratación temporal e indefinida.

Estas Jornadas fueron clausuradas bajo la presidencia de la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D<sup>a</sup> Rocío Blanco Eguren.



- **XVII Foro Aranzadi Social, Granada 2022.**

Un año más, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales colaboró con el Foro Social Aranzadi que se celebró en la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada. El Foro Aranzadi Social es un encuentro entre profesionales, basado en la práctica y el debate, destinado a la actualización continua de los conocimientos necesarios en el ámbito del Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Se expusieron y debatieron las novedades normativas y biográficas, doctrina de los juzgados de los Social de Granada, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, del Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del resto de Tribunales.

**FORO ARANZADI SOCIAL DE GRANADA 2022**  
**XVII FORO ARANZADI SOCIAL DE GRANADA**

**EDICIÓN 2022**

**ENTIDADES COLABORADORAS**  
 CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL)  
 ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE ABOGADOS DE GRANADA  
 ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA  
 FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA  
 FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

  
 Junta de Andalucía  
Consejería de Empleo, Formación  
 y Trabajo Autónomo  
Comisión Andaluza de Relaciones Laborales

  
 Ilustre Colegio de  
 Abogados de Granada  
ICAG

  
 Colegio  
 Graduados Sociales  
 Granada

  
 UNIVERSIDAD  
 DE GRANADA

**MODELO DE CELEBRACIÓN**  
 PRESENCIAL

**LUGAR DE CELEBRACIÓN**  
 Sala de Conferencias  
 FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSIDAD DE GRANADA  
 Plaza de la Universidad s/n. Granada

La edición 2022 se celebró durante todo el año, con una sesión mensual, inaugurándose el 17 de febrero y clausurándose el 15 de diciembre, excluyendo los meses de julio y agosto.

Destinado a responsables de Recursos Humanos y/o de Relaciones Laborales, Abogados laboristas y de empresas, Graduados

Sociales, Asesores sindicales y empresariales y empleados públicos. Bajo la dirección académica del Sr. D. José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada y Director de los Foros Aranzadi Social de Granada y Almería.

D. Ángel J. Gallego Morales, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales tuvo la ocasión de asistir a su inauguración el 17 de febrero. En la Tribuna de actualidad de ese día se abordaron, en el abanico de la Reforma Laboral, los procedimientos de regulación temporal de empleo.

## FORMACIÓN DEL SERCLA:

### • II Encuentro en línea de mediación del SERCLA.

El II Encuentro en línea de Mediación del SERCLA, tuvo lugar el 4 de abril, con la participación de 160 mediadores, unas 110 a través de la plataforma Zoom del CARL/SERCLA y la asistencia presencial de 50 personas en la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo.

La apertura del Encuentro estuvo a cargo de D. Ángel J. Gallego Morales, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y doña Concepción de Santa Ana Fernández, Directora Gerente de la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo.

El objeto de este encuentro es el análisis y debate sobre la mediación laboral, bajo el formato de jornadas presenciales y en línea, a partir de la transformación del Sercla a las mediaciones ODR y del balance y retos de los sistemas de solución autónoma en España. Los destinatarios son las personas negociadoras y asesoras en convenios colectivos de Andalucía, así como las personas mediadoras del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla).



Tras la intervención de la Comisión de Seguimiento del Sercla, presentada y moderada por D<sup>a</sup> Beatriz Barranco Montes, Directora General de Trabajo y Bienestar Laboral, se acomete el debate sobre “Balance y retos de la mediación laboral autónoma en España a la luz de la Reforma Laboral”, en el que intervinieron D. Tomás Arrieta Heras,

Presidente del Consejo Vasco de Relaciones Laborales, órgano gestor del Acuerdo Interprofesional PRECO, Doña Beatriz Losada Crespo, Directora de la Fundación SIMA, órgano gestor del ASAC y también intervino D. Ángel J. Gallego Morales, como Presidente del CARL, órgano gestor el SERCLA. Tras un coloquio, se expuso por parte de los servicios administrativos del CARL/SERCLA, la Memoria anual 2021 y las nuevas realidades en el SERCLA: Reglamento y plan formativo del 2022.



Con el último coloquio sobre “Mediación en tiempos de pandemia: La experiencia Online Dispute Resolution (ODR)” que expuso D. Alberto Elisavetsky, Director Observatorio Conflicto Social Universidad Nacional Tres de Febrero y Presidente Odr Latinoamérica, se clausuró este II Encuentro bajo la presidencia de D<sup>a</sup>. Rocío Blanco Eguren, Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.



D<sup>a</sup> Rocío Blanco Eguren, Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D. Ángel J. Gallego Morales, Presidente del CARL, y D<sup>a</sup> Concepción de Santa Ana Fernández, Dra. Gerente Fundación Tres Culturas del Mediterráneo

## CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SERCLA.

Para mediadores y mediadoras que se incorporan al SERCLA, con información institucional, de gestión y de control de los procedimientos empleados en el Sistema.

Se han realizado un total de 4 cursos online, en los meses de mayo, junio, octubre y noviembre. Cada uno conlleva además de la parte teórica, la realización de unas prácticas y 5 observaciones de mediaciones reales que le acreditan un total de 40 horas de formación y le capacita para mediaciones laborales online.

Han participado 78 personas, 44 hombres y 34 mujeres.

## TALLERES ESPECÍFICOS PARA LA MEDIACIÓN LABORAL.

Son talleres de especialización para los mediadores que ya tienen experiencias en mediación online.

- Taller sobre **Gestión de conflictos en materia de Planes de Igualdad**, para conocer los aspectos básicos de la regulación de los Planes de igualdad, detectar las posibles causas de conflictos conforme con la legislación laboral y desarrollar estrategias para afrontar este tipo de conflictos y su encaje en el método SERCLA. Se han impartido 2 talleres online, en Octubre y Noviembre, con una participación de 28 mediadores.
- Taller sobre **Manejo de la plataforma Zoom en la Mediación**, se han impartido 3 talleres para refrescar los conocimientos dados en los anteriores cursos de capacitación.

Entre los cursos de Capacitación y Talleres específicos, se han formados 144 mediadores del SERCLA.

## 3.2.PARTICIPACIONES Y COLABORACIONES CON JORNADAS EXTERNAS AL CARL.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, como en años anteriores, ha participado y/o intervenido en encuentros y jornadas celebrados por otras organizaciones, caben destacar:

- Jornada sobre Derecho Colectivo de la Audiencia Nacional FORELAB/ASNALA, organizadas por el Foro Laboral Laborista y celebrada en Madrid y online el 25 de febrero.
- Sesión de Trabajo de los Consejos de Relaciones Laborales de España, en Las Palmas de Gran Canarias, el 7 de julio. En la que participan Comisión de Trabajo del Consejo Canario de Relaciones Laborales y los responsables de los Consejos de Relaciones Laborales de Andalucía (CARL), País Vasco( CRLPV), Catalunya (CRLC) y Galicia (CGRL).
- Jornada: El impulso institucional a las relaciones laborales. Situación actual y oportunidades tras la reforma laboral y las nuevas realidades pospandémicas. Celebradas en las Palmas de Gran Canarias el 8 de julio. Destinada a las organizaciones sindicales y empresariales, Colegios profesionales, Universidades y Administraciones Públicas.
- Encuentro interterritorial de organismos de mediación laboral. ORECLA, celebrado en Santander los días 8 y 9 de septiembre.

### 3.3. INVESTIGACIÓN Y DIVULGACIÓN.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desarrolla desde su creación una sostenida labor en el ámbito de la investigación y estudio. Fruto de ello, son sus consagradas cabeceras editoriales en las que se han publicado durante 2022 las siguientes obras:

- **Colección de Monografías de Temas Laborales.**

N.º 63: Análisis actual de la contratación laborales

XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales

Coordinadora: Eva Garrido Pérez

ISBN: 978-84-09-41473-4

N.º de páginas: 702

N.º 64: Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Libro homenaje al profesor Santiago González Ortega

Coordinadores: Susana Barcelón Cobedo; Carmen Carrero Domínguez; Sebastián de Soto Rioja

ISBN: 978-84-09-45470-9

N.º de páginas: 731

- **Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social (ISSN: 0213-0750).**

Durante el presente año se han editado los números 161, 162, 163, 164 y 165, siendo el primero un monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia y los cuatro siguientes de periodicidad trimestral.

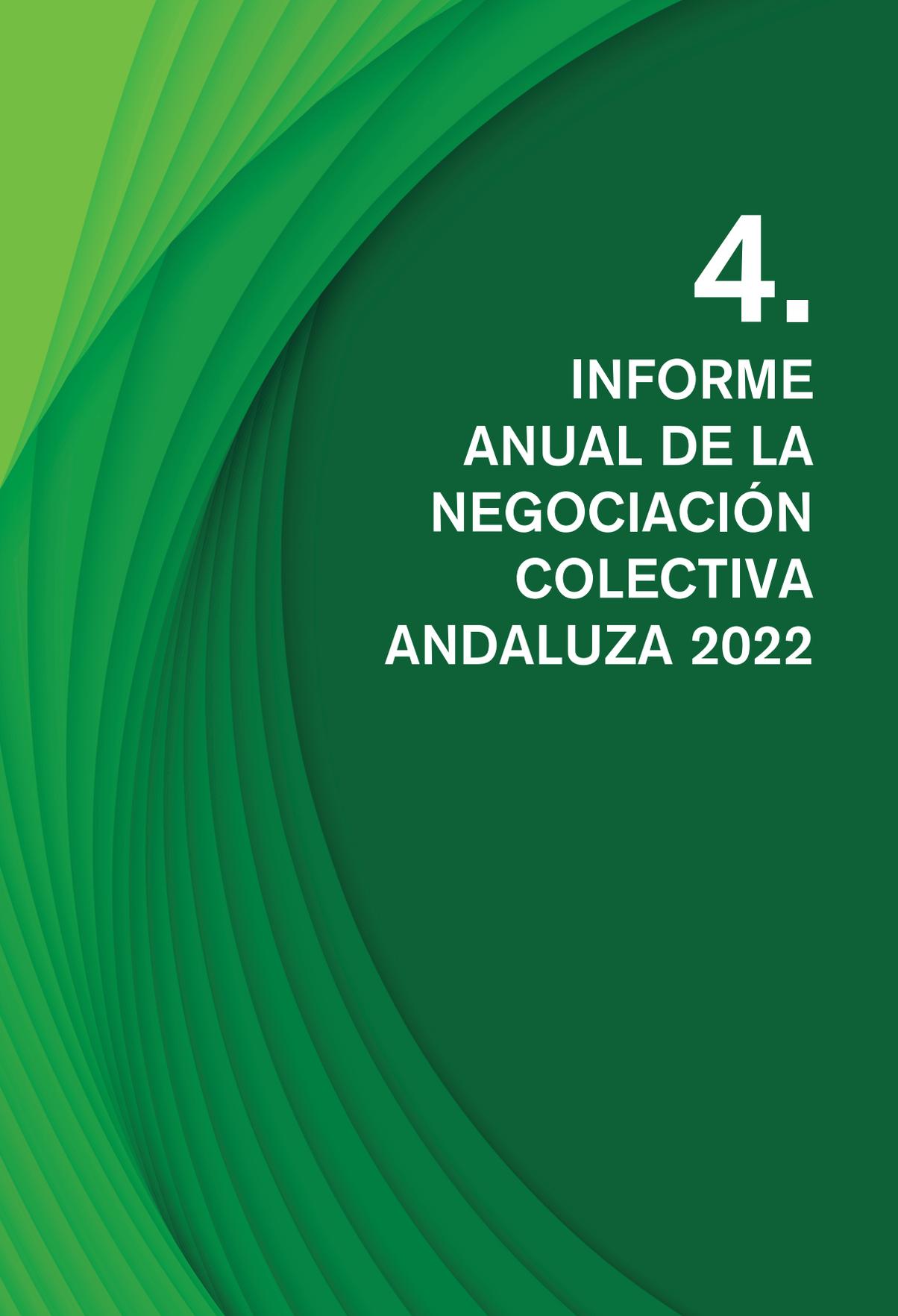
- **Memoria de Actividades del CARL 2021.**

Esta publicación contiene el resumen anual de las actuaciones desarrolladas por el Consejo en el ámbito de sus competencias a lo largo del correspondiente ejercicio y que son objeto de aprobación en la primera sesión del Pleno del CARL de cada año.

### 3.4. DIVULGACIÓN A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB DEL CARL.

Durante el año 2022, la página web del CARL superó las 268.022 visitas, siendo especialmente visitados los apartados correspondientes a negociación colectiva y SERCLA.



The background features a series of concentric, curved lines in various shades of green, creating a sense of depth and movement. The lines are most prominent on the left side and curve towards the right.

**4.**

**INFORME  
ANUAL DE LA  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
ANDALUZA 2022**



## 4. INFORME ANUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA 2022.

### 4.1. PLAN DE APOYO DEL CARL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desarrolla un proceso continuo de impulso y apoyo a la negociación colectiva en Andalucía. Desde su constitución, se ha configurado como un verdadero foro de encuentro y diálogo permanente, que ha posibilitado y favorecido la normalización de las relaciones laborales en Andalucía, y ha contribuido y contribuye al desenvolvimiento del proceso de la negociación colectiva por cauces de fluidez y racionalización. Actualmente, el estudio, seguimiento e impulso que de la negociación colectiva se lleva a cabo desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales determina que anualmente se efectúen, entre otras actuaciones, la elaboración de informes estadísticos periódicos y de estudio del contenidos de los convenios colectivos; la atención de un millar de consultas sobre vigencias y ámbitos de los convenios; la celebración de más de treinta reuniones provinciales de seguimiento de ritmo de la negociación colectiva; la atención de las presidencias de convenios colectivos solicitadas y la recepción de más de 150.000 visitas de usuarios de la web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y de su mapa de negociación colectiva.

La experiencia y resultados positivos del conjunto de los servicios descritos, determinó la elaboración y aprobación de un Plan de Apoyo integral a la Negociación Colectiva plurianual que incorporara estos y otros servicios de nueva creación, y que durante 2022 ha mantenido su aplicación de manera prorrogada.

Conforme a lo anterior, el plan se estructura en torno a cinco ejes de actuación que abarcan los distintos aspectos en los que se desarrolla la negociación colectiva: proceso de negociación, personas que negocian, estructura de la negociación colectiva, contenido del convenio colectivo y gestión del convenio colectivo negociado.

Contiene 10 objetivos y 91 medidas de apoyo y actuaciones a ofrecer a las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales existentes en Andalucía y sus correspondientes comisiones paritarias y que soliciten acogerse a las mismas asumiendo las actuaciones derivadas del Plan. Las medidas abarcan servicios ya consolidados como las presidencias de convenios colectivos, los informes estadísticos sobre negociación colectiva, las consultas sobre convenio colectivo aplicable o la mediación y arbitraje del SERCLA. Junto a ellas se proponen nuevas medidas encaminadas al apoyo directo de las mesas de negociación y sus comisiones paritarias, la formación de los negociadores y negociadoras de convenios colectivos, el impulso de acuerdos para la racionalización de la estructura de la negociación colectiva andaluza, recomendaciones sobre contenidos de los convenios colectivos y para el fomento de la incorporación de la mujer en las comisiones de negociación de los convenios colectivos sectoriales de Andalucía.

Cada eje de actuación responde a los siguientes diez objetivos:

#### Eje 1.- En relación con los procesos de negociación

- Objetivo 1: Ritmo adecuado de la negociación colectiva prevista en el año.
- Objetivo 2: Reactivación de la negociación colectiva pendiente o desfasada.

**Eje 2.- En relación con las personas que negocian**

- Objetivo 3: Fomentar la incorporación de la mujer a la negociación colectiva.
- Objetivo 4: Facilitar formación especializada a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos sectoriales.

**Eje 3.- En relación con la estructura de la negociación colectiva**

- Objetivo 5: Racionalización de la estructura de la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y autonómico.
- Objetivo 6: Contribuir a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica con relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afectan a la aplicabilidad del convenio. Determinar la realidad de los ámbitos personales de cobertura.

**Eje 4.- En relación con el contenido del convenio**

- Objetivo 7: Colaborar en la adaptación y renovación del convenio al marco regulador y a las nuevas realidades sociolaborales como factor para el logro del incremento de la productividad empresarial y los niveles y estabilidad de un empleo de calidad. Convertir el convenio colectivo en herramienta clave para la igualdad efectiva.
- Objetivo 8: Igualdad de género en la negociación colectiva.

**Eje 5.- En relación con la gestión de lo negociado**

- Objetivo 9: Apoyar el funcionamiento eficaz de las Comisiones Paritarias.
- Objetivo 10: Potenciar la utilización del SERCLA como cauce para la solución de los conflictos derivados de las negociaciones.

El Plan potencia la funcionalidad del Consejo en el ámbito de la negociación colectiva como centro de prestación de servicios directos a las correspondientes unidades de negociación, ofreciendo los actuales servicios y otros nuevos que se incorporan, entre los cuales cabe citar: la secretaría de las Comisiones Negociadoras que se alojen en el Consejo; recomendaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para promover la presencia equilibrada de la mujer en todas las comisiones negociadoras y Paritarias; acciones formativas específicas en materia de igualdad e impacto de género; cursos de iniciación y de especialización en negociación colectiva; talleres monográficos y foros de debate sobre nuevas realidades sociolaborales; estudios comparativos de contenidos para la racionalización de la negociación colectiva; impulso de la negociación colectiva de ámbito interprovincial o autonómico, en nuevos sectores de actividad que pudieran surgir o en las actividades en que las partes así lo determinen; consulta/Informe sobre convenio vigente, vacíos de cobertura, ámbito funcional; informe de adaptación a marco normativo de convenios sin actualización en los últimos 4 años; análisis y remisión de recomendaciones generales a las mesas negociadoras que contribuyan a extender la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales, nuevas formas de organización del trabajo y adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y empresas de esos ámbitos sectoriales (economía colaborativa, empresas multiservicios, teletrabajo, etc.); declaraciones institucionales del pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en materia de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Diálogo Social, especialmente ante las nuevas realidades y espacios (economías colaborativas, multiservicios, teletrabajo, etc); repositorio del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en materia de Protocolos, Cláusulas Tipo, Buenas Prácticas Negociales en materias diversas a las que adherirse por las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos; diseño de iniciati-

vas que promuevan la Responsabilidad Social Empresarial, en particular en las pequeñas y medianas empresas, y su difusión como mecanismo de excelencia empresarial; guías monográficas del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para la Negociación Colectiva; adaptación específica del convenio en materia de igualdad: buenas prácticas negociales y planes de igualdad; revisión de los textos de los convenios colectivos en clave de lenguaje inclusivo; domiciliación de las Comisiones Paritarias en las sedes del Consejo, a efectos de reuniones y gestión de su convocatoria.

Fruto de este trabajo durante 2022 se pudo en el marco del Plan de apoyo a la negociación colectiva andaluza, coadyuvar en las negociaciones y desbloqueo de los convenios colectivos de los principales sectores de actividad de nuestra comunidad autónoma.

Entre las actuaciones desarrolladas en este sentido durante 2022 se pueden señalar las actuaciones concretas realizadas en los convenios colectivos de colectivos de limpieza en Córdoba, Sevilla, Almería, convenio colectivo de transportes de mercancías y viajeros de Cádiz y Sevilla, convenio colectivo de confiterías y obradores de Sevilla, convenio del comercio de Córdoba, convenio de la vid de Cádiz, convenio colectivo de lavanderías industriales de Huelva, o el convenio de Ayuda a domicilio de Sevilla, atendidos mediante apoyos técnicos desde el CARL directamente o a través de presidencias y mediaciones en el SERCLA y cuyas actuaciones han terminado con la firma del convenio. Así mismo son reseñables los impulsos a la negociación de los convenios colectivos del campo de Almería y Granada realizados al finalizar el año y que han permitido la reactivación de las negociaciones tras años sin avances.

Junto a este importante servicio de apoyo directo a las mesas, el estudio, seguimiento e impulso que de la negociación colectiva se lleva a cabo desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales determina que anualmente se efectúen, entre otras actuaciones, la elaboración de informes estadísticos periódicos y de estudio del contenidos de los convenios colectivos o la atención de casi un millar de media de consultas sobre vigencias y ámbitos de aplicación de los convenios.

Durante 2022 igualmente ha seguido funcionando el servicio de información sobre el convenio aplicable a una determinada actividad económica.

A lo largo del año 2022 se han dado respuesta a 990 consultas que solicitaban información sobre el convenio colectivo aplicable a una determinada actividad y que han sido recibidas a través del correo electrónico del Servicio de Negociación Colectiva [servicionegociacion.carl.ceeta@juntadeandalucia.es](mailto:servicionegociacion.carl.ceeta@juntadeandalucia.es) o a través de la aplicación de consultas que ofrece la página Web del CARL.

Número de consultas resueltas por provincias:

	CONSULTAS RESUELTAS
ALMERÍA	53
CÁDIZ	183
CÓRDOBA	56
GRANADA	69
HUELVA	55
JAÉN	35
MÁLAGA	217
SEVILLA	222
Otras consultas (*)	100
<b>TOTAL</b>	<b>990</b>

(\*) Consultas genéricas en las que no se menciona la provincia donde radica el centro de trabajo.

Desde la puesta en marcha de este servicio en 2010 el número de consultas ha ido experimentando año tras año un incremento notable, llevando acumuladas en torno a 9.700 consultas con un tiempo promedio de respuesta inferior a las 48 horas.



### ACTIVIDADES ECONÓMICAS SOBRE LAS QUE SE HAN REALIZADO MÁS CONSULTAS DURANTE 2022.

ÁMBITO TERRITORIAL	SECTORES DE ACTIVIDAD
ALMÉRÍA	Oficinas, despachos, consultorías Industrias del sector del metal Campo - Comercio
CÁDIZ	Comercio Industrias del sector del metal Oficinas, despachos, consultorías
CÓRDOBA	Oficinas y despachos, consultorías Comercio Clínicas privadas
GRANADA	Industrias del sector del metal Oficinas, despachos, consultorías Hostelería
HUELVA	Comercio Clínicas privadas Transportes - Industrias del sector del metal
JAÉN	Comercio Industrias del sector del metal Oficinas, despachos, consultorías
MÁLAGA	Comercio Oficinas, despachos, consultorías Industrias del sector del metal
SEVILLA	Comercio Oficinas, despachos, consultorías Industrias del sector del metal
INTERPROVINCIAL	Oficinas, despachos, consultorías Sector de la dependencia e intervención social Instalaciones deportivas y gimnasios – ocio educativo y animación sociocultural

## 4.2.SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA EN 2022.

Durante 2022 se ha asistido a una reactivación de la negociación colectiva como ponen de manifiesto los ratios globales de convenios en vigencia expresa y convenios originarios en nuestra comunidad autónoma, que vuelven a alcanzar cifras prepandémicas. En este sentido los convenios colectivos en vigencia expresa suponen un incremento del 5% respecto a 2021, alcanzando ratios similares a 2020. El aumento de los convenios colectivos con vigencia expresa tiene su mayor reflejo en el repunte de la actividad negociadora que marcan los 251 convenios originarios que alcanzando cifras de 2019 suponen un incremento del 17% respecto a 2021 y del 65% respecto a 2020.

A 31 de diciembre de 2022 el número de convenios colectivos andaluces existentes en nuestra comunidad alcanza la cifra de 1.562 que afectan a 1.613.733 de personas trabajadoras y a 304.937 empresas, según los datos facilitados por las mesas negociadoras con ocasión del registro del convenio colectivo.

Atendiendo a la diversa situación jurídica en la que se encuentre el convenio colectivo, podemos clasificar los convenios colectivos en convenios colectivos en vigencia expresa (convenios que se encuentran dentro de la vigencia expresada en el convenio- a su vez a efectos estadísticos los diferenciamos en primeros convenios, convenios originarios y convenios revisados: Serían primeros convenios aquellos que se negocian por primera vez, convenios originarios aquellos que se firman en el año en curso pero traen causa de convenios anteriores, convenios revisados aquellos que se encuentran dentro de la vigencia inicial pactada pero en los años posteriores a su firma), convenios colectivos en prórroga tácita (convenios que han finalizado su vigencia inicial pactada pero que al no ser denunciados se prorrogan de año en año automáticamente), convenios colectivos en ultraactividad indefinida (convenios que han finalizado su vigencia inicial pactada, han sido denunciados y se encuentran en ultraactividad hasta la firma del siguiente convenio), convenios colectivos en ultraactividad limitada (convenios que han finalizado su vigencia inicial pactada, han sido denunciados y se encuentran en ultraactividad hasta una fecha determinada) y convenios colectivos con ultraactividad vencida (convenios que han finalizado su vigencia inicial pactada, han sido denunciados y su ultraactividad ha traspasado su fecha de finalización, jurídicamente habrían decaído si así lo han pactado).

Con estas premisas el número de convenios colectivos en nuestra comunidad en vigencia expresa o prórroga tácita ascendió a 1267 convenios colectivos dando cobertura a 184.763 empresas y 1.103.877 trabajadores. Junto a ellos, 263 convenios terminaron el año en ultraactividad (118.524 empresas y 494.646 trabajadores) y por tanto son convenios colectivos sobre los que recae el deber de negociarlos. 32 convenios colectivos más se encontraban en tramitación ante la autoridad laboral. Atendiendo al ámbito funcional de los convenios colectivos se distinguen convenios colectivos de sector y convenios colectivos de empresa. De forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. Sin embargo, esta situación se altera drásticamente si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación, ya que resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa. Estos convenios por tanto tienen un papel fundamental en orden a asegurar la mayor cobertura posible de empresas y personas trabajadoras, no en vano durante 2022 han dado cobertura al 99,5%

de las empresas y al 89,3% de las personas trabajadoras. Dada la importancia cualitativa de estos convenios colectivos de sector, resulta pertinente realizar un análisis específico de los mismos. El número de convenios colectivos de sector en nuestra comunidad en vigencia expresa o prórroga tácita a 31 de diciembre ascendió a 114 convenios colectivos dando cobertura a 183.610 empresas y 965.273 trabajadores. Junto a ellos, 45 convenios más se encontraban en ultraactividad (118.306 empresas y 465.773 trabajadores), 2 convenios colectivos más se encontraban en tramitación ante la autoridad laboral. Si centramos el análisis en los 680 convenios con vigencia expresa a 31 de diciembre de 2022 podemos indicar que los mismos suponen un incremento del 5% respecto a 2021, y alcanzando ratios similares a 2020. El aumento de los convenios colectivos con vigencia expresa tiene su mayor reflejo en el repunte de la actividad negociadora que marcan los 251 convenios originarios que alcanzando cifras de 2019 suponen un incremento del 17% respecto a 2021 y del 65% respecto a 2020.

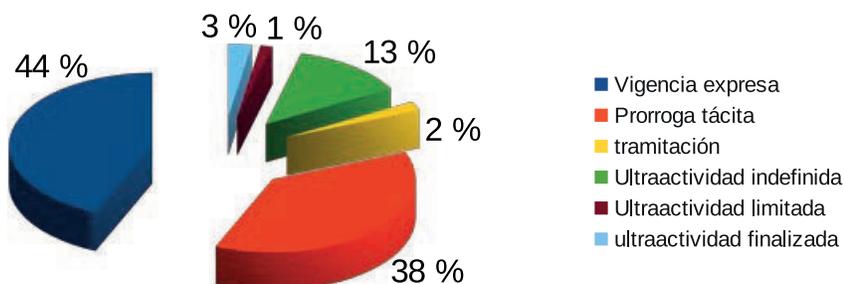
Por otra parte el análisis de estos convenios colectivos con vigencia expresa nos permite conocer cual es el incremento salarial ponderado pactado (ISP) en estos convenios, así como cual es la jornada anualizada ponderada. El ISP se situó en 2022 en el 2,76%, si bien los convenios originarios establecieron un ISP del 3,1%. Si bien se trata de magnitudes muy por encima de los años anteriores, ambas se encuentran alejadas del IPC. Por su parte la jornada anualizada ponderada se situó en 1.772,68 horas, magnitud similar al año anterior.

Igualmente reseñable han sido la firma de tres nuevos convenios de sector inexistentes antes en nuestra comunidad autónoma, dos de ellos de nivel autonómico: los convenios de ocio educativo y animación sociocultural, y el convenio colectivo del profesorado de religión de Andalucía. Por su parte a nivel provincial se firmó el convenio colectivo de transporte de pasajeros de Málaga en vehículo de transporte VTC. Junto a estos tres convenios los otros 47 convenios de sector originarios de 2022 son de manera provincializada los siguientes:

- **Almería**
  - ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL
  - HOSTELERIA Y TURISMO
  - LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
  - TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA
  - TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA
- **Cádiz**
  - AGENCIAS MARITIMAS DE LA PROVINCIA DE CADIZ -APEMAR
  - AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES EN EL PUERTO BAHIA DE ALGECIRAS
  - COMERCIO MINORISTA DE ALIMENTACION (DE DETALLISTAS, DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS)
  - DISTRIBUIDORES DE BUTANO
  - INDUSTRIAS ALMADRABERAS
  - LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
  - OFICINAS Y DESPACHOS
  - POMPAS FÚNEBRES

- TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LARGA DISTANCIA
- TRANSPORTES SANITARIOS EN AMBULANCIAS Y COLECTIVOS
- **Córdoba**
  - COMERCIO
  - CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
  - INDUSTRIAS VINICOLAS, LICORERAS Y ALCOHOLERAS
  - LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
  - TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
- **Granada**
  - INDUSTRIA DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS
  - INDUSTRIA DE LA MADERA
  - INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS
  - LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CENTROS NO HOSPITALARIOS
  - MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS, PATATA TEMPRANA Y EXC. DE GRANADA Y PROVINCIA
  - TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA
- **Huelva**
  - COMERCIO DE ALIMENTACIÓN
  - HOSTELERÍA
  - MONTAJES
  - SUMINISTROS INDUSTRIALES
  - TRANSPORTES POR CARRETERA
- **Jaén**
  - COMERCIO EN GENERAL
  - COMERCIO DEL METAL Y ELECTRICIDAD
  - OFICINAS Y DESPACHOS
- **Málaga**
  - LIMPIEZA DE AVIONES
  - LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
  - TRANSP MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSP. DESPACHOS, ALMACENIST, OPERADORES LOGISTICOS
- **Sevilla**
  - AYUDA A DOMICILIO
  - EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS
  - FABRICACION Y VENTA DE MANTECADOS Y PRODUCTOS DE ESTEPA
  - HOSTELERIA
  - INDUSTRIAS DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA
  - LAVANDERIAS INDUSTRIALES DE USO NO DOMESTICO
  - LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
  - TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA
  - TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS DE AUTOBUSES

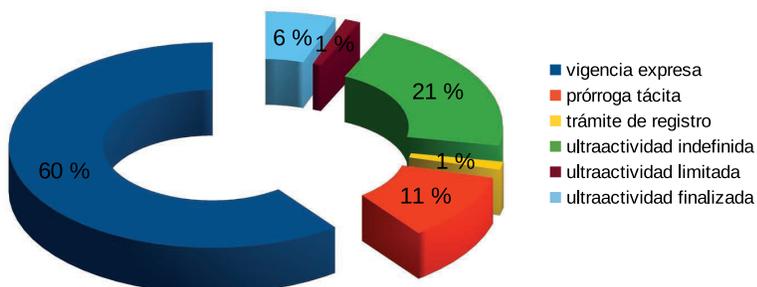
## Estado de convenios colectivos. Total



Porcentualmente a 31 de diciembre de 2022, el 44% de convenios colectivos de Andalucía estaba en vigencia expresa, el 38% en vigencia prorrogada tácitamente. El 13% de los convenios estaba en ultraactividad indefinida, el 1% estaba en ultraactividad limitada, un 3% habría finalizado su ultraactividad en 2022, el resto se encontraba en tramitación ante la Autoridad Laboral.

Atendiendo al ámbito funcional de los convenios colectivos se distinguen convenios colectivos de sector<sup>1</sup> y convenios colectivos de empresa<sup>2</sup>. De forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, como hemos indicado en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. Sin embargo, esta situación se altera drásticamente si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación, ya que resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa. Estos convenios por tanto tienen un papel fundamental en orden a asegurar la mayor cobertura posible de empresas y personas trabajadoras. Dada la importancia cualitativa de estos convenios colectivos de sector, resulta pertinente realizar un análisis específico de los mismos.

## Estado de convenios colectivos sector



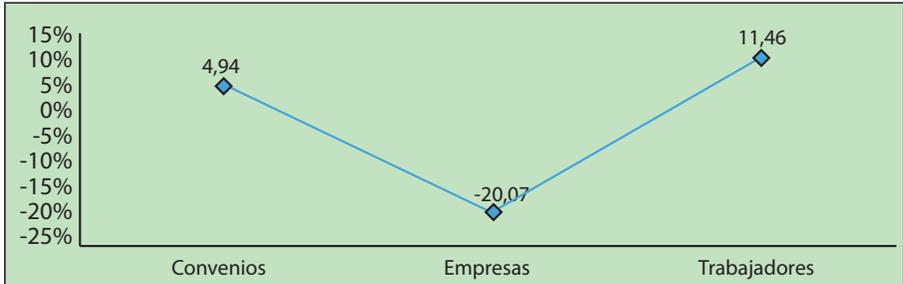
1 Son convenios colectivos que dan cobertura a una pluralidad de empresas y personas trabajadoras dentro de un sector de actividad. Son negociados por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas del sector concreto.

2 Son convenios colectivos que se aplican únicamente en la empresa que lo negocia. Se negocia por los representantes de los trabajadores en la empresa directamente con el representante de la empresa.

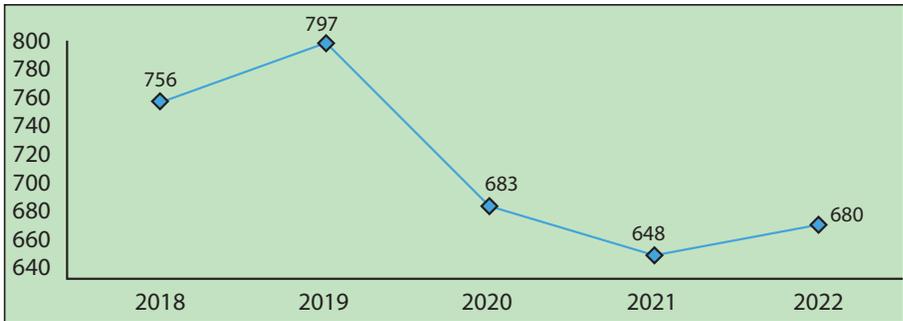
Porcentualmente, el 60% de convenios de sector a 31 de diciembre de 2022 estaba en vigencia expresa, el 11% en vigencia prorrogada tácitamente. El 21% de los convenios está en ultraactividad indefinida, el 1% en ultraactividad limitada, el 6% en ultraactividad finalizada. El resto estaba en tramitación ante la Autoridad Laboral.

Si centramos el análisis en los 680 convenios con vigencia expresa podemos observar que son superiores a los años anteriores.

**Variación porcentual respecto a año anterior. Convenios, empresas y trabajadores**



**Evolución del número de convenios colectivos con vigencia expresa**



**Evolución del número de empresas acogidas a convenios colectivos con vigencia expresa**

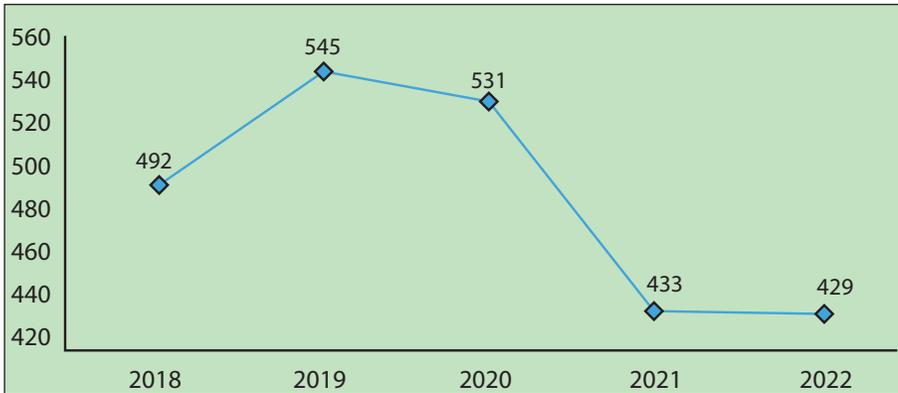


### Evolución del número de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos con vigencia expresa



El ascenso del número de convenios colectivos con vigencia expresa se debe al aumento de los convenios originarios.

### Evolución del número de convenios colectivos revisados

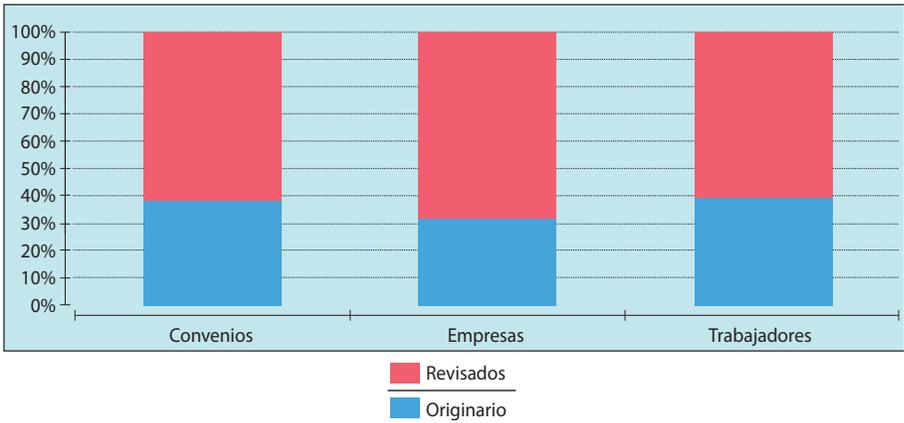


### Evolución del número de convenios colectivos originarios

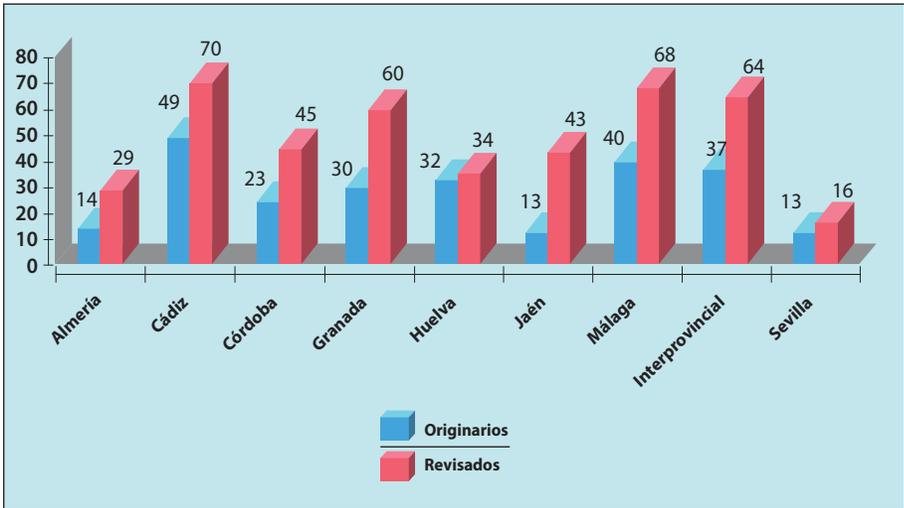


De los 680 convenios colectivos con vigencia expresa, el 36,9% (251 convenios colectivos) fueron originarios del año 2022, el resto revisados.

**Convenios originarios-Convenios Revisados. Porcentajes de afectación**



**Convenios Originarios - Convenios Revisados. Distribución Provincial**



Si dentro de los convenios originarios, circunscribimos el análisis a los primeros convenios, vemos como se receptionaron un total de 50.

**Convenios Originarios / Primeros Convenios**

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS ORIGINARIOS			PRIMEROS CONVENIOS		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	14	4.944	31.068	0	0	0
CÁDIZ	49	2.040	19.057	8	8	330
CÓRDOBA	23	18.195	76.403	6	6	176
GRANADA	30	3.138	22.370	5	5	474
HUELVA	32	1.037	37.305	7	7	259
JAÉN	13	11.855	23.874	3	3	76
MÁLAGA	40	4.411	36.928	7	506	3.132
SEVILLA	37	7.549	85.477	6	6	497
INTERPROVINCIAL	13	219	51.461	8	214	48.817
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>	<b>53.388</b>	<b>383.943</b>	<b>50</b>	<b>755</b>	<b>53.761</b>

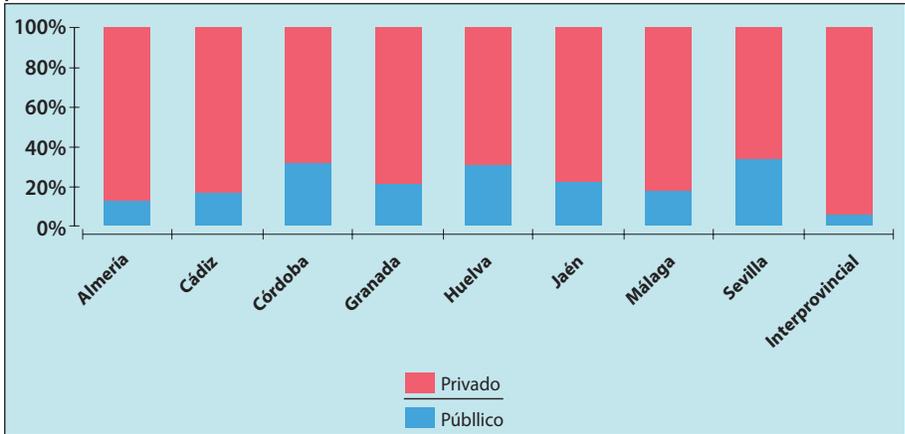
**Convenios de sector y de empresa**

Desde un punto de vista funcional, examinando la distribución de la actividad negociadora entre convenios de empresas y de sector, se observa que, de forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. De esta forma, de los 680 convenios con vigencia expresa, 583 eran de empresa, y 97 eran convenios de sector. Sin embargo, si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación personal, resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa, el 93% de personas trabajadoras y el 99% de las empresas bajo cobertura de convenios con vigencia expresa, lo estaban bajo la cobertura de convenios colectivos de sector. La situación descrita es una pauta que se reitera en todas las provincias andaluzas.

**Convenios vigencia expresa sector/empresa**

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			PRIMEROS DE EMPRESA		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	6	5.065	55.200	37	37	3.762
CÁDIZ	16	26.401	146.412	103	103	8.223
CÓRDOBA	12	33.388	166.400	56	56	7.807
GRANADA	12	9.437	53.700	78	78	7.010
HUELVA	10	2.620	51.100	56	56	9.232
JAÉN	12	20.061	60.439	44	44	6.196
MÁLAGA	9	47.827	140.538	99	99	13.424
SEVILLA	17	18.212	177.614	84	84	12.857
INTERPROVINCIAL	3	408	50.500	26	26	7.180
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>163.419</b>	<b>901.903</b>	<b>583</b>	<b>583</b>	<b>75.691</b>

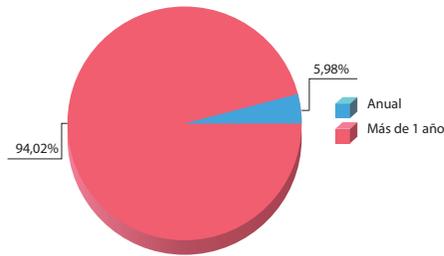
**Convenios vigencia expresa de empresa. Porcentajes provinciales según ámbito público/privado**



**Período de vigencia**

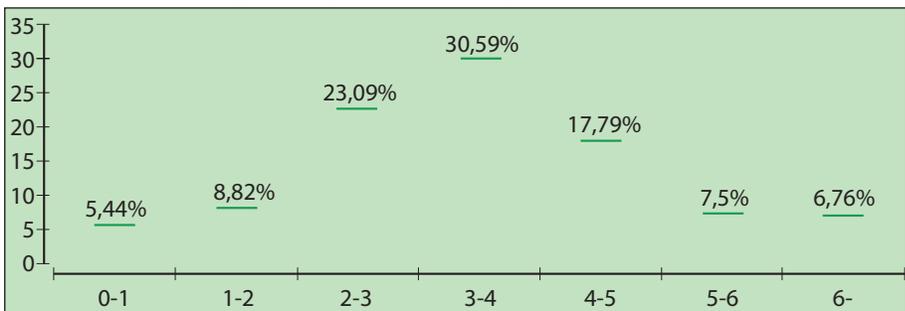
Por lo que se refiere al periodo de vigencia determinado en los convenios en el momento de su suscripción, sigue constatándose un fuerte predominio de aquellos que se han pactado por un periodo de duración superior al año, frente a los que se han ultimado con una vigencia de carácter anual.

**Convenios originarios anuales/supraanuales**



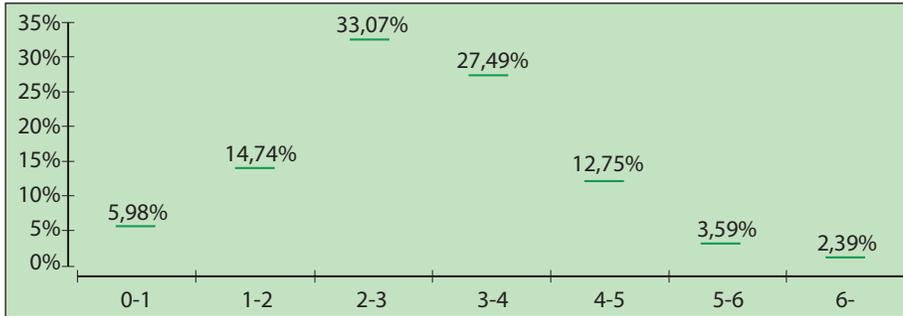
Son mayoritarios los convenios que fijan un periodo de hasta 4 años de vigencia, suponiendo el 30,59% del total de los convenios con vigencia expresa en Andalucía.

**Convenios colectivos vigencia expresa. Ámbito temporal**



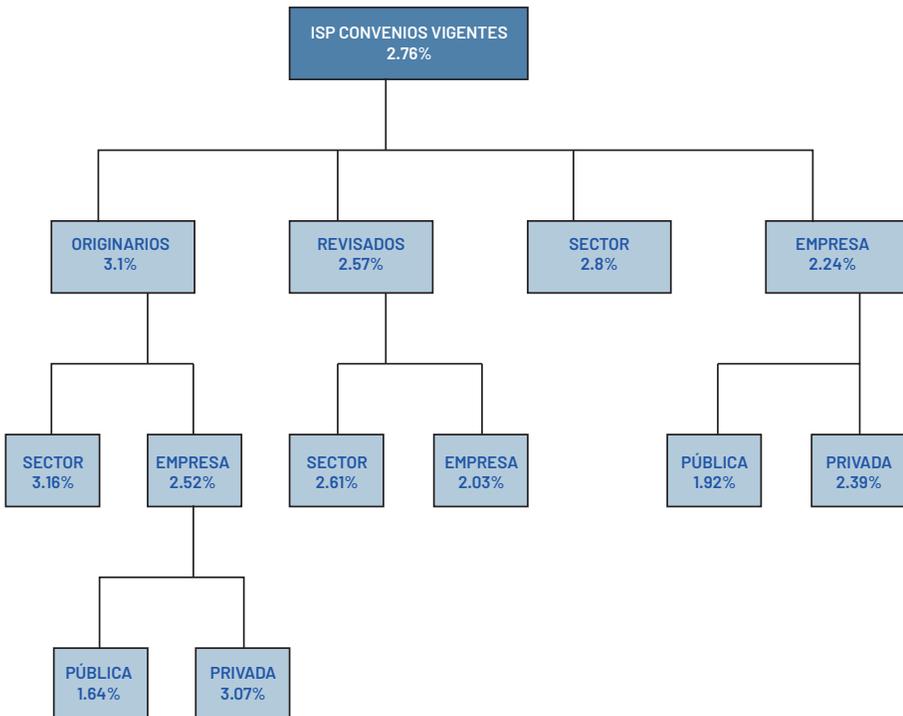
Si centramos el análisis de las vigencias en los convenios originarios del año 2022 vemos como la tendencia hacia convenios de duración hasta tres años supera a la de cuatro años.

**Convenios colectivos originarios 2021. Ámbito temporal**



Por otra parte el análisis de estos convenios colectivos con vigencia expresa nos permite conocer cual es el incremento salarial ponderado pactado (ISP) en estos convenios, así como cual es la jornada anualizada ponderada.

El ISP se situó en el 2,76, si bien los convenios originarios establecieron un ISP del 3,1%.



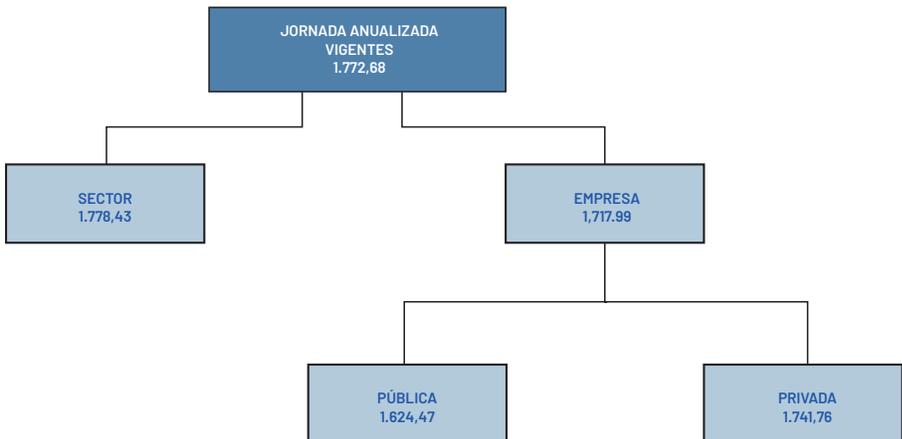
**Evolución del ISP en convenios colectivos con vigencia expresa**



**Evolución del ISP en convenios colectivos originarios**



Por su parte la jornada anualizada ponderada se sitúa en 1.772,69 horas, magnitud similar al año anterior (1.772,31 horas).



De manera provincializada en la siguiente tabla puede observarse la jornada pactada en los convenios colectivos con vigencia expresa.

### Jornada promedio de convenios colectivos con vigencia expresada.

ÁMBITO GEOGRÁ.	JORNADA ANUALIZADA	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL
ALMERÍA	1.813,20	39,76	1.812,03
CÁDIZ	1.763,44	39,47	1.754,83
CÓRDOBA	1.783,60	39,45	1.740,25
GRANADA	1.770,16	39,74	1.760,28
HUELVA	1.763,86	39,62	1.767,43
JAÉN	1.763,50	39,42	1.767,92
MÁLAGA	1.786,52	39,77	1.792,04
SEVILLA	1.762,12	39,20	1.760,99
INTERPROVINCIAL	1.743,49	38,51	1.742,02
<b>TOTAL</b>	<b>1.772,68</b>	<b>39,47</b>	<b>1.767,09</b>

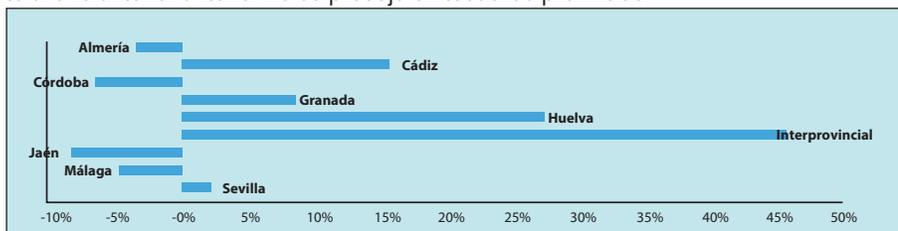
### Evolución de la jornada anualizada en convenios colectivos con vigencia expresa



De manera provincializada en la siguiente tabla puede observarse como se distribuyeron los 683 convenios colectivos con vigencia expresa.

ÁMBITO GEOGRÁ.	Nº CONV.	EMPRESAS	TRABAJADORES	ISP
ALMERÍA	43	5.102	58.962	3,56%
CÁDIZ	119	26.504	154.635	2,04%
CÓRDOBA	68	33.444	174.207	2,52%
GRANADA	90	9.515	60.710	2,23%
HUELVA	66	2.676	60.332	2,34%
JAÉN	56	20.105	66.635	2,56%
MÁLAGA	108	47.926	153.962	2,14%
SEVILLA	101	18.296	190.471	4,18%
INTERPROVINCIAL	29	434	57.680	2,09%
<b>TOTAL</b>	<b>680</b>	<b>164.002</b>	<b>977.594</b>	<b>2,76%</b>

El ascenso global de número de convenios colectivos con vigencia expresa respecto al año anterior anterior no se produjo en todas las provincias.

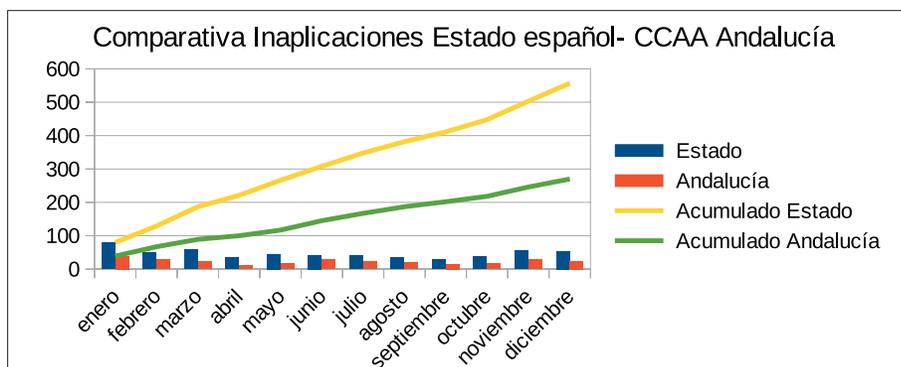


## Inaplicaciones de convenio colectivo.

### Análisis de los expedientes de inaplicación de las condiciones laborales pactadas en convenios colectivos presentados para su depósito a la Autoridad Laboral.

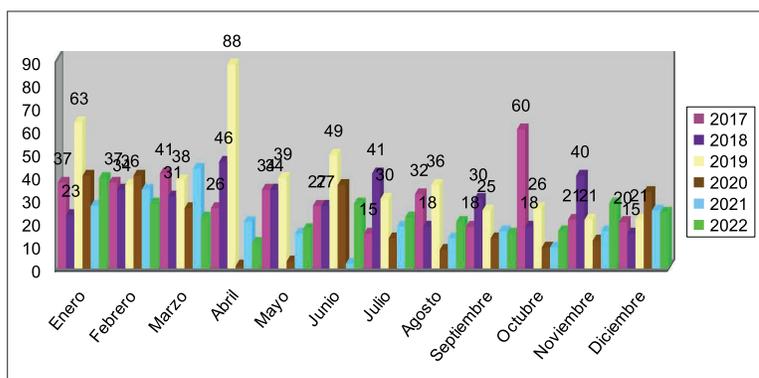
Desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, se han presentado a la autoridad laboral un total de 270 expedientes de inaplicaciones de condiciones de trabajo de convenios colectivos vigentes. A estos acuerdos están afectados una totalidad de 4.996 personas trabajadoras.

Las inaplicaciones presentadas en la Comunidad Autónoma suponen el 48'47% de las inaplicaciones de convenios colectivos de todo el territorio español presentadas en este año, afectando a un 22,92% de los trabajadores de todo el territorio español<sup>3</sup>.



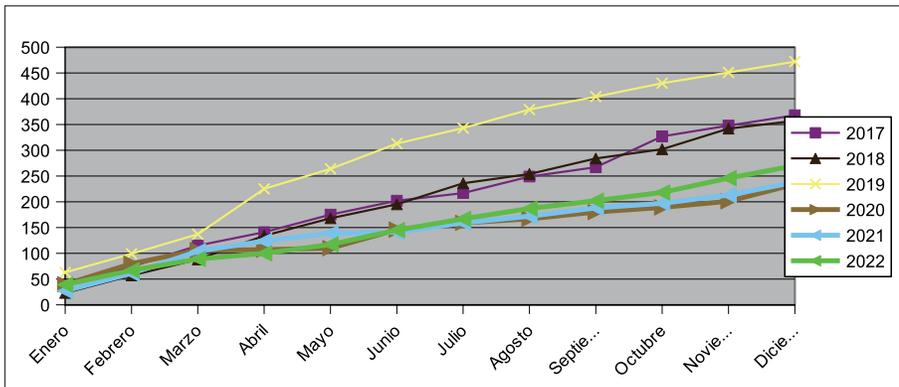
El número de inaplicaciones depositadas durante el mes de diciembre ha sido ligeramente inferior al mismo mes del año pasado, siendo el cuarto más bajo del mismo mes de toda la serie en estudio. Asimismo, el número de personas trabajadoras afectados por las inaplicaciones este mes de diciembre, ha sido inferior al mismo mes del año anterior, siendo en este caso el más bajo del mismo mes de toda la serie en estudio.

**Gráfica 1. Expedientes por meses. Ejercicios 2017-2022.**

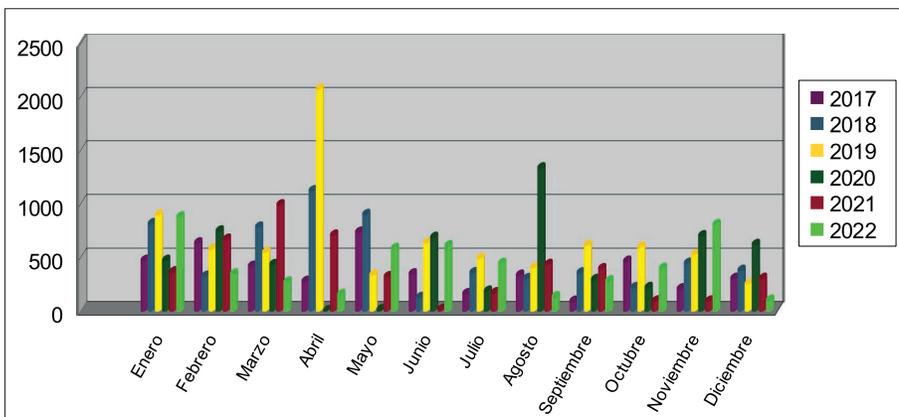


<sup>3</sup> Según datos del mes de diciembre de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

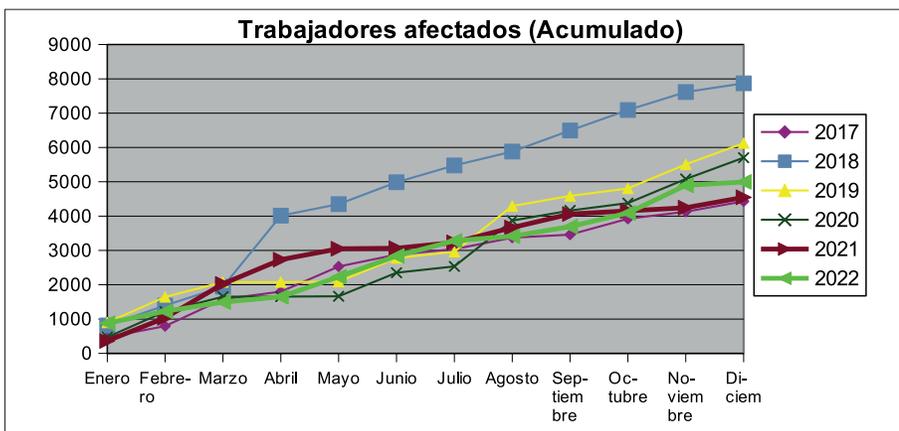
**Gráfica 2. Expedientes por meses acumulados. Ejercicios 2017-2022.**



**Gráfica 3. Trabajadores afectados por meses. Ejercicios 2017-2022.**



**Gráfica 4. Trabajadores afectados por meses acumulados. Ejercicios 2017-2022.**



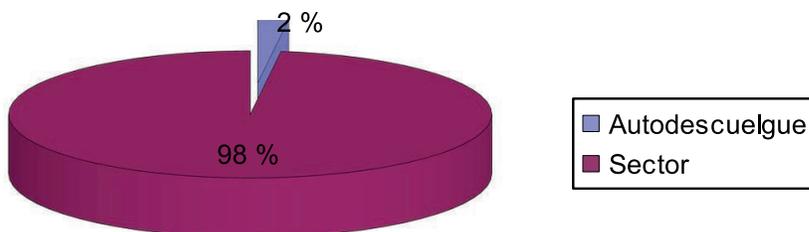
Las provincias de Cádiz y Granada, son las que han presentado mayor número de inaplicaciones de convenios colectivos durante este año 2022. No obstante, si se analiza el número de personas trabajadoras afectados por las mencionadas inaplicaciones, se observa que es Cádiz con gran diferencia, la provincia que mayor número de personas trabajadoras afectados tiene, la siguen las provincias de Córdoba, Málaga, Jaén y Sevilla.

**Gráfica 5. Expedientes por provincias (acumulado 2022).**

PROVINCIA	EMPRESAS	TRABAJADORES
ALMERÍA	3	196
CÁDIZ	59	1514
CÓRDOBA	40	824
GRANADA	55	387
HUELVA	17	133
JAÉN	31	490
MÁLAGA	39	681
SEVILLA	24	475
INTERPROVINCIALES	2	296
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>4.996</b>

Como se puede observar en el siguiente cuadro, en lo que va de año, el 98% de las inaplicaciones son de convenios colectivos de sector.

**Gráfica 6. Expedientes según ámbito (acumulado 2022).**



Los sectores de actividades que mayor número de inaplicaciones tienen en este año 2022, son el sector de la Construcción y el sector del metal. Asimismo, si se analiza el número de personas trabajadoras afectados por las mencionadas inaplicaciones se observa que es el sector del metal el que tiene mayor número de personas trabajadoras afectados por las inaplicaciones, seguido del sector de la construcción.

**Gráfica 7. Expedientes por sectores de actividad (acumulado 2022).**

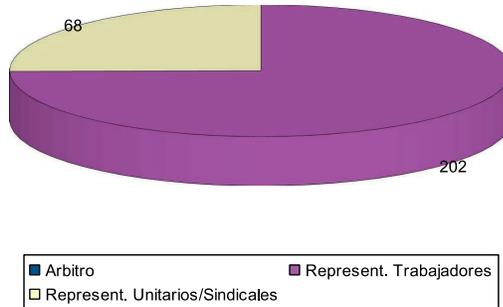
SECTOR DE ACTIVIDAD	EMPRESAS	TRABAJADORES
COMERCIO	24	482
CONSTRUCCIÓN	85	1.098
DEPENDENCIA/ACTIVIDADES SANITARIAS	2	139
HOSTELERÍA	44	406
LIMPIEZA	1	46
MADERA	8	217
METAL/AUTOMOCIÓN	60	1.679
OFICINAS Y DESPACHOS	7	28
OTROS	26	504
TRANSPORTE	13	397
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>4.996</b>

La mayoría de las inaplicaciones afectan mayoritariamente al salario, ya sea de manera aislada o conjuntamente con otras materias. Si bien, hay que señalar que en el sector de la construcción, las inaplicaciones afectan principalmente al horario y a la jornada de trabajo.

**Gráfica 8. Expedientes según materias inaplicadas (acumulado 2022).**

MATERIALES	EMPRESAS	TRABAJADORES
JORNADA/HORARIO	63	518
JORNADA+SALARIO	17	646
JORNADA+SALARIO+S.SOCIAL	31	273
MEJORAS S.SOCIAL	0	0
SALARIOS+S.SOCIAL	5	211
SISTEMA/CUANTÍA SALARIAL	154	3.348
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>4.996</b>

En cuanto a los firmantes en los descuelgues de convenios, en lo que va de año, cabe señalar que a través de representación unitaria y sindical se han producido 68 inaplicaciones de convenios, mientras 202 acuerdos han sido adoptados por una comisión de representantes de las personas trabajadoras de la empresa, elegidos ad hoc de acuerdo con el artículo 41.4 párrafo 4 del Texto Refundido de los Estatuto de los Trabajadores.

**Gráfica 9. Expedientes según firmantes (acumulado 2022).**


Durante el año 2022, se ha alcanzado un acuerdo a través de mediación en el SERCLA, mientras que el resto de los acuerdos (269) se han alcanzado durante el periodo de consultas.

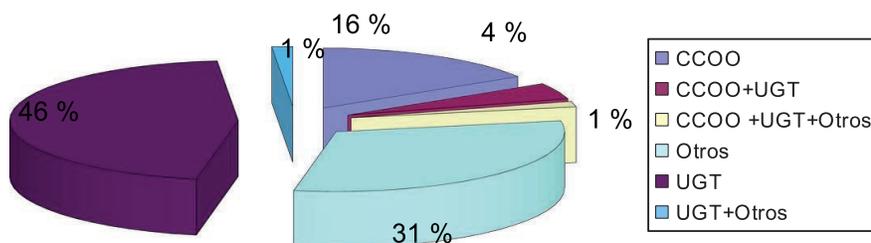
**Gráfica 10. Expedientes según tipo de acuerdos (acumulado 2022).**

TIPO ACUERDO	EMPRESAS	TRABAJADORES
C. PARITARIA	0	0
LAUDO	0	0
MEDIACIÓN SERCLA	0	0
PERÍODO CONSULTAS	269	4.981

Dentro de la representación unitaria y sindical es posible desagregar los sindicatos firmantes:

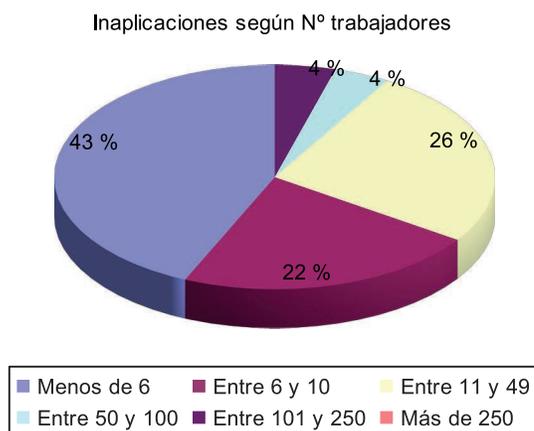
**Gráfica 11. Expedientes acordados por representación unitaria/sindical. Organizaciones firmantes (acumulado 2022).**

SINDICATOS	EMPRESAS	TRABAJADORES
CCOO	11	705
CCOO+UGT	3	464
CCOO+UGT+OTROS	1	245
OTROS	21	808
UGT	31	719
UGT+OTROS	1	24



Las inaplicaciones de convenios colectivos que se han producido en Andalucía en el año 2022, afectan principalmente a empresas de menos de 6 trabajadores (117 empresas), de entre 11 y 49 personas trabajadoras (70 empresas), seguidos de empresas de entre 6 y 10 personas trabajadoras (60), empresas de entre 50 y 100 personas trabajadoras (11), y de entre 101 y 250 (12).

**Gráfica 12. Inaplicaciones según dimensión empresas (acumulado 2022).**



En la siguiente tabla se observa que en las empresas de menos de 6 personas trabajadoras, y en las de entre 6 y 10 personas trabajadoras, las inaplicaciones de convenios colectivos han sido acordadas con representantes de las personas trabajadoras elegidas ad hoc mayoritariamente. Mientras que, en las empresas de entre 11 y 49 trabajadores, el 30% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o delegados de personal; en las empresas de entre 50 y 100 trabajadores el 45% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o comités de empresa; y en las empresas de entre 101 y 250 trabajadores, el 100% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o comités de empresa.

DESCUELGO S/NÚMERO DE TRABAJADORES	
<b>MENOS DE 6</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	100
REPRESENT. UNITARIOS	17
<b>ENTRE 6 Y 10</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	47
REPRESENT. UNITARIOS	13
<b>ENTRE 11 Y 49</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	49
REPRESENT. UNITARIOS	21
<b>ENTRE 50 Y 100</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	6
REPRESENT. UNITARIOS	5
<b>ENTRE 101 Y 250</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	
REPRESENT. UNITARIOS	12
<b>MÁS DE 250</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	
REPRESENT. UNITARIOS	



# 5.

## **INFORME ANUAL DE ACTUACIONES DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)**



## 5. INFORME ANUAL DE ACTUACIONES DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA) nació de la iniciativa de los interlocutores sociales andaluces representados en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL), plasmada en el Acuerdo interprofesional, firmado el 3 de abril de 1996 en virtud del cual se constituyó el Sistema. La renovación y actualización del Reglamento de desarrollo de dicho acuerdo se inició durante 2021 y concluyó a principios de 2022.

El SERCLA ha hecho posible que en la Comunidad Autónoma de Andalucía las decisiones que se adopten ante procesos de conflicto laboral estén fundamentadas en el diálogo y acercamiento de sus protagonistas, los actores económicos y sociales. Este Sistema extrajudicial da respuesta a las necesidades derivadas de nuestro sistema de relaciones laborales y en su quehacer diario parte de dos premisas esenciales: el reconocimiento del conflicto y la pluralidad legítima de intereses por un lado y, por otro, la necesidad del diálogo, el acuerdo y la participación, como vehículos para la solución y conciliación de dichos intereses.

Las actuaciones mediadoras que lleva a cabo el SERCLA en Andalucía pretenden la consecución de una serie de objetivos:

- a) Promocionar la autonomía colectiva.
- b) Favorecer la Paz Social.
- c) Posibilitar el desbloqueo de la negociación colectiva.
- d) Reducir la conflictividad en Sede Judicial.
- e) Propiciar el acuerdo en situaciones conflictivas previas a huelga.

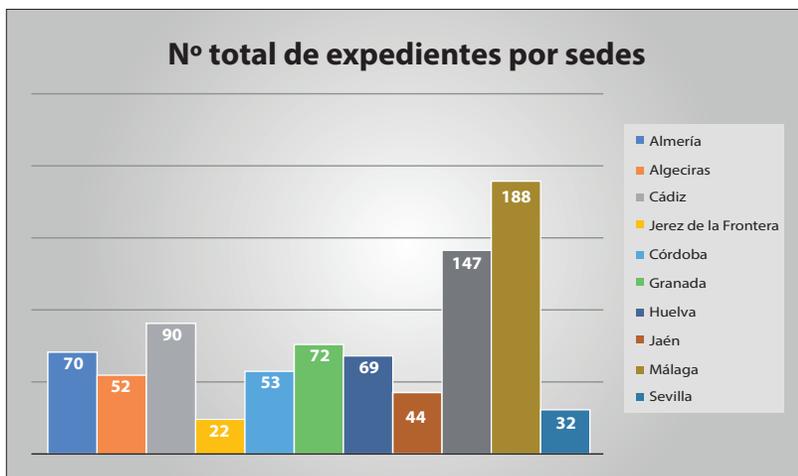
### 5.1. ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL SERCLA SEGÚN EL TIPO DE MODALIDADES PROCEDIMIENTOS.

En el año 2022, en fecha 1 de marzo de 2022, entró en vigor el nuevo Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía que, entre otras novedades, contenía la previsión jurídica de la celebración del acto de mediación en la modalidad en línea, modalidad ésta de gran implantación en el sistema a raíz de la pandemia y que se hacía preciso regular, si bien, la gran novedad que incorpora el Reglamento, es sin duda, el establecimiento de la preceptividad de la comparecencia a la mediación en los casos de los conflictos previos a la huelga, de modo análogo a como se preceptúa en el VI ASAC. Otra de las novedades que contiene la disposición la constituye la posibilidad expresa que tiene la Comisión de Mediación de realizar una propuesta formal de mediación, que estará, en todo, caso condicionada por la aceptación expresa de ambas partes.

## 5.2. ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS PRINCIPALES DATOS.

En 2022 se registraron 839 expedientes de conflicto colectivo en el SERCLA, que extendieron sus efectos a 53.084 empresas y 509.634 personas trabajadoras.

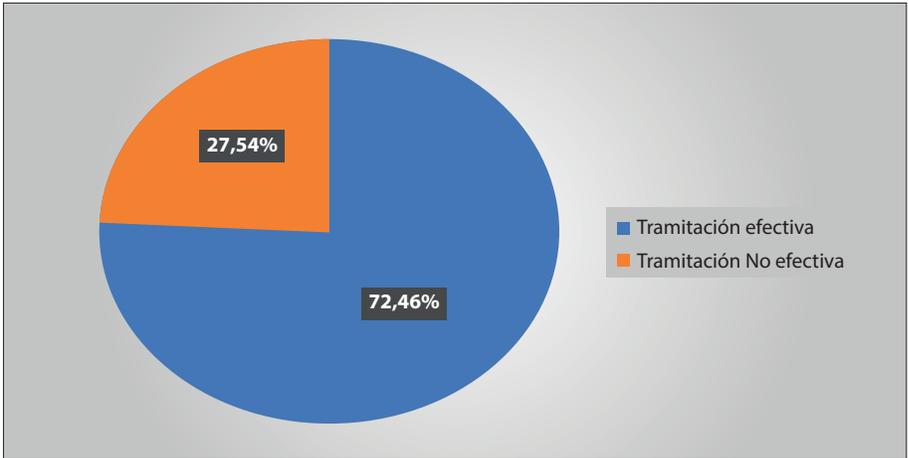
En comparativa con el año precedente se aprecia un ligero incremento en el número de asuntos, que se cifró en 815 expedientes en el año 2021.



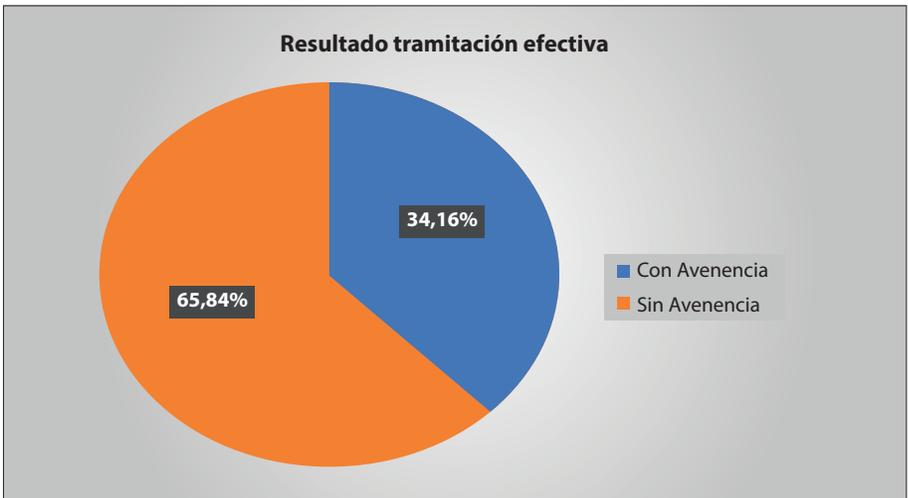
ÁMBITO	EXPEDIENTES
ALMERÍA	70
ALGECIRAS	52
CÁDIZ	90
JEREZ DE LA FRONTERA	22
CÓRDOBA	53
GRANADA	72
HUELVA	69
JAÉN	44
MÁLAGA	147
SEVILLA	188
INTERPROVINCIALES	32
<b>TOTAL</b>	<b>839</b>

De los datos anteriores se infiere una gran disparidad entre las diferentes provincias andaluzas. Así las provincias de Sevilla y Málaga concentraron el 43,74% del total de los conflictos interpuestos en toda Andalucía ante este Sistema extrajudicial y, de entre ellas, cabe destacar Sevilla con 220 asuntos.

En cuanto a las tramitaciones efectivas se situaron en 2022 en el 72,46% del conjunto de los procedimientos promovidos, por lo que continua manteniéndose alta la tasa de tramitación efectiva.



En cuanto al índice global de acuerdos en el año 2021 alcanzó el 34,16% de los conflictos colectivos tramitados. Los 608 expedientes tramitados de forma efectiva dieron lugar a la firma de un total de 207 acuerdos.

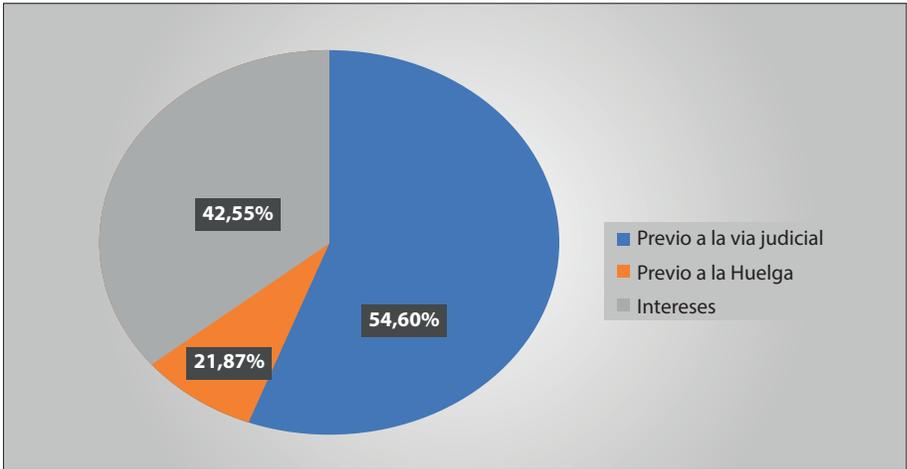




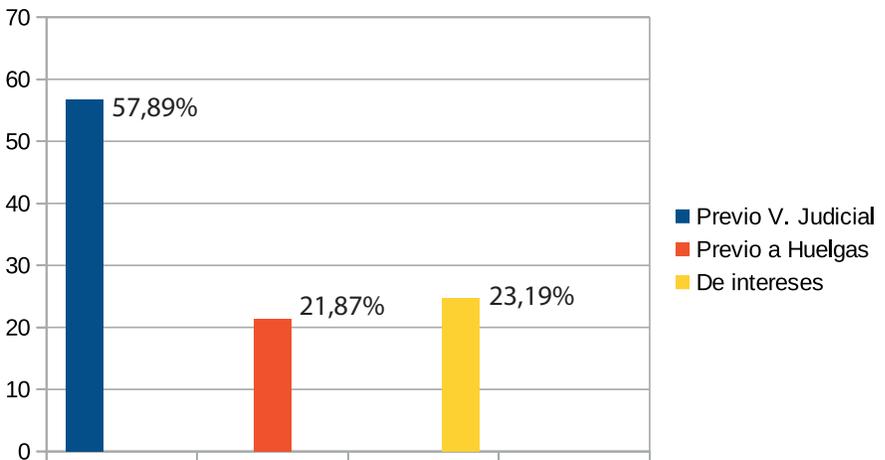
ÁMBITO	EXPEDIENTES	%
ALMERÍA	21	38,89
ALGECIRAS	25	62,50
CÁDIZ	17	25,37
JEREZ DE LA FRONTERA	8	50,00
CÓRDOBA	5	15,15
GRANADA	26	50,98
HUELVA	9	17,65
JAÉN	12	31,58
MÁLAGA	34	33,66
SEVILLA	49	34,27
INTERPROVINCIALES	1	8,33
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>34,16</b>

### 5.3. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS SEGÚN TIPO DE MODALIDADES PROCEDIMENTALES.

En cuanto a las modalidades procedimentales a los expedientes con tramitación efectiva, cabe destacar los conflictos previos a la vía judicial con un 54,60% del total, seguidos de los conflictos previos a convocatorias de huelga con un 21,87% y los denominados conflictos de intereses o debidos a bloqueos de negociación con un 42,55%.



En cuanto a los resultados con acuerdo por modalidades, los procedimientos previos a la huelga tuvieron el resultado de con avenencia en 57,89% de los asuntos y por lo que se refiere a los previos a la vía judicial alcanzaron acuerdo en el 21,87% de los casos. En cuanto a los conflictos de intereses, se alcanzó acuerdo en el 23,19% de los tramitados.



## 5.4. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS. RESULTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD.

Por sectores de actividad cabe destacar el elevado número de expedientes con el resultado de con avenencia en el sector del transporte y almacenamiento (26), los recaídos en actividades sanitarias y servicios sociales (27), o los relativos a actividades administrativas y servicios auxiliares (19) o los correspondientes a suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación (18), con un porcentaje de acuerdos del 54,55%, o los sector de la Hostelería (11) con un porcentaje de avenencia del 52,38%.

Entre los conflictos sectoriales en los que la avenencia firmada en el SERCLA supuso la evitación de la correspondiente huelga, cabe destacar el Sector de Empresas de Limpieza de Sevilla, que afectó a un total de 40 empresas y a más de 14.000 personas trabajadoras; el del Sector del Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patatas de la provincia de Granada, con 65 empresas y 7.000 personas trabajadoras afectadas; el de la Asociación Estatal de Entidades de Servicio de Atención a Domicilio, que afectó a 50 Empresas y a unos 4.500 personas trabajadoras; el del Sector de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fábrica de Chocolate y Turrone de Sevilla, que afectó a unas 100 empresas y a 4.000 personas trabajadoras; el del Sector del Transporte de Mercancías de la Provincia de Cádiz, con 100 empresas y 3.000 personas trabajadoras afectadas; el del Sector de Transporte en Autobús de Sevilla, que afectó a 1.500 personas trabajadoras; el del Sector de la Vid de la Provincia de Cádiz, con 50 empresas y 1.300 personas trabajadoras, así como el de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Granada que afectó a 58 empresas y a un total de 800 personas trabajadoras.

En lo que respecta a los conflictos de empresa en los que la avenencia en el SERCLA supuso la evitación del huelga, cabe destacar el de la empresa Inagra S.A., que afectó a 590 personas trabajadoras; el de Transporte Rober, S.A., con 580 personas trabajadoras; el de Indra BPO Servicios, SL., con 500 trabajadores; el de la UTE LISAN, con 400 personas trabajadoras afectadas; el de Serveo Servicios, S.A. Emergencia 112, que afectó a 375 personas trabajadoras; el de la UTE SUFI COINTER, con 300 personas trabajadoras o el de Santa Barbara Sistemas S.A. y Rhnus LTK Warehousing Solutions S.L. que afectaron a un total de 250 personas trabajadoras, respectivamente.

## 5.5. ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS. RESULTADO POR MOTIVACIÓN.

En cuanto a la motivación en 2022, los procedimientos para la aplicación e interpretación de convenios supusieron un 41% del total, siguiéndoles los derivados de negociación de convenios, ascendentes a un 31,95% y de los de aplicación e interpretación de normas, que se cifraron en un 14,30%. Por contra, los relativos a impago de salarios tan sólo supusieron el 0,60% del total, continuando la tendencia a la baja respecto a años anteriores: 17% en 2013; 12% en 2014; 10,26% en 2015; 8,54% en 2016; 7,20% en el 2017; 5,59% en 2018; 3,01% en 2020 y 1,35% en 2021.

Los que tenían por objeto la negociación de convenios abarcaron el 18% de los expedientes presentados. Los procedimientos motivados por despidos colectivos y plurales

supusieron el 1,28% del total. Los derivados del incumplimiento de acuerdos alcanzados en sede SECLA constituyeron el 2,03% de los conflictos interpuestos. Los 608 expedientes tramitados de forma efectiva dieron lugar a la firma de un total de 207 acuerdos.

### 5.6. ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS SEGÚN PROMOTORES DE LOS MISMOS.

Por lo que se refiere a los promotores, el 77,06% de los expedientes con tramitación efectiva tuvieron promoción sindical. A las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo constitutivo del sistema (CC.OO y UGT) les correspondió la presentación del 57,42% del total. Otros sindicatos, distintos de los anteriores sumaron el 19,63% del total de los asuntos registrados. El 13,53% de los expedientes registrados en 2022 fue interpuesto por representantes unitarios de las personas trabajadoras. Las empresas interpusieron el 0,16% de los conflictos. .



## 5.7.TABLAS ESTADÍSTICAS DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

EXPEDIENTES PRESENTADOS POR ÁMBITO GEOGRÁFICO: AFECTACIÓN						
ÁMBITO	EXPEDIENTE	%	EMPRESAS	%	TRABAJADORES	%
ALMERÍA	70	8,34	7.397	13,93	65.945	12,94
ALGECIRAS	52	6,20	70	0,13	5.480	1,08
CÁDIZ	90	10,73	6.369	12,00	61.094	11,99
JEREZ FTRA.	22	2,62	125	0,24	5.542	1,09
CÓRDOBA	53	6,32	1.273	2,40	64.578	12,67
GRANADA	72	8,58	24.292	45,76	44.169	8,67
HUELVA	69	8,22	256	0,48	11.870	2,33
JAÉN	44	5,24	75	0,14	9.180	1,80
MÁLAGA	147	17,52	9.460	17,82°	108.715	21,33
SEVILLA	188	22,41	736	1,39	76.745	15,06
INTERPROVINCIAL	32	3,81	3.031	5,71	56.316	11,05
<b>TOTAL</b>	<b>839</b>	<b>100,00</b>	<b>53.084</b>	<b>100,00</b>	<b>509.634</b>	<b>100,00</b>

Tramitaciones efectivas.

DESCRIPCIÓN	EXPEDIENTES	%
Con Sometimiento Arbitraje	2	0,33
Concluido con avenencia	207	34,05
Concluido sin avenencia	399	65,63
<b>TOTAL</b>	<b>608</b>	<b>100,00</b>

Tramitaciones efectivas.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
ALMERÍA	21	38,89	33	61,11
ALGECIRAS	25	62,50	15	37,50
CÁDIZ	17	25,37	50	74,63
JEREZ FTRA.	8	50,00	8	50,00
CÓRDOBA	5	15,15	28	84,85
GRANADA	26	50,98	25	49,02
HUELVA	9	17,65	42	82,35
JAÉN	12	31,58	26	68,42
MÁLAGA	34	33,66	67	66,34
SEVILLA	49	34,27	94	65,73
INTERPROVINCIAL	1	8,33	11	91,67
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>34,16</b>	<b>399</b>	<b>65,84</b>

## Tramitaciones no efectivas.

CAUSAS	EJERCICIO ANTERIOR	%	EJERCICIO ANUAL	%
Anulado	31	13,42	6	4,76
Aplazado por acuerdo de la CCM	1	0,43	4	3,17
Archivado por falta de subsanación	22	9,52	2	1,59
Archivado por incumplimiento de plazos	2	0,87	2	1,59
Citado	4	1,73	32	25,40
Desestimiento de desconvocatoria de huelga	5	2,16	1	0,79
Desistido: incomparecencia de la parte actora	11	4,76	2	1,59
Desistido: petición de la parte actora	48	20,78	20	15,87
Imp. Celebración: excepciones procedimentales	12	5,19	2	1,59
Imp. Celebración: causas excepcionales	2	0,87	0	0,00
Inadmisión Sector Público Andaluz	21	9,09	4	3,17
Intentado sin efecto	56	24,24	17	13,49
No competencia SERCLA	9	3,90	0	0,00
Pendiente	5	2,16	27	21,43
Requerido	1	0,43	3	2,38
Suspendido	1	0,43	4	3,17
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100,00</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

## Resultado por modalidades proce. Con Avenencia.

MOD. PROCEDIMENTAL	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Previo a la vía judicial	70	21,08	262	78,92
Previo a la huelga	77	57,89	56	42,11
General	60	42,55	81	57,45
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>34,16</b>	<b>399</b>	<b>65,84</b>

## Resultado por modalidades proce. Con Avenencia.

EXPEDIENTES	EMPRESAS	TRABAJADORES	HORAS
77	985	48.613	2.365.808

## 5.8.ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES. DATOS GENERALES.

Durante el año 2022 se han presentado ante el SERCLA un total de 2.239 expedientes de conflictos individuales, los que supone un notable incremento respecto al dato registrado en las mismas fechas del año anterior, que fue de 1.878 expedientes(que cabe cifrar en un 19%).

La distribución provincial de los expedientes presentados es la que sigue: Almería 201, Cádiz 319, Córdoba 60, Granada 201, Huelva 147, Jaén 59, Málaga 719 y Sevilla 533.

La mayor parte de las motivaciones de estos conflictos se refieren a Régimen Disciplinario (1.360), seguida de las de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo (322) y de las de Clasificación Profesional (296).

Respecto a la preceptividad de este trámite ante el SERCLA, se observa que la intervención de este Sistema es trámite obligatorio en 1.754 de los conflictos presentados (77,78%), siendo voluntaria en los 485 restantes (22,22%).

La tramitación efectiva de los expedientes se extiende hasta a 1.647 lo que constituye un 73,55%, del total de los presentados.

El porcentaje global de avenencias en conflictos individuales se situó en un 30,18% de los asuntos, un 1,48% superior al registrado el año pasado y que confirma la tendencia al alza en los porcentajes de avenencias en los conflictos individuales en el SERCLA.

El número de expedientes con resultado de Intentado sin Efecto ha sido de un total de 343, lo que supone el 14,60% del total.

## 5.9.ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES. DATOS DESAGREGANDO LOS DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En total de expedientes de conflicto individuales, sin computar los relativos a régimen disciplinario, ha alcanzado el número de 879 expedientes, dato notablemente superior al del año pasado que fue de 668 expedientes.

En total de expedientes con tramitación efectiva ascendió a 623 expedientes, de los que 234 fueron con avenencia, lo que representa un porcentaje del 37,56% de acuerdos.

## 5.10.ACTIVIDADES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES. DATOS EXPEDIENTES RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Por el contrario en los expedientes de conflicto individual mas numerosos, los de régimen disciplinario que totalizaron la cifra de 1.357 asuntos, el porcentaje de avenencia se situó en un 24,19%.

Respecto de los expedientes de Régimen Disciplinario, el total registrado en el año 2021 asciende a un total 1.360 expedientes , muy por encima del año anterior (1.210 expedientes), destacando las provincias de Málaga con 351 expedientes y Sevilla con 424, seguidas por Cádiz con 174, Almería con 143 y Granada con 102.

El total de expedientes con tramitación efectiva ascendió a 1.024 expedientes, de los que 263 fueron con avenencia, lo que representa un porcentaje del 25,68% de los acuerdos, ligeramente superior al porcentaje de avenencias del pasado año (25,15%).

## 5.11.TABLAS ESTADÍSTICAS DE CONFLICTOS INDIVIDUALES.

### I. EXPEDIENTES PRESENTADOS

AMBITO PROVINCIAL	EXPEDIENTES	EMPRESAS
ALMERÍA	201	211
CÁDIZ	319	325
CÓRDOBA	60	60
GRANADA	201	197
HUELVA	147	151
JAÉN	59	60
MÁLAGA	719	705
SEVILLA	533	549
<b>TOTAL</b>	<b>2.239</b>	<b>2.258</b>

## Expedientes de la provincia de Cádiz

ÁMBITO POR SEDES	EXPEDIENTES
ALGECIRAS	128
CÁDIZ	83
JEREZ DE LA FRONTERA	168

## Motivación de los expedientes presentados

MOTIVACIONES	EXPEDIENTES
Clasificación profesional	296
Conciliación vida personal, familiar y laboral	100
Excedencias	22
Licencias y Pernisos	10
Modificación sustancial de condiciones	322
Movilidad funcional	25
Reducciones de jornada	29
Régimen disciplinario	1.360
Trabajos de superior o inferior categoría	12
Traslados y desplazamientos	5
Vacaciones	58
<b>TOTAL</b>	<b>2.239</b>

## Expedientes presentados mensualmente

ÁMBITO TEMPORAL	EXPEDIENTES AÑO ANTERIOR	EXPEDIENTES AÑO ACTUAL
ENERO	139	177
FEBRERO	167	202
MARZO	209	311
ABRIL	216	150
MAYO	217	7
JUNIO	181	0
JULIO	177	0
AGOSTO	122	0
SEPTIEMBRE	222	0
OCTUBRE	203	0
NOVIEMBRE	215	0
DICIEMBRE	171	0

## Sectores económicos de los expedientes presentados

SECTOR	EXPEDIENTES
Activ. administrativas y servic. auxiliares	178
Activ. artíst. recreativas y entretenimiento	36
Activ. organizac. y organismos extraterrit.	1
Activ. profesionales, científicas y técnicas	27
Activ. sanitarias y de servicios sociales	168
Actividades financieras y de seguros	12
Actividades inmobiliarias	4
Admón. Pública y Defensa. Seg. Soc. obligatoria	28
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	105
Comercio mayor y menor, reparación vehículos	201
Construcción	40
Educación	38
Hogares emplead. y product. bienes uso propio	10
Hostelería	212
Industria manufacturera	134
Industrias extractivas	23
Información y comunicaciones	91
Otros	113
Otros Servicios	497
Sumin. agua, saneam. residuos, descontaminación	129
Sumin. energ. eléct., gas, vapor, aire acondic.	12
Transporte y almacenamiento	180
<b>TOTAL</b>	<b>2.239</b>

## Expedientes presentados (Obligatorios/Facultativos)

CARÁCTER OBLIGATORIO	EXPEDIENTES
Clasificación profesional	296
Excedencias	22
Licencias y Permisos	10
Movilidad funcional	25
Reducciones de jornada	29
Régimen disciplinarios	1.360
Trabajos de superior o inferior categoría	12
<b>TOTAL</b>	<b>1.754</b>

CARÁCTER FACULTATIVO	EXPEDIENTES
Consiliación vida personal, familiar y laboral	100
Modificación sustancial del condiciones	322
Traslados y desplazamientos	5
Vacaciones	58
<b>TOTAL</b>	<b>485</b>

## Sector privado/público de expedientes presentados

PROVINCIA	PRIVADO	PÚBLICO
ALMERÍA	201	0
CÁDIZ	318	1
CÓRDOBA	60	0
GRANADA	200	1
HUELVA	145	2
JAÉN	57	2
MÁLAGA	715	4
SEVILLA	530	3
<b>TOTAL</b>	<b>2.226</b>	<b>13</b>

## Resultados globales

CAUSA	EXPEDIENTES	%
Concluido con avenencia	497	30,18
Concluido sin avenencia	1.150	69,82
<b>TOTAL</b>	<b>2.226</b>	<b>13</b>

## Resultados por provincias

PROVINCIA	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
ALMERÍA	53	29,28	128	70,72
CÁDIZ	105	41,34	149	58,66
CÓRDOBA	16	33,33	32	66,67
GRANADA	61	42,66	82	57,34
HUELVA	22	22,45	76	77,55
JAÉN	24	45,28	29	54,72
MÁLAGA	142	27,57	373	72,43
SEVILLA	74	20,85	281	79,15
<b>TOTAL</b>	<b>497</b>	<b>30,18</b>	<b>1.150</b>	<b>69,82</b>

## Resultados. Sedes provincia de Cádiz

ÁMBITO	CON AVENENCIA	%
ALGECIRAS	50	47,62
CÁDIZ	27	25,71
JEREZ DE LA FRONTERA	28	26,67
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

## 5.12. INTEGRANTES DE LOS EQUIPOS DE MEDIACIÓN QUE HAN ACTUADO DURANTE 2022.

### Por designación de la CEA

Aguilar Pascual,	Alberto	Hernández Conde,	Antonio
Aguilera Callejón,	Mª Del Mar	Higuero Tocon,	María
Alcedo Baeza,	Manuel	Izquierdo González,	Ana
Álvarez Quintana,	Sebastián	Jiménez López,	José Ignacio
Amate Cansino,	Luis Manuel	León González,	Patricia
Anaya Rodríguez,	Juan Manuel	López Martínez,	María José
Aparicio Díez,	María Cristina	López Mayorga,	José Manuel
Arroyo Díaz,	Antonio	López Ramírez,	Mercedes
Azañón Rubio,	Mario	Lozano Rodríguez,	Bibiana
Barbacid Sánchez,	Javier	Míguez Macías,	Yolanda
Barquero Sáez,	Alberto	Molina Morant,	José Antonio
Bernal Ramos,	Antonio	Moreno Aragón,	Antonio
Bullido Muñoz,	María De Los Ángeles	Moreno Bocio,	Gloria
Cabrera García,	Mª De La Palma	Moreno Campos,	Joaquín
Caldentey Raya,	Daniel	Morillo-Velarde Pérez,	Adelina
Campos Horta,	José Manuel	Muñoz Manella,	Elena
Cañadas Bores,	Marcos	Muñoz Martín,	Francisco José
Corona Pérez,	Juan	Muñoz Ruiz,	Manuel
Cruz García,	Manuel	Nogales Domínguez-Adame	Julio
Delgado Jiménez,	José Antonio	Olalla Acosta,	María Rosa
Díaz Ribes,	Sebastián	Palomino Carpio,	Javier
Expósito Guillén,	Ana Mª	Pedrosa Díaz,	Rosario Elena
Ferrer Rossi,	Juan Carlos	Rodríguez Blanco,	Joaquín
Fuster Ruiz,	María José	Sánchez Del Rio,	María Del Mar
Galiana Vigo,	Rosario	Sánchez Quintana,	Cristóbal
Gallardo Navarro,	José Antonio	Sánchez Ruíz,	María Eloisa
García Taboada,	Rocío	Soler León,	Nuria María
Gil Sánchez,	Antonio Fermín	Soto Delgado,	Francisco
Gómez Romero,	Diego	Vázquez Vera,	José Antonio
González Rodríguez,	Cristina	Vinsac Antonietty,	María Luisa
Gutiérrez Montaña,	Daniel	Zapatero Pérez-Esparza,	María José

**Por designación de CCOO de Andalucía**

Aguilera López,	Gloria María	Martínez García,	Manuel
Alba Niza,	José Carlos	Medina Benjumea,	Francisco Javier
Almansa Nieto,	Francisco	Monge Ramírez,	María José
Alvarado Martín,	Sonia	Montaño Elías,	Álvaro
Arroyo Bando,	Leonardo	Morales Victoria,	Víctor Manuel
Baquero Zamora,	Esther	Moreno Romero,	Manuel
Barea Aguilar,	Manuel	Moreno Santoyo,	Rafael
Becerra Rodríguez,	José Carlos	Moya Arias,	Carlos
Campoy Sánchez,	Manuel J.	Ordóñez Naranjo,	José Javier
Cantero López,	Sandra	Oteros Díaz,	Antonio
Casado Ruiz,	José María	Páramo Benavente,	Miguel Ángel
Casquet Martín,	Maribel	Pérez Correa,	Raúl
Castarnado Calvo,	Clara	Pérez Pérez,	José Vicente
Castillo Jiménez,	David	Perles Galvez,	Juan Antonio
Colón Pérez,	Ignacio	Pino Pérez,	José Miguel
Díaz Gelo,	José Oscar	Ramírez Perdiguero,	Margarita
Faz Kadir,	Said	Redondo Gil,	Pedro Javier
Fernández Fernández,	José Manuel	Ríos Ángel,	José
Fernández González,	Emilio	Rodríguez Servan,	Rubén
Fernández Ruiz,	María Gloria	Rodríguez Torralba,	Niceto
Gallardo Pérez,	Trinidad	Rodríguez Villegas,	Diego
García García,	Ana Belén	Rojo Domínguez,	Beatriz
Gómez Fernández,	Silvia	Román Barroso,	Diego
Gómez Pardo,	Remedios	Romero Rodríguez,	Manuel
González Hurtado,	Alfonso	Ruedas Ponce,	Blas
Heras Castaño,	Juan Sergio	Rubio Prats,	María Dolores
Herrera Gomez	Francisco José	Ruíz Díaz,	Ana María
Hidalgo Carmona,	Francisco Javier	Ruíz Guerrero,	Enrique
Hueso Carrión	Rafael	Ruíz Rodríguez,	José Esteban
Isla Nieto,	Rosario	Sabastro Román,	Marisa
Jiménez Fueyo,	Fernando	Saenz Vera,	Paula
Jumilla Jiménez,	Juan	Salcedo Navarro,	Trinidad
Jurado Jaén,	Rafael	Sánchez Martínez,	Eva María
Labrador Cuellar,	Gerardo	Sanz Herbozo,	Victor Hugo
Llamas Gómez,	Juan	Subires Rodríguez,	Juan Ignacio
Lloret Galiana,	José	Terab Barbieri,	Sandra Elizabeth
López Garrido,	María José	Triano Paulete,	Manuel
López Mejías,	Francisco	Torres Cano,	Graciela
López Quirós,	Juan Jesús	Torres Fernández,	Laura María
Martín Carrera,	Francisco Aurelio	Utrera Domínguez,	Miguel Ángel
Martínez Castillo,	Diego	Vázquez Bando,	Juan Antonio

**Por designación de UGT-A**

Afonso Regalado,	Juan	López Martínez,	José Ramón
Aguilar Escalona,	Tamara	López Padilla,	Juan De Dios
Alfaro Manzano,	José Antonio	Manzano Fernández,	Rosario
Amaro Vega,	María Eugenia Desire	Martín Infante,	Florentino
Barrera Pedraja,	Rafael	Martín Navarrete,	María Del Carmen
Bautista Expósito,	María Elena	Martínez Cañadas,	M. <sup>a</sup> Ángeles
Berenjeno Borrego,	Jorge	Martínez Díaz,	Rafael
Bonafonte Sanchez,	Joaquín	Martínez Martín,	Alberto Luis
Calvo Tro,	Francisca	Medina Cano,	José Antonio
Carmona Rodríguez,	Rafael	Melero Basallote,	Antonia Oliva
Corbacho Cruzado,	Mónica	Mendoza Hernández,	Ángel
Enriquez Nieves,	José Antonio	Mesa García,	Cipriano
Fernández Espinosa,	Antonio	Moreno Cazalla,	José
Flores López,	José Luis	Muñoz Arévalo,	Francisco José
Franco Morales,	Manuel	Muñoz López,	Antonio Rafael
Gálvez Forte,	Leonor	Nieto Lorente,	Francisco
García Sánchez,	Carmen	Perea Ortega,	Manuel Jacobo
García Sánchez,	Venancio	Pérez Morón,	Israel
Godoy Martínez,	Mónica	Pérez Pérez,	Francisco Javier
González González,	Ángel	Pozo Navarro,	Ana
González Jiménez,	Isaac	Ramírez Barbero,	María Carmen
González Peña,	Ángeles	Ramírez García,	Noelia
González Ramos,	Javier	Ribes Moreno,	María Isabel
Gutierrez Bernal,	Francisco Jose	Ríos Rodríguez,	Mercedes
Heredia Marín,	Aurelio	Rivera Benítez,	Juan Carlos
Hidalgo Jiménez,	José	Rodríguez Gómez,	Oscar
Jiménez Garrido,	Francisco Manuel	Rodríguez Pinto,	Ana
Jiménez Peña,	Patricia	Silva González,	José Luis
Jordán Ramos,	Matías	Vega Sabariego,	Capilla
Laguna Mariscal,	Encarnación	Villanueva Carmona,	Eva
Lara Canales,	Eloisa	Zarza Moreno,	Antonio Jesús
López García,	Carolina		

**Secretaría**

Calderón Pérez,	Mercedes	Moreno García,	Francisco Miguel
Candau Camacho,	Eduardo	Palma Contreras,	Francisco
Crespo Carrasco,	Antonio	Reguera Benítez,	José María
Espinosa Sierra,	Juan Modesto	Rodríguez Berenguer,	Manuel
Gallardo Palacios,	Diego	Rubio Florido,	Miguel Olmo
Gallego Reyes,	Manuel	Sambucety Martín,	Emilio L.
González Montes,	M <sup>a</sup> Angustias	Vallejo Rivera,	Carmen Marina
Martín Rubiera,	Estefanía		

### 5.13. COLEGIO ARBITRAL.

- **Alemán Páez, Francisco A.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba
- **Almendo González, Miguel Ángel.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS Universidad de Granada
- **Alvarez Cortés, Juan Carlos.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga
- **Calero Amor, Miguel.** Inspección Prov. de Trabajo y SS.
- **Calvo Gallego, Javier.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **Cruz Villalón, Jesús.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **Díaz Aznarte, María Teresa.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada
- **Fernández Avilés, José Antonio.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada
- **Fernández López, María Fernanda.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **García Jiménez, Manuel.** Prof. Titular de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Jaén
- **Garrido Pérez, Eva.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz
- **Gasquez Pérez, Alejandro.** Inspección Prov. de Trabajo y SS.
- **Gómez Caballero, Pedro.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba
- **Gómez Muñoz, José Manuel.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **González Biedma, Eduardo.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **González Ortega, Santiago.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad Pablo de Olavide
- **Gorelli Hernández, Juan.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Huelva
- **Igartúa Miró, María Teresa.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **Maldonado Molina, Juan Antonio.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada.
- **Marín Alonso, Inmaculada.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **Márquez Prieto, Antonio.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga
- **Molina Navarrete, Cristóbal.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Jaén
- **Monereo Pérez, José Luís.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada
- **Moreno Vida, María Nieves.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada
- **Navarro Nieto, Federico.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba
- **Olarte Encabo, Sofía.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada
- **Rodríguez Ramos, María José.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **Ruiz Castillo, María del Mar.** Profesora Titular de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Almería
- **Sáez Lara, Carmen.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba
- **Sánchez Rodas, Cristina.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **Santos Sánchez, Víctor.** Inspección Territorial de Trabajo y SS. de Andalucía
- **Soto Rioja, Sebastián de.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad Pablo de Olavide
- **Vila Tierno, Francisco.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga

### 5.14. ARBITRAJES REALIZADOS.

SNC/22/2022/inap01 AVANZA MOVILIDAD INTEGRAL, S.L.

SNC/25/2022/inap02 HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE (HSJDA)











**Junta de Andalucía**