

EL SERCLA MÁS ALLÁ DE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: UN CAMINO HACIA LA PREVENCIÓN

FRANCISCO LOZANO LARES

Profesor Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

M^a ILUMINADA ORDÓÑEZ CASADO

Profesora Ayudante Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

EXTRACTO

Palabras clave: SERCLA, mediación, arbitraje, conflicto

Consideramos que es necesario dar más visibilidad a la gran labor realizada por el SERCLA para que tanto las empresas como los trabajadores vayan confiando más en estos procedimientos y no los vean como un mero trámite a cumplir previo a la vía judicial, por eso en este trabajo se pretende hacer un recorrido por la historia del SERCLA desde sus inicios hasta la actualidad, analizando el ámbito funcional del mismo, con un análisis cuantitativo tanto de los tipos de procedimientos y porcentajes respecto del total, como de los resultados de esos procedimientos también con respecto del total, así como también el porcentaje respecto del total del tipo de conflicto tratado.

Se realizará este mismo estudio referido al último año incluyendo las materias sobre las que han versado los conflictos en función de su porcentaje respecto del total.

Para finalizar se realizará un estudio de los procedimientos que se utilizan en el SERCLA: la mediación y el arbitraje y cómo, a través del conocimiento de ellos y con mucha formación y difusión pueden pasar de tener una finalidad de solución de conflictos a ser un medio para la prevención de los mismos y así evitar el aumento de conflictividad en las relaciones laborales.

La finalidad del estudio es saber dónde se debe incidir a la hora de presentar estos servicios para que la confianza en ellos como verdaderos medios preventivos y resolutivos aumente en el ámbito laboral de Andalucía.

ABSTRACT

Keywords: SERCLA, mediation, arbitration, conflict

We consider that it is necessary to give more visibility to the great work carried out by SERCLA so that both companies and workers trust more in these procedures and do not see them as a mere procedure to be completed prior to judicial proceedings, which is why in this work The aim is to take a tour of the history of SERCLA from its beginnings to the present, analyzing its functional scope, with a quantitative analysis of both the types of procedures and percentages with respect to the total, as well as the results of these procedures also with respect to of the total, as well as the percentage of the total of the type of conflict treated.

This same study will be carried out referring to the last year, including the subjects on which the conflicts have focused based on their percentage with respect to the total.

To conclude, a study will be carried out of the procedures used in SERCLA: mediation and arbitration and how, through knowledge of them and with a lot of training and dissemination, they can go from having a purpose of conflict resolution to being a means for their prevention and thus avoid the increase in conflict in labor relations.

The purpose of the study is to know where to influence when presenting these services so that confidence in them as true preventive and decisive means increases in the workplace in Andalusia.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS A TRAVÉS DE LAS DIFERENTES ETAPAS HISTÓRICAS
 - 2.1. Los medios extrajudiciales hasta el siglo XIX
 - 2.2. La evolución en el siglo XX
 - 2.2.1. Desde el inicio a la Segunda República
 - 2.2.2. Etapa postguerra y Dictadura Franquista
 - 2.2.3. Transición y etapa preconstitucional
 - 2.2.4. Etapa Constitucional
3. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL EN ANDALUCÍA: EL SERCLA
 - 3.1. El Centro Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)
 - 3.2. El SERCLA: Creación y evolución histórica
 - 3.3. El SERCLA en la actualidad
4. ÁMBITO FUNCIONAL
 - 4.1. Evolución del ámbito funcional
 - 4.2. Análisis cuantitativo
 - 4.3. Resumen del año 2022
5. CONCLUSIONES
6. BIBLIOGRAFÍA

5. INTRODUCCIÓN

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico¹, se define el conflicto de una manera general como: “*Enfrentamiento, controversia, litigio.*”, y, evidentemente, este fenómeno se puede presentar en todos los ámbitos de la sociedad, siendo uno de los más comunes el ámbito laboral ya que los intereses contrapuestos de los trabajadores y los empresarios suelen con frecuencia derivar en situaciones conflictivas². Es por ello que podemos afirmar que el conflicto es algo común en la vida cotidiana de las organizaciones³ y, aunque se vea como una situación negativa o contraproducente para el buen funcionamiento de las mismas, algunos autores⁴ consideran que con frecuencia aportan aspectos positivos siendo fundamental para ello el que se realice una buena gestión del conflicto.

En la gestión es primordial la celeridad a la hora de llegar a una solución ya que el paso del tiempo puede dar lugar a un enquistamiento de las posiciones y a un empeoramiento de la situación ocasionando perjuicios a los intereses de ambas partes⁵.

Ahora bien, para poder hablar de la existencia de un conflicto dentro de la organización es necesario que el mismo se muestre a través de diferentes medios utilizados por alguna de las partes o por ambas, siendo las más comunes el cese colectivo

¹ Diccionario panhispánico del español jurídico. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/conflicto>

² Hinojosa Segovia, R, *Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos*, Universidad Ramón Areces, Madrid, 2006, pág. 163.

³ Giebels, G. y Janssen, O., “Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help.” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 14 (2), 2005, págs. 137 – 155 y Munduate Jaca, M.L. y Martínez Riquelme, J.M., *Conflicto y Negociación*. Pirámide. Madrid, 2003, 2ªedn.

⁴ De Dreu, C.K.W. y Van de Vliert, E., *Using conflict in organizations*. London: Sage, 1997

⁵ Hinojosa Segovia, R., *ibidem*, 2006, pág. 163.

del trabajo a través de la huelga por parte de los trabajadores o el cierre patronal por parte de la empresa, en ese sentido, según Del Rey Guanter, la definición de conflicto lleva implícita la característica de que debe ser una situación exteriorizada de la disparidad de criterios entre un empleador o personal directivo y un trabajador, grupo de trabajadores o sus representantes legales, respecto a materias que pueden incluirse en sus relaciones de trabajo⁶.

Dentro de los mecanismos para gestionar y encontrar solución a los conflictos que surgen en la esfera laboral, el primero es la negociación entre las partes que suele dar buenos resultados cuando ambas partes están dispuestas a colaborar, sin embargo en caso de no llegar a ningún acuerdo, para evitar que se produzcan pérdidas o sobre costes para las partes se hace necesaria la intervención de terceros⁷. Estos mecanismos en los que intervienen terceros incluyen la vía judicial donde el juez a través de la sentencia da solución a la discrepancia pero también se incluyen medios como la conciliación, la mediación o el arbitraje conocidos como medios extrajudiciales de resolución de conflictos, medios autónomos o medios privados aunque realmente pueden desarrollarse mediante entidades tanto públicas como privadas⁸.

La solución por vía judicial principalmente es para los conflictos denominados jurídicos que son aquellos en los que se trata de dilucidar cuál es la aplicación o interpretación correcta de una norma laboral ya sea legal, reglamentaria, convencional o consuetudinaria que regula un aspecto de la relación laboral, ya sea individual o colectiva⁹. Sin embargo, cuando lo que se quiere es determinar cuál será la norma que va a regir determinados aspectos de la relación laboral nos encontramos con el que se conoce como conflicto de intereses, siendo el caso más común el que se da en la mesa de negociación colectiva donde el objetivo es que se regulen de forma adecuada las condiciones de trabajo, ya sea por medio de una nueva norma o modificando la existente¹⁰, y es en estos casos cuando se hace uso de los medios extrajudiciales antes mencionados.

La diferencia entre ellos está relacionada con el papel que realiza la persona que actúa como tercero en el conflicto ya que en el caso de la conciliación se trataría únicamente de intentar facilitar que se logre el acuerdo aunque sin proponer ninguna posible solución, lo que se puede interpretar como un proceso de gestión de la negociación. En el caso de la mediación, el tercero, además de facilitar la negociación puede aportar algún tipo de solución que será o no aceptada por las partes en litigio, ya que el mediador no tiene autoridad para imponer un resultado¹¹ y, en el caso del arbitraje el tercero sí aporta una solución llamada laudo arbitral que debe ser aceptada por las partes, de ahí que para someter el conflicto a un arbitraje sea necesario, como regla general, la voluntad expresa de ambas partes de someterse al mismo. Esta voluntariedad también se presupone en los otros mecanismos aunque en el caso de la mediación si una

⁶ Del Rey Guanter, S., *La Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 1992, pág. 43.

⁷ Munduate, L., Ganaza, J., Peiró, J.M., y Euwema, M., "Patterns of styles in conflict management and effectiveness", *International Journal of Conflict Management*, 10, 1999, págs. 5-24, y Rubin, J.Z., Pruitt, D.G. y Kim, S.H., *Social conflict: escalation, stalemate, and settlement*. New York: McGraw-Hill, 1994.

⁸ Blázquez Agudo, E.M., *La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 21.

⁹ Del Rey Guanter, S, ob., cit., 1992, pág. 36, y Hinojosa Segovia, R, ob., cit., 2006, págs. 166, 167.

¹⁰ Del Rey Guanter, S, ob., cit., 1992, pág. 43.

¹¹ Wall, J.A., Stark, J.B., y Standifer, R.L., "Mediation: a current review and theory development." *Journal of Conflict Resolution*, 45(3), 2001, 370-391.

de las partes solicita la iniciación del procedimiento, la otra queda obligada a someterse al mismo, aunque también puede no presentarse y se daría como intentada sin efecto¹².

A continuación veremos cómo se han ido implementando en España los medios de solución extrajudicial a lo largo de la historia y observaremos que, a pesar de que históricamente ya se conocía la figura del arbitraje y, que en determinadas épocas, se hizo uso de esta institución para aliviar el colapso de la justicia, no es hasta finales del siglo XX que se puede hablar de la existencia de una verdadera tradición de resolución alternativa de conflictos, ya que existía una gran desconfianza hacia la intervención de terceros que no sean del ámbito judicial; otros motivos podían ser el grado de especialización de los tribunales, la creencia de que invalidaban la posibilidad de realización de huelga o por considerar que la huelga era el mejor medio para hacer presión durante una negociación colectiva¹³.

2. LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS A TRAVÉS DE LAS DIFERENTES ETAPAS HISTÓRICAS

2.1. Los medios extrajudiciales hasta el siglo XIX

Históricamente podemos hablar de la existencia de la figura del arbitraje derivada del Derecho Romano, sin embargo al predominar las características jurídico-privadas sobre las jurisdiccionales las partes no podían ejercitar su acción contra la parte que no quisiera someterse a la decisión del árbitro, aunque existía una excepción a este principio en la figura del “Arbitraje especial del Obispo” que gozaba de naturaleza judicial¹⁴.

En el s. XIII podemos encontrar gran disparidad de regulaciones respecto al arbitraje ya que en algunos casos como en los de la familia Cuenca- Teruel, no se hacía alusión al arbitraje lo que da lugar a pensar que se rechazaba el uso de esta institución potenciando la organización judicial municipal, por el contrario en otros casos como en el Fuero Viejo de Castilla, de 1248, existía una gran regulación del arbitraje; por último tenemos normativas intermedias como el Fuero Real promulgado por Alfonso X el Sabio, en 1255, en el que la regulación del arbitraje estaba diluida entre la regulación de los Tribunales de Justicia y se indica que sólo pueden ejercer de árbitros los alcaldes¹⁵.

En la Edad Moderna nos encontramos, al principio, con leyes que negaban a los jueces la posibilidad de actuar como árbitros o arbitradores, sin embargo ya en el x. XVI el Estado comienza a regular el arbitraje ante la crisis de la vía judicial para la resolución de conflictos, ya que la saturación de los Tribunales aumentaba en exceso la duración de los pleitos. La condición para poder someterse al arbitraje era tener la capacidad suficiente¹⁶, incluyéndose en la mayoría de los casos a las mujeres como capaces, una excepción a esta inclusión se puede encontrar en la Leyes de Toro de 1505, ya que indicaban que la mujer necesitaba la autorización del marido¹⁷.

¹² Rodríguez Fernández, M.L., “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales: Un análisis a través del estudio de los laudos”, *Temas Laborales*, N.º 70, 2003, pág. 184 a 188.

¹³ Del Rey Guanter, S, ob., cit., 1992, pág. 45., y Consejo Económico y Social, “Dos décadas de solución autónoma de los conflictos laborales”, *Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social*, núm. 31, 2016, pág. 30

¹⁴ Merchán Álvarez, A., *El arbitraje estudio histórico Jurídico*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, 1981, pág. 38.

¹⁵ Merchán Álvarez, A., “La Jurisdicción arbitral en la Constitución de Cádiz”, *Revista de Derecho Judicial*, N.º. 15, 1988, págs. 127-144.

¹⁶ No tenían capacidad de obrar los menores, locos, furiosos, mentecatos y pródigos

¹⁷ Merchán Álvarez, A., ob. cit, 1981, págs. 54 y 55.

A lo largo de la Edad Moderna, en los siglos XVI, XVII y XVIII, se siguen viendo casos en los que se alude a la crisis de justicia debido a los motivos antes mencionados y al excesivo desembolso económico de los juicios. Dentro de las soluciones que el Estado implementa para disminuir el número de pleitos y causas pendientes se incluían el aumento del depósito que se exigía a los apelantes y sobre todo la implantación de la institución del arbitraje, como se plasmó en los estatutos del Consulado de Burgos, por otro lado Las Cortes recurrieron también a conciliadores en cada ciudad para solucionar las controversias¹⁸.

Ya en el s. XIX tenemos que hacer mención en primer lugar a la Constitución de Cádiz de 1812 en la que se otorga rango constitucional al arbitraje considerándolo un derecho fundamental incluido en el art. 280 donde se equipara a los árbitros con los jueces¹⁹.

Es en este siglo también donde se aprueban los códigos penales y civiles. Tan sólo una década después de la Constitución de Cádiz, en 1822 se aprueba el Código Penal en el que no sólo no se hace referencia al arbitraje o cualquier otro medio extrajudicial, sino que se prohíben las asociaciones profesionales, así como cualquier medio de presión. Posteriormente el Código Penal de 1848, en su artículo 461, intentaba neutralizar los conflictos laborales, ya que estaba prohibido alterar el precio del trabajo de forma abusiva o regular sus condiciones²⁰.

Dentro de las normas que sí hacen mención de la figura del arbitraje tendríamos el Código de Comercio de 1829 que consideraba necesario el arbitraje en materia mercantil, la Ley Procesal Mercantil de 1830, la Ley de Enjuiciamiento sobre Negocios y Causas de Comercio de 1830, y la Ley Procesal Civil de 1855, en la que no solo se hace mención al mismo sino que también se establece un procedimiento para los árbitros y otro para los arbitradores²¹.

2.2. La evolución en el siglo XX

2.2.1. Desde el inicio a la Segunda República

Comenzamos el siglo con la creación en mayo de 1908 de los Tribunales Industriales, que se consideran el origen de los procedimientos de solución de conflictos laborales, y se reguló por primera vez la conciliación en este tipo de discrepancias. A partir de esta fecha los medios de solución extrajudicial han sido un recurso muy presente en el Ordenamiento Jurídico Laboral que, aunque con sus problemas técnicos, se han utilizado en todas las épocas, incluso en algunas más restrictivas como la época franquista aunque como indica Santor Salcedo, estos medios se han infrutilizado aunque sí se crearon instituciones de naturaleza paritaria como los consejos de conciliación y arbitraje industrial, los comités paritarios de la organización corporativa y los jurados mixtos de la Segunda República²².

¹⁸ Pedraz Penalva, F., *Arbitraje, Mediación, Conciliación*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1995 págs. 18 a 20.

¹⁹ Merchán Álvarez, A., ob. cit, 1981, pág. 23.

²⁰ Granados Romera, M.I. “Tesis: La Solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos”, Granada, 2008, págs. 33 a 36.

²¹ Merchán Álvarez, A., ob., cit., 1981, pág. 175, 176 y 182.

²² Santor Salcedo, H, *La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico*, Zaragoza: La ley, 2006, pág. 68, 69 y 70.

El primer texto legal corporativo que introdujo el sistema autónomo fue la Ley de Conciliación y Arbitraje de 19 de mayo de 1908. Con esta ley, el legislador les otorgó seguridad jurídica y dejó a un lado los procedimientos de resolución de conflictos improvisados. La Ley de 1908 creó los Consejos de Conciliación, que se integraban de forma tripartita por tres representantes de obreros y tres representantes de patronos junto al presidente de la Junta Local de Reformas Sindicales, que representaba a la Administración Pública.²³

Durante la crisis de 1917 y hasta el momento del golpe de Estado de Primo de Rivera en 1923 se promovieron reformas surgiendo un Derecho del Trabajo cuyo objetivo de buscar la paz social y contentar a los trabajadores que con frecuencia demostraban su descontento ante la crisis económica y social mediante huelgas²⁴.

En 1919, se plantea la necesidad de institucionalizar organismos de negociación y composición en las relaciones industriales para de esa forma disminuir la conflictividad laboral, para ello se recuperan las comisiones o jurados paritarios, siendo la primera las Comisiones Mixtas de Barcelona y, a partir de ella, se fueron extendiendo los comités paritarios al resto del país, dichos comités paritarios tenían funciones de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos laborales²⁵. A partir de ese momento se crean mediante Reales Decretos tanto Consejos Paritarios con la intención de resolver conflictos entre trabajadores y empresarios y proponérselos al Gobierno²⁶, como Juntas Reguladoras, que con carácter paritario tenían una función conciliadora y versaban sobre las condiciones de trabajo y la remuneración del trabajo justo²⁷.

Otra de las normas a señalar en este periodo sería el Decreto de 5 de octubre de 1922 en el que se establecía la posibilidad de crear Comisiones Paritarias para poner término a las huelgas y que interviniesen en la ejecución de los convenios adoptados y en la interpretación de las cláusulas que contenían²⁸.

Durante la Dictadura de Primo de Rivera (de 1923 a 1930), debemos destacar tres normas principalmente como fueron el Código de Trabajo y la Organización Corporativa Nacional²⁹ ambas de 1926 y el Código Penal de 1928.

En este periodo aunque la Organización Corporativa Nacional mantenía los comités paritarios formados por igual número de trabajadores que de empresarios existía el voto de calidad del Presidente del Comité el cual era designado por el Estado y además la resolución obtenida en el Comité debía ser respaldada por el delegado de Trabajo, de esta forma se vuelve a abandonar la idea de la voluntad de las partes sustituyéndola por el intervencionismo del Estado como característica propia de una Dictadura fascista³⁰.

Respecto del Código Penal hay que señalar que se redujeron sensiblemente los derechos laborales ya que se tipificaron como delito de sedición tanto la huelga política o revolucionaria (artículo 290), como la huelga que afectase a los servicios públicos, poniendo en riesgo el interés general de la población (artículo 289). Por otro lado, se tipificaba como delito de “*maquinación para alterar el precio de las cosas*” cualquier

²³ Granados Romera, M.I., ob., cit., 2008, págs. 37 a 40.

²⁴ Montoya Melgar, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid: Cívitas, 1992, págs. 84 a 88

²⁵ Santor Salcedo, H, ob., cit., 2006, págs. 72 y 73

²⁶ Real Decreto de 15 de marzo de 1919.

²⁷ Real Decreto de 30 de abril de 1919.

²⁸ Santor Salcedo, H, ob., cit., 2006, págs. 72 y 73

²⁹ Ley 26 de noviembre de 1926

³⁰ Montoya Melgar, A., *Ideología y Lenguaje en las leyes laborales de España: La Dictadura de Primo de Rivera* (Discurso leído en la solemne apertura del curso académico), Murcia: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia, 1980, pág. 7 al 13.

actitud o actividad conflictiva que afectase a la libertad de industria, comercio o trabajo mediante medidas de presión violentas (artículo 737).

Tras el resultado electoral de 12 de abril de se proclama la Segunda República y el 15 de abril de 1931, mediante Decreto, se concedió amnistía a todos los delitos políticos, sociales y de imprenta, sin embargo a nivel normativo se siguieron manteniendo en vigor hasta 32 decretos relacionados con el derecho laboral provenientes de la etapa anterior.

A lo largo de 1931 la Organización Corporativa Nacional se sustituyó por los Jurados Mixtos profesionales, creados por el Decreto de 7 de mayo de 1931 por el Ministerio de Trabajo y Previsión, los cuales actuaban en cada provincia al amparo de la Ley de 27 de noviembre de 1931, su composición estaba formada por seis vocales patronos, seis vocales obreros y un presidente, con conocimientos de derecho, nombrado por el Ministerio³¹. Los Jurados Mixtos eran tres: uno para el trabajo industrial, otro para la propiedad rústica, y otro para la producción y las industrias agrarias; teniendo todos los jurados competencias jurisdiccionales en sus respectivas materias³².

Respecto al conflicto y a la huelga en este periodo nos encontramos que el conflicto necesitaba formalizarse y someterse a distintos intentos de solución marcados por un tinte intervencionista del Estado para no ser considerado ilegal, aunque se intentaba resolver los conflictos a través del acuerdo entre las partes manteniendo así la autotutela colectiva. Con relación a la huelga no se recoge expresamente esta figura en el Código Penal de 1932, sin embargo sí existían huelgas que eran consideradas ilegales por ir en contra de otras leyes como es el caso de la huelga la huelga política o ajena a las condiciones de trabajo por la Ley de Defensa de la República; ya que se consideraba contraria al orden público en base a la Ley de Orden Público de 28 de junio de 1933. Por el contrario, la huelga económico laboral sí era reconocida como un derecho de los trabajadores y por tanto no se consideraba un motivo para la extinción de contrato tal como se recogía en el artículo 91 de la Ley de Contrato de Trabajo, excepto que existiera la cláusula de paz³³.

En este periodo republicano también se produjeron etapas de retroceso en los derechos laborales de los trabajadores como en el periodo en el que la CEDA accedió al gobierno, ya que se volvió a dar mayor importancia al empresario y se prohibió el asociacionismo, además se suprimieron los Tribunales Industriales y se judicializó la presidencia de los Jurados Mixtos que se convirtieron en los receptores de toda clase de reclamaciones sociales. La huelga volvió a ser considerada ilegal³⁴, siempre que se convocara por cuestiones ajenas al trabajo o que no se sometieran a los formulismos establecidos en el artículo 39 de la Ley de 27 de noviembre de 1931, pudiendo ser causa de extinción del contrato de trabajo.

Tras el triunfo electoral del Frente Popular, el nuevo gobierno de tintes izquierdistas pretendía restablecer la legislación social, reorganizar la jurisdicción bajo la independencia y la asistencia pública, para ello derogó todas las normas del gobierno anterior y mediante el Decreto de 29 de febrero de 1936 estableció que todas las patronales estaban obligadas a admitir a los obreros que fuesen despedidos por ideales políticos, teniendo que ser indemnizados por el tiempo en el que estuvieron fuera del trabajo por esta causa. Por desgracia el 18 de julio de 1936 se produjo el levantamiento

³¹ Santor Salcedo, H., ob., cit., 2006 pág. 74.

³² Marín Marín, J., *Orígenes de las Magistraturas de Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939-1940)*, Universidad de Murcia, 2015, pág. 115 y 116.

³³ Granados Romera, M.I., ob., cit., 2008, pág. 51 a 55.

³⁴ Mediante el Decreto de 1 de noviembre de 1934.

de las tropas dando lugar a la Guerra Civil y coexistiendo dos ordenamientos jurídicos durante ese periodo, el republicano y el nacionalista.

En la parte republicana se suprimieron los Jurados Mixtos y se produjeron grandes contradicciones al intentar mantener el orden público y el espíritu revolucionario, lo que supuso un retroceso en los medios de solución extrajudicial.

En la parte nacional la norma más importante fue el Fuero del Trabajo aprobado por el Decreto de 9 de marzo de 1938 prohibiendo los actos individuales o colectivos que perjudicaran la producción, además desaparecieron los sindicatos creándose lo que se denominó sindicato vertical al servicio del Estado y desapareció la autonomía colectiva ya que el Estado era el encargado de fijar las condiciones de trabajo. El 13 de mayo de 1938 se crean mediante Decreto las Magistraturas de Trabajo y a ellas se atribuyeron las competencias que antes tenían los Jurados Mixtos, a excepción de las funciones inspectoras, de las cuales se hicieron cargo los Inspectores de Trabajo³⁵.

Se produce por tanto la desaparición de las soluciones autónomas de conflictos, situación que se mantendría al menos en una primera etapa de la Dictadura Franquista ya que el Fuero del Trabajo se implantó en la totalidad de España una vez finalizada la Guerra Civil.

2.2.2. Etapa postguerra y Dictadura Franquista

Esta etapa la podemos dividir en cuatro periodos en los que se produjeron cambios significativos:

A. Periodo desde 1939 a 1942.

En este periodo hay que destacar que existía un control total por parte del Estado a la hora de fijar las condiciones laborales y debemos destacar dos leyes, la primera es la Ley de bases de 6 de diciembre de 1940 en la que se crea la Organización Sindical y que establece la conciliación sindical como trámite previo al conflicto; la segunda es la Ley para la Seguridad del Estado de 29 de marzo de 1941 en la que se castigaba el conflicto, ya que en el artículo 43 se establecía pena de prisión para los funcionarios o empleados que atentaran contra la seguridad del Estado, perturbando su normal actividad, suspendiendo su trabajo o alternando su servicio.

B. Periodo desde 1942 a 1943.

En esta etapa sólo cabe destacar la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, en la que se establecía que la regulación de las condiciones de trabajo correspondía al Estado, a propuesta de los sindicatos. Sin embargo las mejoras de dichas condiciones recaían exclusivamente en el empresario el cual podía implementarlas a través del contrato de trabajo o mediante reglamentos de régimen interior sin que existiera la posibilidad de pactos colectivos.

C. Periodo desde 1943 a 1959.

Destacamos el Decreto de 17 de Julio de 1943 que reguló una etapa en la que se concedía mayor participación a los afiliados al sindicato, permitiéndoles cierta intervención en los asuntos; llegándose incluso a convocar elecciones sindicales en

³⁵ Granados Romera, M.I., ob., cit., 2008, págs. 57 a 63.

1944³⁶, así como la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 que permitió la determinación contractual de las condiciones de trabajo lo que supuso la aprobación de pactos colectivos clandestinos.

También debemos hacer referencia a los Jurados de empresa y las Juntas de Conciliación ya que a los primeros en 1958 se les dio la posibilidad de formar parte de la negociación de los convenios colectivos, y las segundas se hicieron cargo de las conciliaciones previas en los procesos de conflictos colectivos e individuales.

En 1953 se aprobó la Ley de Arbitraje Privado de 22 de diciembre, en la que el arbitraje se veía ya como una vía alternativa a la resolución de conflictos, perfectamente compatible con los Tribunales de Justicia.

Por último hay que señalar la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958; la cual reconoció la autonomía colectiva de forma muy limitada y controlada por la administración, ya que tenían primacía las reglamentaciones de trabajo, pero que significaban una reducción del intervencionismo estatal.

D. Periodo desde 1959 hasta 1975.

Como complemento a la Ley de Convenios Colectivos se aprueba el Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre sobre procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo, en él ya se consideraba a la conciliación, la mediación y el arbitraje como procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, bajo la esfera de la voluntariedad de las partes, dándole la competencia para su gestión a diferentes órganos públicos, siendo las Juntas Sindicales de conciliación las competentes en materia de mediación y conciliación y tenían carácter paritario bipartito, estando formadas por los representantes de trabajadores y empresarios³⁷.

Otro gran paso fue la desaparición del Sindicato Vertical mediante la Ley Orgánica del Estado de 1967, en la que además se les concedía a empresarios y trabajadores autonomía negocial a través de sus colectivos profesionales³⁸.

Con respecto a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos fueron potenciados a través del Decreto 1376/1970 de 22 de mayo sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo y del Decreto – Ley 5/1975, de 22 de mayo sobre regulación de los conflictos de trabajo, en los que establecían el procedimiento voluntario (conciliación, mediación y arbitraje) previo al laudo obligatorio para evitar que se exteriorizara el conflicto³⁹.

2.2.3. Transición y etapa preconstitucional

Comenzamos esta etapa con la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, que dio lugar a mejoras en los derechos de los trabajadores, aunque sólo derogó aspectos parciales de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944⁴⁰,

Es en este periodo en el que se produce la democratización del sistema de las relaciones laborales ya que partiendo del Real Decreto Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo y culminando con la Promulgación de la Constitución y de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical se produjeron cambios muy significativos como fueron el reconocimiento de la libertad sindical, del derecho a la huelga y a la

³⁶ Montoya Melgar, A, ob., cit., 1992, págs. 357 y 358.

³⁷ Santor Salcedo, H., ob., cit., 2006, pág. 77.

³⁸ Granados Romera, M.I., ob., cit., 2008, págs. 80 y 81

³⁹ Santor Salcedo, H., ob., cit., 2006, pág. 78

⁴⁰ Montoya Melgar, A., ob. cit., 1992, págs. 411 y 412.

adopción de medidas de conflicto colectivo, se restituyó la autonomía colectiva, y además, se le confirió a los agentes sociales y a sus representantes el protagonismo en la fijación de las condiciones de trabajo⁴¹.

2.2.4. Etapa Constitucional

Tras la entrada en vigor de la Constitución se planteó la inconstitucionalidad del RDLRT del 1977 ya que planteaba la figura del arbitraje obligatorio y algunos aspectos que parecían no entrar dentro del marco constitucional por lo que fue revisado por el Tribunal Constitucional y en la STC 11/1981 declaraba inconstitucional el arbitraje obligatorio, si no concurrían las circunstancias excepcionales que pudieran justificar la situación que hiciera necesario dicho arbitraje. Además, tras la sentencia se deduce, que el principal medio extrajudicial de resolución de conflictos era la negociación colectiva.

Los aspectos más importantes introducidos por la constitución fueron el reconocimiento del conflicto y la adopción de medidas de conflicto colectivo en general y del derecho de huelga en particular, aún indicando que se debe garantizar el mantenimiento o el funcionamiento de los servicios esenciales, estableciendo una clara diferencia entre la huelga como derecho fundamental y el cierre patronal que se incluye como medida genérica. También se otorga categoría de derecho fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Aunque en la Constitución no se hace referencia expresa a los medios de solución extrajudicial de conflictos, la doctrina indica la constitucionalidad de los mismos vinculándolos con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Una de las razones se basa en que la ley de libertad sindical da potestad a los sindicatos más representativos para intervenir en los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de carácter laboral, aspecto que se ha visto potenciado tanto por el Estatuto de los Trabajadores como por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

3. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL EN ANDALUCÍA: EL SERCLA

3.1. El Centro Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, es un órgano de carácter tripartito, formado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Andalucía (UGT, CCOO, y CEA), así como por la Junta de Andalucía que permanentemente busca el diálogo social en las relaciones laborales y se integra dentro de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

El CARL se puso en marcha en virtud de la Ley 4/1983 de 27 de junio del Parlamento de Andalucía, con el objetivo de propiciar la negociación entre sindicatos y empresarios con la participación de la administración. Sus competencias están orientadas a impulsar la negociación colectiva entre los agentes sociales; el tratamiento de las discrepancias por medio de la mediación y el arbitraje en Andalucía mediante el SERCLA; así como el depósito de los convenios colectivos, de los estatutos de los sindicatos y organizaciones empresariales superiores a la provincia y que no superen del territorio de Andalucía y del depósito de las asociaciones profesionales de nuestra comunidad, tiene además una función de formación, divulgación e investigación que tiene por finalidad contribuir a adquirir conocimientos en negociación colectiva y gestión de conflictos.

⁴¹ Santor Salcedo, H., ob., cit., 2006, pág. 78

3.2. El SERCLA: Creación y evolución histórica

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) se constituyó el 3 de Abril de 1996 fecha en la que se suscribió el Primer Acuerdo Interprofesional por la Confederación Empresarial de Andalucía y los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CC.OO.) en Andalucía. El Gobierno andaluz también ratifica este acuerdo como garante del mismo y para expresar su apoyo y compromiso con el establecimiento y desarrollo del SERCLA.

El reglamento de funcionamiento del SERCLA se desarrolla en mayor detalle mediante otro acuerdo interprofesional suscrito por los mismos agentes colectivos el 11 de Mayo de 1998⁴². El Sistema finalmente comenzó su funcionamiento en enero de 1999⁴³.

El Gobierno andaluz proporciona los medios necesarios para el desarrollo efectivo del sistema, tales como apoyo de personal, técnico y material. Para ello, el sistema está vinculado funcionalmente al CARL.

Las actuaciones del SERCLA mediante mediación y arbitraje pretenden potenciar la autonomía colectiva; favorecer el diálogo y la paz; desbloquear los conflictos mediante la negociación colectiva; reducir el uso de los tribunales y conseguir acuerdos antes de acudir a la huelga⁴⁴.

En 2004 se aprueba el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía que deroga el Reglamento desarrollado en el Acuerdo Interprofesional de 1998.

Posteriormente, en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 empiezan a ser competencia del SERCLA también los conflictos individuales, dando respuesta a lo acordado en el V Acuerdo de Concertación Social. Para ello era necesario un reglamento que desarrollara los conflictos individuales el cual fue aprobado por el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 20 de abril de 2005 y además se preveía que la conciliación -mediación del SERCLA sustituyera la conciliación prejudicial que se establece en el artículo 63 LRJS en las materias concretas establecidas⁴⁵.

El 7 de enero de 2015 se firmó el Acuerdo sobre Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía incluyendo en su ámbito funcional tanto a los conflictos colectivos como individuales. En relación con los conflictos colectivos, su contenido coincidía con lo establecido en el ASAC básicamente, Y en relación con los conflictos individuales, la Estipulación Tercera, número 3, indicaba cuando era aplicable⁴⁶.

Posteriormente se firmó el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 3 de mayo de 2018, en el que se aprobó el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía que ha estado en vigor hasta la publicación en el BOJA del 9 de febrero de 2022, del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito con fecha 25 de enero de 2022.

⁴² Publicado en el BOJA número 147 de 26 de diciembre de 1998.

⁴³ Sepúlveda Gómez, M y Rodríguez Piñero Royo, M., “Balance del sistema extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA)”, *Grupo de Investigación PAIDI, ed. Universidad de Sevilla*, 2020, págs. 128, 129 y 130.

⁴⁴ Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 72.

⁴⁵ Sepúlveda Gómez, M y Rodríguez Piñero Royo, M., ob. cit., 2020, págs. 131 y 132.

⁴⁶ Díaz Anarte, M.T., “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, *Temas Laborales* N.º 140, 2017, pág. 393.

3.3. El SERCLA en la actualidad

El nuevo Reglamento de 2022 incluye las siguientes modificaciones respecto del anterior:

1. Exclusión de determinados conflictos del Sector Público por no poderse alcanzar acuerdos por establecerlo así normas con rango de ley, en concreto conflictos de trascendencia económica.

2. Obligatoriedad de mediación previa en todas las convocatorias de huelga, debiendo acreditarse, con la comunicación formal de la huelga, que se ha instado la solicitud de mediación en el SERCLA.

3. Incorporación de la mediación en línea junto con la presencial a elección de la parte solicitante a excepción de que la otra parte justifique la carencia de medios tecnológicos con una antelación de, al menos, 24 horas.

4. Presentación telemática preferente, obligatoria para los sujetos obligados a relacionarse electrónicamente con la administración y para el resto de sujetos sí se puede permitir la presentación presencial.

5. Propuesta formal de mediación. Lo que implica que la Comisión de Mediación podrá realizar una propuesta formal, supeditada a la aceptación de las partes. En caso de ser aceptada la propuesta formal de mediación por ambas partes el acto finalizará con el resultado de Con Avenencia.

6. Flexibilización de los plazos en el procedimiento de mediación previo a convocatoria de huelga. Exigiéndose únicamente que la solicitud se efectúe con carácter previo a la fecha límite legalmente prevista para la presentación de la convocatoria de la huelga. Además, iniciada la mediación se permitirá que se desarrolle el tiempo necesario para poner fin a la discrepancia, incluso una vez iniciada la huelga.

7. Ampliación del ámbito competencial en conflictos individuales a cuestiones directamente relacionadas con la pretensión planteada, cuando exista conformidad por parte de las partes para tratar dichas cuestiones e incorporarlas al eventual acuerdo que se alcance.

4. ÁMBITO FUNCIONAL

4.1. Evolución del ámbito funcional

Como ya se ha mencionado anteriormente, los conflictos colectivos que se pueden someter al SERCLA son los mismo que se encuentran recogidos en el VI ASAC:

a) Conflictos jurídicos, derivados de la interpretación, aplicación o inaplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, pactos, prácticas, acuerdos de empresas o decisiones empresariales de carácter colectivo y cualesquiera otros que pudieran acordarse por la Comisión de Seguimiento en desarrollo del presente reglamento.

b) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos de forma previa al inicio de la vía judicial.

c) Conflictos de intereses dimanantes de:

1.º Las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 de la LET o la negociación en materias concretas, como los diagnósticos y planes de igualdad, la regulación del teletrabajo o

cualesquiera otras materias propias de la negociación colectiva que las partes estimen conveniente.

2.º Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica); 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo); 44.9 (sucesión de empresas); 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor); 51 (despido colectivo); 82.3 (inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable) y la sustitución de los periodos de consulta establecidos en la LET y en el art. 64.5 de la Ley Concursal.

3.º Cualesquiera otros que pudieran acordarse por la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente reglamento.

d) Discrepancias en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, con ocasión de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas y siempre que concurran las partes afectadas mencionadas en el apartado 1 de este artículo.

e) Conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.

Dentro de los conflictos individuales tenemos:

1. En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.

2. En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.

3. En materia de disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

5. En materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la LET, con excepción de las que lleven aparejada la sanción de despido.

6. En materia de lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas, si su tutela se ejerce conjuntamente con la de alguna de las materias señaladas en los apartados anteriores.

7. Reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas.

8. En el marco de un posible acuerdo sobre algunas de las materias recogidas en los apartados a) al d) y aunque no se haya indicado en la solicitud de mediación, podrán asimismo abordarse las siguientes cuestiones directamente relacionadas con la pretensión planteada, si las partes están conformes en tratar estas cuestiones y en incorporarlas al eventual acuerdo que se alcance.

1.º Reclamaciones de cantidad, compensación de gastos por traslados aceptados como opción por la persona trabajadora y gastos de viaje y dietas en el caso de desplazamientos temporales, derivadas directamente de solicitudes en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior categoría y movilidad geográfica.

2.º Reclamaciones de ascenso o cobertura de vacantes derivadas directamente de solicitudes en materia de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por periodos temporales superiores a los previstos legal o convencionalmente.

3.º Derechos preferentes de ocupación de otro puesto de trabajo en el caso de traslados aceptados para personas trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo o con discapacidad y derechos prioritarios de permanencia en el puesto de trabajo para los representantes legales de los trabajadores u otros colectivos determinados convencionalmente, conforme a lo dispuesto en la LET, derivadas directamente de solicitudes de movilidad geográfica.

4.º Extinciones del contrato por voluntad de la persona trabajadora y aceptadas por la empresa y fijación de la indemnización correspondiente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en el supuesto de traslados no aceptados por la parte trabajadora.

4.2. Análisis cuantitativo

Del análisis de la tabla 1 podemos observar que desde 2004 se han producido variaciones significativas en cuanto al número de expedientes tramitados comenzando con un aumento paulatino de los casos teniendo su máxima expresión en el año 2010 seguido del 2013, a partir del cual se produce un descenso brusco de los mismos durante los años 2014 y 2017 con un pequeño repunte en el año 2016. Nuevamente se eleva el número en los años 2018 y 2019 con una brusca caída en el año 2020 quizás producida por el cierre de toda actividad no esencial durante la pandemia por covid19, para volver a subir en 2021 aunque manteniéndose en niveles inferiores a todos los anteriores desde 2008.

Otro detalle significativo es que sumando los expedientes de Cádiz, Málaga y Sevilla tenemos más del 50% del total de cada año.

Tabla 1. Número de expedientes por ámbito territorial

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Almería	38	36	48	36	50	87	80	75	76	75	82	58	65	67	108	60	66
Cádiz	120	118	105	94	178	177	206	177	184	129	128	146	98	128	144	105	85
Córdoba	48	33	59	37	38	57	70	86	76	62	68	84	58	55	59	50	63
Granada	60	49	65	64	104	117	109	112	108	96	76	81	85	81	87	48	70
Huelva	23	37	41	57	60	105	100	70	70	56	48	47	54	69	50	57	94
Jaen	35	56	37	41	51	54	50	64	59	58	59	56	54	58	62	42	33
Málaga	142	128	142	146	183	185	255	271	239	150	145	159	156	158	160	129	160
Sevilla	174	152	200	214	236	184	213	192	277	226	209	217	226	241	191	163	211
Interprovinciales	21	15	17	24	44	22	45	32	34	28	41	42	45	53	73	44	33
Total	661	624	714	713	944	988	1128	1079	1123	880	856	890	841	910	934	698	815

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las memorias de actuación disponibles en la web del CARL

En la tabla siguiente hemos indicado el número de expedientes que han sido tramitados de forma efectiva y los que no han sido tramitados. Y a continuación se indica el número de expedientes tramitados que han finalizado con avenencia o sin ella.

Lo más destacado es que el número de expedientes tramitados efectivamente siempre es más elevado que los expedientes que no lo son, y dentro del grupo de los primeros el número de los que terminan con avenencia es superior a los que terminan sin avenencia en los primeros años analizados (desde 2004 hasta 2008), sin embargo a partir de 2009 se invierte la situación siendo superior el número de los que finalizan sin avenencia lo que parece indicar que se sigue utilizando el SERCLA únicamente para poder ir a juicio.

Como dato curioso se ha señalado en el año 2013 el número de expedientes finalizados con avenencia por representar el valor más elevado de toda la serie, sin embargo sigue siendo inferior al número de los que han finalizado sin avenencia.

Tabla 2. Número de expedientes en función de la efectividad de la tramitación

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tramitación no efectiva	154	121	179	170	215	255	296	191	180	140	207	200	224	194	280	251	186
Tramitación efectiva	507	503	535	542	729	733	832	888	943	740	649	690	617	716	654	447	629
Total	661	624	714	712	944	988	1128	1079	1123	880	856	890	841	910	934	698	815
Con Avenencia	274	258	286	282	375	351	404	394	450	318	257	268	242	282	250	132	221
Sin Avenencia	231	239	247	258	343	373	413	490	486	395	391	402	375	413	404	315	408

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las memorias de actuación disponibles en la web del CARL

A continuación veremos el número de expedientes en función del tipo de procedimiento, distinguiendo entre Previo a la Vía Judicial, Previo a la Huelga Conflicto de Intereses, Arbitraje y los relativos a los Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

Hay que destacar que a lo largo de los años el mayor número de expedientes siempre es el correspondiente a los previos a la vía judicial, seguidos de los previos a la convocatoria de huelga y los de conflictos de intereses, siendo casi anecdóticos los relacionados con arbitrajes y Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

Sin embargo en la tabla siguiente se observa que la efectividad entendida como alcanzar un acuerdo es muy superior en los casos de huelga y servicios de seguridad y mantenimiento mientras que en el caso de los previos a vía judicial no alcanzan el 30% de efectividad, esto nos da a entender que se utiliza este sistema no con una verdadera intención de alcanzar algún acuerdo que acabe con el conflicto sino como un mero trámite a cumplir antes de ir a juicio.

Tabla 3. Número de expedientes en función del tipo de procedimiento

	Previo Vía Judicial	Previo Huelga	Conflicto de intereses	Arbitraje	Servicios de Seg. y Mant.	TOTAL
2004	346	249	61	4	1	661
2005	345	231	40	8		624
2006	425	237	48	2		712
2007	434	222	54	1	2	713
2008	525	326	88	5		944
2009	581	299	99	9		988
2010	667	392	62	3	4	1128
2012	593	412	64	5	5	1079
2013	629	349	134	5	6	1123
2014	542	246	92			880
2015	549	194	113			856
2016	560	223	107			890
2017	556	192	93			841
2018	570	235	105			910
2019	640	201	93			934
2020	523	128	47			698
2021	595	151	69			815

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las memorias de actuación disponibles en la web del CARL

4.3. Resumen del año 2022

A continuación vamos a analizar estos mismos datos para el año 2022⁴⁷, hay que tener en cuenta que con 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 incorpora la preceptividad de la comparecencia a la mediación en los casos de los conflictos previos a la huelga.

El total de expedientes de conflicto colectivo registrados en el SERCLA en el año 2022 fueron 839 lo que representa un ligero aumento respecto a los registrados en 2021 que fueron 815. El total de empresas afectadas por esos expedientes asciende a 53.084, siendo el número de trabajadores 509.634.

En la tabla siguiente podemos ver la distribución de los expedientes por cada una de las sedes en las que se han incluido tanto Algeciras como Jerez de la Frontera.

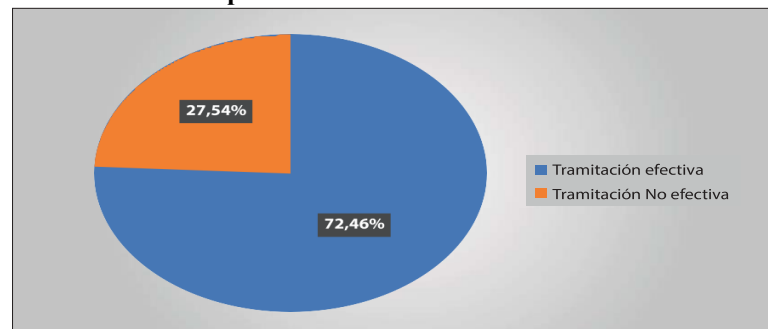
Tabla 4. Número total de expedientes por sedes

ÁMBITO	EXPEDIENTES
Almería	70
Algeciras	52
Cádiz	90
Jerez de la Frontera	22
Córdoba	53
Granada	72
Huelva	69
Jaen	44
Málaga	147
Sevilla	188
Interprovinciales	32
TOTAL	839

Fuente: Memoria de actuaciones del CARL 2022. Pág. 66

Al igual que en años anteriores el mayor número de expedientes se concentra entre Málaga, Cádiz (y las sedes de su provincia) y Sevilla ya que entre ellas alcanzan casi el 59,5% del total de expedientes.

Gráfico 1: Número de expedientes en función de la efectividad de la tramitación



Fuente: Memoria de actuaciones del CARL 2022. Pág. 67

⁴⁷ CARL, *Memoria de actuaciones 2022 del CARL. Informes anuales de Negociación Colectiva y SERCLA*, Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, mayo de 2023.

Respecto a las tramitaciones efectivas, tal como se puede ver en el gráfico 1, representan un 72,46% del total de procedimientos promovidos lo que supone una cantidad de 608 expedientes, lo que indica que se mantiene la alta tasa de efectividad que ya se observaba en los años anteriores. En el siguiente gráfico se puede ver claramente como representan casi las $\frac{3}{4}$ partes del total.

De los 608 expedientes con tramitación efectiva el número de los que han terminado con avenencia es de 207, lo que representa el 34,16% respecto del total de expedientes con tramitación efectiva. Siendo por tanto un total de 401 expedientes los que no han llegado a tramitarse tal como se puede ver en el gráfico 2.

Gráfico 2: Número de expedientes en función del resultado de la tramitación efectiva



Fuente: Memoria de actuaciones del CARL 2022. Pág. 67

Para terminar debemos indicar que, en función de las modalidades procedimentales se mantienen en primer lugar los conflictos previos a la vía judicial con un 54,60% del total (458 expedientes), seguido de los conflictos de intereses y de bloqueos de negociación con un 23,53% (198) y en tercer lugar tenemos los conflictos previos a convocatorias de huelgas con un 21,87% (183). Mientras que analizando los resultados con acuerdo según las modalidades anteriores observamos que se mantiene la tendencia de años anteriores siendo los conflictos previos a la huelga los que tienen un mayor porcentaje de acuerdos (57,89%) seguido de los conflictos de intereses (23,19%) y en último lugar tendríamos a los previos a la vía judicial con un 21,87%. Estos resultados vuelven a remarcar que en el caso de los previos a la vía judicial se realizan como si fuera un mero trámite a cumplir para poder llegar al juicio pero no existe una verdadera voluntad de llegar a acuerdos para terminar el conflicto.

Es llamativo que habiéndose incluido la modificación para hacer preceptiva la mediación previa a la convocatoria de huelga el número de estos conflictos sea inferior al de los conflictos de intereses.

5. CONCLUSIONES

Tras el recorrido realizado por la historia de los medios de solución extrajudicial podemos concluir que estos han estado presentes en nuestra sociedad con más o menos regulación y aceptación por parte de los implicados y que, frecuentemente se han planteado como una forma de aligerar la carga de los tribunales de justicia y de acelerar los procedimientos para llegar a acuerdos ya que estos están regulados para que una de sus características sea la celeridad.

No se ha comentado anteriormente pero hay que indicar que los servicios que presta el SERCLA se rigen por los principios de oralidad, imparcialidad, gratuidad,

celeridad e intermediación lo que aporta ventajas con respecto a la vía judicial, además si el acuerdo se alcanza en mediación existe mayor probabilidad de que se mantenga en el tiempo ya que al no ser impuesto por un tercero las partes se responsabilizan de mantener el acuerdo.

Sería necesario incidir más en los expedientes de conflictos previos a la vía judicial para intentar aumentar el número de trámites que terminen con avenencia ya que de esa forma sí se produciría un aligeramiento de la carga de los tribunales y se iría creando conciencia en las partes de que este servicio es realmente útil para la resolución de conflictos.

Consideramos que es necesaria más formación y publicidad de la labor que realiza el CARL, y de los sistemas que se incluyen en el SERCLA, no sólo en los ambientes universitarios sino de cara a todos los profesionales e incluso de los trabajadores ya sea a través de cursos o jornadas con las asociaciones empresariales y los sindicatos o directamente a los trabajadores y empresarios, de esta forma se empezaría a ver estos procedimientos no ya como medios de solución una vez que el conflicto se ha manifestado sino como medida de prevención antes de que esto ocurra, en el sentido de la última modificación incluida respecto a la huelga donde antes de convocarla hay que solicitar la intervención de los mediadores y de esta manera se puede prevenir y alcanzar un acuerdo antes de que se lleve a cabo la huelga con los costes que supone esta institución para ambas partes del conflicto. También se podría utilizar la mediación con carácter preventivo en el caso de los periodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51, 82.3 ET y en la sustitución de los periodos de consulta establecidos en la LET y en el art. 64.5 de la Ley Concursal antes de que surja el conflicto.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Blázquez Agudo, E.M., *La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.
- CARL, *Memoria de actuaciones 2022 del CARL. Informes anuales de Negociación Colectiva y SERCLA*, Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, mayo de 2023.
- Consejo Económico y Social, “Dos décadas de solución autónoma de los conflictos laborales”, *Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social*, núm. 31, 2016, págs. 29-39
- De Dreu, C.K.W. y Van de Vliert, E., *Using conflict in organizations*. London: Sage, 1997.
- Del Rey Guanter, S., *La Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 1992.
- Giebels, G. y Janssen, O., “Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help.” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 14 (2), 2005, págs. 137 – 155.
- Granados Romera, M.I. “Tesis: La Solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos”, Granada, 2008
- Hinojosa Segovia, R., *Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos*, Universidad Ramón Areces, Madrid, 2006.
- Marín Marín, J., *Orígenes de las Magistraturas de Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939-1940)*, Universidad de Murcia, 2015.
- Merchán Álvarez, A., *El arbitraje estudio histórico Jurídico*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, 1981.
- Merchán Álvarez, A., “La Jurisdicción arbitral en la Constitución de Cádiz”, *Revista de Derecho Judicial*, N.º. 15, 1988, págs. 127-144.

- Montoya Melgar, A., *Ideología y Lenguaje en las leyes laborales de España: La Dictadura de Primo de Rivera* (Discurso leído en la solemne apertura del curso académico), Murcia: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia, 1980.
- Montoya Melgar, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid: Cívitas, 1992.
- Munduate, L., Ganaza, J., Peiró, J.M., y Euwema, M., “Patterns of styles in conflict management and effectiveness”, *International Journal of Conflict Management*, núm. 10, 1999, págs. 5-24.
- Munduate Jaca, M.L. y Martínez Riquelme, J.M., *Conflicto y Negociación*. Pirámide. Madrid, 2003, 2ªedn.
- Pedraz Penalva, F., *Arbitraje, Mediación, Conciliación*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1995.
- Rodríguez Fernández, M.L., “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales: Un análisis a través del estudio de los laudos”, *Temas Laborales*, N.º 70, 2003.
- Rubin, J.Z., Pruitt, D.G. y Kim, S.H., *Social conflict: escalation, stalemate, and settlement*. New York: McGraw-Hill, 1994.
- Sepúlveda Gómez, M y Rodríguez Piñero Royo, M., “Balance del sistema extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA)”, *Grupo de Investigación PAIDI*, ed. Universidad de Sevilla, 2020.
- Santor Salcedo, H, *La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico*, Zaragoza: La ley, 2006
- Wall, J.A., Stark, J.B., y Standifer, R.L., “Mediation: a current review and theory development.” *Journal of Conflict Resolution*, núm. 45(3), 2001, 370-391.