

UNA VISIÓN GENERAL DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES A PROPÓSITO DE SU CUARENTA ANIVERSARIO FUNDACIONAL

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ

Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

ÍNDICE

1. EL ESPACIO VITAL DEL CARL DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN ANDALUZA
2. EL II PLAN DE APOYO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ANDALUCÍA (2023-2025)
3. ALGUNOS DATOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA GESTIONADA DESDE EL CARL
4. EL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA, SERCLA

1. EL ESPACIO VITAL DEL CARL DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN ANDALUZA

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) celebra este año 2023 el 40º aniversario de su Ley de creación, Ley de 27 de junio de 1983 de la Junta de Andalucía, octava de las Leyes aprobadas por el Parlamento de Andalucía desde sus inicios en la I Legislatura. Sin duda alguna su creación obedeció a la necesidad de democratizar las relaciones laborales en un momento especialmente sensible de nuestra historia, cuando apenas llevaba tres años aprobado el Estatuto de los Trabajadores de marzo de 1980 y cuando faltaban aún dos años para la aparición de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Probablemente, estos cuarenta años transcurridos puedan estar suponiendo, en estos momentos, un tránsito por una crisis de identidad, en la medida en que el marco regulador del CARL respondía a unas necesidades y contextos muy diferentes de los actuales. La necesidad de gestionar lo que se llamó la concertación social, con presencia de las organizaciones sociales y económicas junto con el gobierno y la Administración, el dotar de carácter consultivo a un órgano que indicaba al gobierno el camino a transitar en el complejo mundo de la composición de intereses dentro del sistema de relaciones laborales, la propia necesidad de desarrollar las instituciones laborales, novedosas, recogidas en el ET de 1980, tanto de carácter individual como colectivo, todo ello dotaba al CARL de unas grandes expectativas de partida y de la responsabilidad de afrontar enorme retos.

Evidentemente, las cosas son muy diferentes en 2023. Cuarenta años no pasan en balde y resulta evidente que hay que poner la Ley al día si queremos que el CARL siga sirviendo a los fines para los que creó y pueda hacer frente a los nuevos retos del sistema de relaciones laborales.

En toda la trayectoria vital del CARL hay momentos cumbre que han ido moldeando su configuración actual y le han imprimido carácter. Es evidente, que el nacimiento del Consejo Económico y Social de Andalucía (CES) en 1997, del que celebramos el año pasado su 25º aniversario, absorbió sus funciones consultivas, si bien es cierto que en este órgano estatutario, órgano de autogobierno de Andalucía, no sólo están representados los intereses de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La negociación colectiva y el conflicto colectivo siguen formando parte de las competencias del CARL, son su ecosistema natural. El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), en funcionamiento desde 1999, que es un acuerdo entre organizaciones sindicales y empresariales, ejecuta sus resoluciones de mediación y arbitraje a través del CARL, y mantiene con éste una relación de soporte administrativo que también debería ser objeto de potenciación con motivo de la efemérides que se celebra.

Lo que queremos decir, en esencia, es que debemos aprovechar el actual momento para relanzar la relación entre las organizaciones sindicales y empresariales y el CARL, reconociendo, sin duda, su carácter tripartito, al mismo tiempo que su impronta indiscutible de Administración Pública prestadora de servicios. Se trata, como dice el propio Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de una entidad adscrita de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, que no es organismo autónomo, no es órgano de autogobierno –y por tanto no se encuentra recogido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía- y tampoco es una agencia administrativa o empresarial. No es Administración instrumental, porque forma parte de la Consejería, a cuya Viceconsejería se adscribe administrativamente. Tiene, claramente, carácter público, es Administración Pública, aunque no Autoridad laboral. Incluso podríamos decir que es una Administración que no ejerce como tal, o que no parece que lo haga, pero lo hace; es una Administración “líquida”, que está y no está al mismo tiempo, porque es una Administración que hace suya la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales que la integran en su Pleno.

Su posición dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, viene determinada por tres normas esenciales, el Estatuto de Autonomía, la Ley del CARL y el Decreto de estructura de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, que determina la competencia de la Consejería en materia de relaciones laborales y colectivas, así como en materia de mediación, arbitraje y conciliación y en materia de promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva. Y es en esa triada normativa en la que nos tenemos que mover de cara a la nueva Ley que sería tan deseable que viera la luz en esta legislatura. Pero además de Administración, somos un centro de imputación convencional, vinculados como estamos a los acuerdos entre los interlocutores sociales, y un ámbito de confrontación democrática de intereses sindicales y empresariales, y de ambos mundos, el de las

normas y el de la voluntad y autonomía colectiva de sus organizaciones sindicales y empresariales habrá de surgir ese proyecto de Ley.

Si queremos seguir trabajando juntos para hacer del CARL un organismo más útil aún de lo que es, debemos poner luces largas y otear con una mirada nueva los retos que nos vienen y la forma de abordarlos, porque el paso de estos cuarenta años deja ver que hoy el CARL une, indiscutiblemente, a su carácter tripartito, el de una Administración prestadora de servicios en materia de negociación colectiva y de conflicto colectivo. En términos económicos y de utilidad social, la posición del CARL es, simplemente, insuperable. Con un coste inferior a los 50 millones de euros en estos cuarenta años, ha conseguido aglutinar e impulsar la firma de casi 30.000 convenios colectivos, que han dado cobertura a 130 millones de contratos de trabajo, lo que da una idea de su importancia estructural en el sistema económico andaluz.

Como Consejo tripartito –sindicatos, patronal y Administración- que es el ADN de su naturaleza, y en su funcionamiento en modo de Comisión Permanente y de Pleno, desarrolla sus funciones sobre la base del acuerdo unánime entre las tres organizaciones que lo componen, CCOO, UGT, CEA y Junta de Andalucía. Nunca se ha votado una decisión o una acción, o proyecto, en el seno del CARL, y esto lo identifica claramente como un órgano de impulso y protección del diálogo social tripartito.

No todas las Comunidades Autónomas disponen de un Consejo de Relaciones Laborales como el nuestro, que estimamos tiene la mejor estructura funcional, competencial e institucional de las posibles, la fórmula más completa con fundamento en la Ley, composición tripartita, con medios propios para la negociación y la mediación, programa presupuestario, personal funcionario en RPT, 10 sedes administrativas repartidas en las 8 provincias (incluyendo a Jerez y Algeciras, junto a Cádiz capital) y gestión económica en el marco de la Ley de Contratos del Sector Público. Aprovechemos este punto de partida, qué son cuarenta años...

Con todos estos aditamentos, está en la cúspide de sus fortalezas ser un órgano con perfiles híbridos pues presenta características singulares, debido a su propia evolución de competencias. Formalmente, en su ley de creación de 1983 se configuró como un órgano colegiado de naturaleza consultiva. Sin embargo, sus funciones con el paso del tiempo se han alejado de esa naturaleza exclusiva y la han aproximado a las propias de un centro directivo prestador de servicios dentro de la Consejería de Empleo. Así la inicial función consultiva prevista en su art. 3.2 a) b) y c) fue asumida por el CES a partir de 1997, quedando sin efecto de forma práctica. Igualmente, las previstas en las letras f) –centralizar la documentación de las elecciones sindicales- y h) –depósito de convenios colectivos de ámbito supraprovincial- fueron asumidas por la Dirección General de Trabajo y por el CMAC en las Delegaciones Territoriales. Ha asumido con el paso de los años competencias adicionales de naturaleza diferente a través de distintas normas:

- a) 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).
- b) 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).
- c) 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.
- d) 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).

Pero mantiene el CARL desde sus orígenes las dos grandes competencias que lo hacen Administración prestadoras de servicios:

- 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 I Plan de apoyo a la negociación colectiva andaluza, sustituido en julio de 2023 por el II PANC (2023-2025) 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 SERCLA (BOJA de 09/02/2022 - corrección de errores BOJA de 03/03/2022).

Al mismo tiempo, mantiene sus funciones de registro:

- c) 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.

Dicho todo lo anterior, creemos que este puede ser el momento idóneo para una nueva Ley del CARL con motivo de su 40º aniversario fundacional que reajuste su naturaleza híbrida (órgano consultivo/centro directivo) conforme a sus competencias actuales, y que, además, evite la enorme dispersión normativa en la que se encuentran reguladas sus funciones y competencias.

Sin ánimo exhaustivo, podemos destacar las siguientes referencias legales que avalan nuestra posición de Administración Pública y en la Administración Pública:

- Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo:
 - Artículo 1.b): determina la competencia de la Consejería en materia de relaciones laborales y colectivas, así como en materia de mediación, arbitraje y conciliación
 - Artículo 1.d): promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva
 - Artículo 2.4: por el que se nos adscribe a la Consejería de Empleo, junto con el CES y el SERCLA, aunque éste está creado sobre la base de un Acuerdo Interconfederal CCOO-UGT-CEA que la Junta de Andalucía avala depositando en el CARL su gestión administrativa
 - Artículo 4.8: adscribiéndose el CARL a la Viceconsejería de Empleo.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA):
 - Artículo 10.20º: objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello

cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía

- Artículo 26.2: garantiza a los sindicatos y a las organizaciones empresariales el establecimiento de las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones que la Constitución les reconoce. En estos ámbitos, la función del CARL resulta esencial, singularmente en lo que se refiere a la asistencia técnica en materia de negociación de convenios colectivos, y en el mantenimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, residenciando su sede y correspondiendo al CARL la ejecución material de los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento para la gestión del Sistema (artículo 8 del Reglamento SERCLA)
- El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone, asimismo, que la ley regulará la participación institucional en el ámbito de la Junta de Andalucía de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma, Ley de participación institucional –aún en fase embrionaria- que resultará clave, una vez aprobada, para la delimitación de las relaciones entre la Administración y los interlocutores sociales
- Artículo 44: En términos de aplicación de los principios de eficacia, proximidad y coordinación de la Administración de la Junta de Andalucía, el CARL se incardina técnica y administrativamente en la Consejería de Empleo, Empresas y Trabajo Autónomo, de conformidad con el art. 2.4 del Decreto de estructura, haciendo posible que los poderes de la Comunidad Autónoma orienten sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos de autonomía colectiva y de alcanzar los objetivos del artículo 10 mediante la aplicación de principios rectores como el impulso de la concertación con los agentes económicos y sociales (artículo 37.12º)
- Artículo 63: En términos ejecutivos corresponden a la Comunidad Autónoma, a través del CARL, y en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de relaciones laborales, que incluyen en todo caso los instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje laborales. El control de legalidad y, si procede, el registro posterior de los convenios colectivos de trabajo en el ámbito territorial de Andalucía se realiza por la Dirección General de Trabajo
- Art. 166: El CARL es, de este modo, una herramienta esencial tanto para la protección de los derechos laborales y sindicales en todos los sectores de actividad, como el instrumento a través del cual la Comunidad Autónoma desarrolla su política propia de relaciones laborales en la promoción del marco autonómico para la negociación colectiva y en la promoción de medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales (artículo 173).

En definitiva, estamos ante un Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en el que la Administración de la Junta de Andalucía, de la mano de los interlocutores sociales, debe recuperar en este 40º aniversario una posición relevante de iniciativa, fomento y promoción de la negociación colectiva, de ofrecimiento del apoyo técnico y profesional a la negociación colectiva y a la resolución de los conflictos, con una voluntad irrenunciable de modernización y actualización de nuestro sistema andaluz de relaciones laborales, con capacidad de propuesta y de creación de nuevas herramientas técnicas para favorecer los procesos de negociación y de impulso a las empresas y a los derechos de los trabajadores. Se trata de un Consejo imprescindible, pese a no tener rango estatutario, y es el órgano en el que se apoya la Consejería de Empleo para ejecutar su acción en relación con las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

El Consejo tiene también una posición institucional, administrativa y presupuestaria propia y diferenciada frente a las organizaciones sindicales y empresariales que lo componen. El CARL tiene un espacio propio de autonomía funcional, al servicio, por supuesto, de las organizaciones sindicales y empresariales, y con pleno respeto a la autonomía colectiva, pero un espacio legal autónomo para la realización de sus fines y competencias legales y reglamentarias.

Hay, por tanto, una relación de reciprocidad entre el respeto a la autonomía colectiva de las organizaciones y el respeto a la autonomía funcional e institucional del CARL, que supone un equilibrio indispensable para que se puedan ejecutar con autonomía, independencia y neutralidad las competencias del Consejo y pueda desarrollarse el ejercicio de la libertad sindical y libertad de asociación y empresa por parte de sindicatos y patronal.

Reconozcamos que somos una *rara avis* dentro de la organización administrativa de la Junta de Andalucía, porque funcionamos en Comisión Permanente y en Pleno junto a las organizaciones sindicales y empresariales, los expertos, y la propia Administración de la Junta. Como dije en mi primera intervención en la Comisión Permanente de 22 de noviembre de 2022, el CARL actuará siempre de la mano de las organizaciones empresariales y sindicales bajo la aplicación de un principio de subsidiariedad por el que complementaremos la acción de las organizaciones allí donde éstas no puedan llegar, un principio de proporcionalidad, por el que se propondrán iniciativas adecuadas en su forma y su alcance, y un principio de atribución, por el que solo ejerceremos aquellas competencias que las leyes y los acuerdos convencionales adoptados por los interlocutores sociales establezcan. Y es aquí donde el CARL encuentra la mayor de sus fortalezas, que no es otra que trabajar desde el diálogo y el consenso, desde el respeto a la autonomía funcional y competencial y la capacidad de iniciativa del Consejo como Administración pública y desde el respeto a la autonomía colectiva de las organizaciones miembros de un Consejo como órgano de participación institucional.

Hacer balance de lo realizado por el CARL en estos 40 años requeriría una celebración distinta, con otro formato. Esperemos a la celebración del medio siglo para hacerlo, ese será el momento adecuado de la efeméride. Desde la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo queremos mirar al futuro, partiendo de este tiempo presente.

El año 2023 ha sido, sin duda un año frenético para el CARL, en el que se han planificado una serie de objetivos clave para proyectar institucionalmente al Consejo y fortalecer nuestra función de impulso a la negociación colectiva, la mediación y el arbitraje, objetivos de los cuales ya se ha conseguido alcanzar la mayor parte de los propuestos, sin haber reducido un ápice el trabajo técnico en apoyos a la negociación colectiva, presidencias de convenios, arbitrajes y mediaciones en toda Andalucía. Entre ellos cabría destacar:

- 1º. Inicio del proceso de actualización del marco normativo regulador del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, con motivo de los cuarenta años de su Ley de creación, normalizando sus competencias y procedimientos, su estructura y funcionamiento, reduciendo la dispersión normativa, a través de la preparación de un borrador de Proyecto de Ley del Consejo.
- 2º. Fortalecimiento de las funciones del CARL relativas al impulso y apoyo a la negociación colectiva, a través de la aprobación en julio de 2023 del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza, como parte de un Acuerdo de Diálogo o de Concertación Social de la Junta de Andalucía y los agentes económicos y sociales. El punto 2.3.11 del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía, firmado en marzo de 2023, recogía el compromiso de los firmantes de elaborar un II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (2023-2025) con una relación no exhaustiva de objetivos estratégicos, entre los que destacan “Contribuir a facilitar los procesos de negociación en los distintos ámbitos sectoriales”, “Facilitar a los negociadores propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador”, “Implementar la formación específica a las personas negociadoras de los convenios”, “Reforzar el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como órgano colegiado de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía” o “Fortalecer y dinamizar nuestro Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)”.
- 3º. Transformación del modelo técnico de mediaciones del SERCLA, que depende administrativamente del CARL, sobre la base del acuerdo en la Comisión Técnica de Seguimiento del SERCLA, y para la que se cuenta ya con un documento de 10 puntos aprobado en abril de 2023, dejando a un lado las cuestiones presupuestarias.
- 4º. Aprobación en el mes de mayo 2023, a impulso y propuesta del CARL, por parte de la Comisión de Seguimiento del SERCLA, del Código Ético de Actuación como parte Interesada o como Asesoramiento Profesional en

las mediaciones del SERCLA, en el que el CARL llevaba trabajando desde 2021. Este Código pretende la vinculación de las partes en un proceso de mediación a unas reglas deontológicas mínimas que permitan aquilatar la calidad del servicio público que presta el SERCLA.

- 5º. Contribución a alcanzar un mapa completo de la regulación de la actividad económica andaluza mediante el análisis de los convenios colectivos vigentes, actualizados y renovados en sus contenidos, a través de la estadística del REGCON con datos desglosados para el contexto de Andalucía, que nos permita la comparativa con la estadística nacional, lo que implica recuperar la función de observatorio de la negociación colectiva andaluza pero con tratamiento estadístico comparable en el marco nacional.
- 6º. Fortalecimiento de la función formadora en materia de negociación colectiva mediante la dotación de la Cátedra de Negociación Colectiva Laboral de Andalucía, que será el germen de la Escuela de Negociación Laboral de Andalucía (ENLA), de la mano de la Universidad Internacional de Andalucía, y del Curso de Capacitación en Mediación Laboral de Andalucía, sobre la base del convenio institucional con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- 7º. Puesta en marcha en el mes de junio de 2023 de una política de comunicación institucional y visualización social de la labor del CARL a través de una página web propia vinculada a la web institucional de la Consejería de Empleo, y una presencia constante y equilibrada en las redes sociales, lo que implica la publicación actualizada de toda la información sobre las múltiples actividades del CARL y del SERCLA en las distintas redes sociales (Twitter/X, LinkedIn, Facebook, Instagram) así como la publicación de una Newsletter mensual que da detalle de todos los procesos de negociación colectiva en marcha, de los conflictos resueltos y de las actividades formativas del Consejo.

2. EL II PLAN DE APOYO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ANDALUCÍA (2023-2025)

El pasado 3 de julio el Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, presidido por la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Dña. Rocío Blanco Eguren, aprobó el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025) (PANC), dando así cumplimiento al punto 2.3.11 del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía firmado en marzo pasado por las organizaciones sindicales y empresariales con el gobierno de la Junta. Este Plan supone, igualmente, la aplicación del V AENC en el sistema de relaciones laborales de Andalucía, siendo la nuestra la primera Comunidad Autónoma de España en implementar este acuerdo interconfederal firmado en mayo pasado por UGT, CCOO, CEPYME y CEOE. El II PANC se estructura en siete objetivos

estratégicos, catorce objetivos operativos y setenta y siete medidas de apoyo, constituyendo un entramado de propuestas para la mejora de la negociación colectiva en Andalucía sobre la base del respeto a la autonomía colectiva de las partes y de la coordinación y asistencia técnica del CARL.

Los objetivos estratégicos 1, 2 y 4 están centrados en los procesos de negociación colectiva *stricto sensu*, y se dirigen a contribuir y facilitar, objetivo estratégico 1, los procesos de negociación colectiva en los distintos ámbitos sectoriales y otras unidades de negociación. Los objetivos operativos están enfocados a dinamizar el ritmo de las negociaciones y en reactivar y actualizar la negociación colectiva pendiente o desfasada, que es aquella en la que los convenios llevan años sin negociarse o están en situación de prórroga durante más de tres años. La formación específica de las personas negociadoras de los convenios, objetivo estratégico 2, es una de las claves del II PANC, pues el CARL es perfectamente consciente de que la calidad técnica de un convenio es esencial en la evitación del conflicto colectivo y en la mejora de la productividad en la empresa. Los esfuerzos emprendidos por el Consejo en este campo se verán notablemente reforzados con medidas como la creación de la Cátedra de Negociación Colectiva y Mediación mediante convenios de colaboración con Universidades andaluzas. El objetivo estratégico 4 es de vital importancia pues pretende facilitar a las unidades de negociación propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador. Dentro del respeto a la autonomía colectiva de las partes, el CARL realizará recomendaciones generales a las mesas negociadoras que contribuyan a extender la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales, las nuevas formas de organización del trabajo y a adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y empresas de esos ámbitos sectoriales (economía colaborativa, empresas multiservicios, teletrabajo, desconexión digital, etc.).

El objetivo estratégico 3 es el que se refiere expresamente a la necesidad de reforzar al propio CARL como órgano de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía. Para ello se prevén tres objetivos operativos que parten de la necesidad de reformar la Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que data de 1983, y de reforzar sus medios técnicos y personales a la luz de la creciente actividad. Recientemente hemos puesto en marcha una política de comunicación social en redes de la que carecíamos. De otro lado está previsto trabajar en la racionalización de la estructura de la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y autonómico de acuerdo con los intereses de las partes negociadoras y favoreciendo la adecuación de los ámbitos de negociación a cada sector funcional y territorial. De igual modo se contribuirá desde el CARL a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica con relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables a las distintas actividades, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afecten a la aplicabilidad de los convenios, determinando, además, la realidad de los ámbitos personales de cobertura.

El objetivo estratégico 6 está relacionado con el fortalecimiento y dinamización del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), pieza clave dentro de la estructura del CARL, y para el que se prevé potenciar su utilización como cauce principal para la gestión de la conflictividad laboral a través de la negociación colectiva. De igual manera, se está trabajando ya en la adaptación del marco funcional del SERCLA a las necesidades y circunstancias que exijan el devenir de las relaciones laborales que permita la mejora de la eficacia y la gestión de la calidad en el Sistema. Uno de los frutos tempranos de este objetivo se ha obtenido el pasado día 6 de julio con la firma del convenio de colaboración entre el CARL y el Consejo Andaluz de Colegios de Graduados Sociales, y la firma del Acta de Adhesión de este Consejo al Código Ético de actuación ante el SERCLA.

Finalmente, el II PANC, haciéndose eco de las directrices del V AENC, ha planteado en sus objetivos estratégicos 5 y 7 la promoción de la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso a la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva, así como la promoción de la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y salud en el trabajo. Ambas cuestiones pasarán por el desarrollo de acciones formativas que podrán concertarse con el Instituto Andaluz de la Mujer y con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, con quienes se han establecido ya protocolos de actuación. Estos dos objetivos estratégicos pretenden fomentar la incorporación de la mujer a la negociación colectiva, tanto en las mesas negociadoras como en las comisiones paritarias e impulsar la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva. Del mismo modo, se prevé la promoción de la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y salud en el trabajo con la incorporación de cláusulas de colaboración con el IAPRL y con la priorización de la acción preventiva sobre factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad o insalubridad. Se busca impulsar desde el CARL el compromiso de las empresas y de las personas trabajadoras con el cumplimiento de las normas de prevención.

El II PANC (2023-2025) es un instrumento digno de emulación en materia de colaboración entre los agentes sociales y la Administración Pública andaluza, fruto ello de un proceso de negociación en el seno del Consejo que ha tomado siete meses de trabajo intenso y minucioso. UGT Andalucía, CCOO Andalucía y CEA han mostrado su generosidad y su capacidad de entendimiento de la mano y en el seno del CARL, lo que constituye un enorme motivo de satisfacción para esta presidencia y certifica el excelente estado de salud del Consejo en su 40 aniversario.

3. ALGUNOS DATOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA GESTIONADA DESDE EL CARL

En relación con el impulso de la negociación colectiva, el CARL sistematiza sus actuaciones y servicios a través de sus análisis en las 12 Comisiones Permanentes, 4 Plenos y 32 reuniones de las Comisiones Técnicas Provinciales (4 reuniones al año en cada una de las 8 provincias) celebradas anualmente y a través especialmente de la aprobación consensuada y puesta en marcha del II Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva.

La gestión que el CARL realiza de la negociación colectiva en Andalucía ha permitido en la pasada anualidad el apoyo en las negociaciones y desbloqueo de los convenios colectivos de los principales sectores de actividad de nuestra comunidad autónoma. Entre las actuaciones realizadas durante el pasado 2022 se pueden señalar las llevadas a cabo en los convenios 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, los cuales fueron atendidos con apoyo técnico desde el CARL directamente o a través de presidencias y mediaciones en el SERCLA y que finalizaron con la firma del convenio.

Asimismo, son reseñables los recientes impulsos a la negociación de los convenios colectivos del campo de Almería y Granada, este último firmado en noviembre de 2023 tras once meses de ardua negociación asistida, o Industria del salazón en Huelva. Se han aprobado convenios de enorme trascendencia a nivel autonómico en este año, como el de Empresas de Atención a la Dependencia, y se están negociando convenios clave como el del sector de transporte de enfermos y personas accidentadas para toda Andalucía, o el de la empresa Acerinox en el Campo de Gibraltar.

Ello permite ofrecer un mapa de la negociación colectiva andaluza en 2022 y 2023 activo y adaptado a las circunstancias y contingencias. En efecto, a 31 de diciembre de 2022 el número de convenios colectivos andaluces existentes en nuestra comunidad alcanza la cifra de 1.562, los cuales 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. De ellos, en vigencia expresa o prórroga tácita se encuentran 1.267 convenios, dando cobertura a 184.763 empresas y 1.103.877 trabajadores; 263 convenios terminaron el año en ultraactividad y por tanto son convenios colectivos sobre los que recae el deber de negociarlos y 32 convenios colectivos más se encontraban en tramitación ante la autoridad laboral. Es importante señalar desde el punto de vista cualitativo, que son los convenios sectoriales los que abarcan en su seno mayor número de empresas y personas trabajadoras, dando cobertura al 99,5% de las empresas y al 89,3% de

las personas trabajadoras. De ahí la importancia de apoyar fundamentalmente estas negociaciones y apoyar la mejora de los contenidos de estos convenios colectivos. Estas cifras se van a ver ampliamente superadas en 2023 por lo que se aprecia de la evolución del primer semestre del año.

Se trata, por tanto, de procesos de negociación en recuperación, superando dificultades recientes o persistentes como la pandemia, la incertidumbre asociada al incremento del IPC, la crisis energética y de materias primas derivada de la guerra de Ucrania, o la ausencia de referentes en materia salarial desde Acuerdos Estatales de Negociación Colectiva, hasta la aparición en mayo de 2023 del V AENC. En esta recuperación está jugando un papel clave el mencionado II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva del CARL y la propia capacidad de adaptación del Consejo con la puesta en marcha por primera vez de un servicio de asistencia técnica para hacer posible procesos de negociación colectiva 100% en línea. Estamos especialmente interesados en impulsar la negociación colectiva a nivel de Comunidad Autónoma en determinados sectores, así como en animar a los interlocutores sociales a que lleguen a Acuerdos Interprofesionales en materias concretas, como régimen disciplinario, igualdad de oportunidades en la empresa, prevención de riesgos laborales, o planes de igualdad, con el objeto de facilitar los procesos de negociación colectiva de sector y de empresa.

4. EL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA, SERCLA

El SERCLA es el relato de una trayectoria histórica exitosa desde abril de 1996, año de su creación a través de un Acuerdo Interconfederal del que en un principio fue parte la Administración de la Junta de Andalucía, y su vinculación administrativa al CARL, siendo su primer Reglamento de 1999, e incorporando las controversias individuales en marzo de 2005, con actualizaciones mediante Acuerdo de enero de 2015 y desarrollo reglamentario en agosto de 2018, y una última reforma de su reglamento en 2022. En esta reforma del 2022 se renunció a los conflictos en la Administración Pública, por la imposibilidad de realizar transacciones con efectos presupuestarios, asumiéndose mediante Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas del art. 83.3 ET, todas las convocatorias de huelga en Andalucía, no solo las convocadas por los sindicatos mayoritarios.

El SERCLA fue el primer servicio en España que hizo mediaciones *on line* a raíz de la pandemia de 2020. Actualmente, el 90% de nuestras mediaciones individuales son *on line*.

Con los datos disponibles de 2022 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el SERCLA asume el 4,5% (1.848) del total de conflictos individuales en Andalucía, y los CMAC el 95,5% restante, de un total de 41.712 conflictos. El 100% de los conflictos colectivos se encuentra en manos del SERCLA (en 2021,

815 expedientes, que afectaron a 24.630 empresas y 396.140 trabajadores, en 2022, 837 expedientes, con 53.082 empresas y 509.510 trabajadores afectados).

En términos generales puede decirse que los conflictos que se presentan en SERCLA suponen 11 veces más de trabajadores afectados que los que se presentan ante el CMAC, que solo lleva conflictos individuales, singularmente despidos y reclamaciones de cantidad. Los porcentajes de avenencias son muy similares en CMAC, 24,5% y en SERCLA, 22,2%. En términos económicos, afirmamos con rotundidad que la paz social no tiene precio, y ello se traduce en que en sus 25 años de existencia, el SERCLA ha tenido un coste aproximado para la Administración de 19 millones de euros, habiendo ahorrado para el tejido productivo andaluz la nada despreciable cifra de 49 millones de horas de trabajo en huelgas, lo que equivaldría a más de 750 millones de euros, de ahí que reclamemos una mayor dotación presupuestaria para este organismo, dado que es difícil encontrar algo que pueda ser más rentable en términos sociales y económicos.

En la actualidad nos encontramos trabajando en conseguir un III Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía con vigencia hasta 2025, ante la necesidad de acometer un impulso de renovación que asegure el futuro del SERCLA frente a las condiciones sociales, económicas y políticas más adversas, con el objeto de garantizar la paz social en nuestro sistema de relaciones laborales andaluz. Será esencial en este sentido que la próxima Ley de Participación Institucional contemple la correspondiente aportación presupuestaria para este Acuerdo, del mismo modo que para el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva.

Para ello, en el seno de su Comisión de Seguimiento, hemos propuesto desde el CARL, como órgano administrativo gestor del SERCLA integrado por las tres organizaciones económicas y sociales, el abordaje de una serie de cuestiones que entendemos son clave para garantizar este impulso, teniendo en cuenta, como dice el art. 8 de su Reglamento vigente, que corresponde al CARL la ejecución material de los acuerdos de su Comisión de Seguimiento, así como el soporte técnico en la tramitación de todas las fases de la sustanciación de los procedimientos, tanto de mediación como de arbitraje, impulsando en general la actividad del Sistema, y recabando, en su caso, el apoyo personal y material de las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Empleo. Los ejes generales de este Acuerdo serían:

- 1º. La formación integral de mediadores, con certificación de su cualificación, y reconocimiento de sus capacidades mediadoras. Ya hemos puesto en marcha y completado el programa piloto Curso de Capacitación en Mediación Laboral de la mano de un convenio institucional firmado con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, curso que se ha testado en el Tribunal Arbitral y de Mediación de Islas Baleares, TAMIB, con unos excelentes resultados.

- 2º. La selección de mediadores a incorporar al Sistema para su empoderamiento, definiendo su perfil, abierto y bajo criterios de transparencia, seleccionados conforme a competencias o experiencia por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, recuperando a los mediadores más experimentados que no estén ya en activo para el *mentoring* de los nuevos mediadores.
- 3º. El refuerzo en materia de garantías, de la permanencia mínima de los mediadores en el sistema tras ser formados, con el fin de optimizar los recursos y evitar el alto grado de rotación que se registra, consolidar su experiencia y vinculación con el SERCLA, y la aprobación de un código ético de actuación en las mediaciones. El TAMIB de Baleares ha implantado nuestro código ético, así como el Consejo de Colegios de Graduados Sociales de Andalucía y las asociaciones de laboristas ASNALA y ALAS. Estamos trabajando en la implantación de un sello de calidad ética, implicando a los colegios profesionales y a las empresas a través de la RSC.
- 4º. La atención en la designación de mediadores a criterios de eficacia previamente acordados con las organizaciones y conformando equipos estables para conflictos colectivos de especial trascendencia.
- 5º. La transición hacia un modelo tarifario que garantice la estabilidad económica del sistema, tema que consideramos absolutamente imprescindible habida cuenta de la experiencia comparada. Somos el único sistema de resolución extrajudicial de España que no cuenta con un sistema de tarifa.
- 6º. La evaluación de la calidad, monitoreando las encuestas entre mediadores y partes interesadas. Pretendemos lograr la máxima eficacia, con un 40% de avenencias para 2023, 50% en 2024 y 60% en 2025.

En el Reglamento SERCLA aprobado en marzo de 2022, se establece la competencia funcional que actualmente desarrolla este sistema en Andalucía. Según su artículo 4, el Sistema será de aplicación a los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos. Los conflictos laborales colectivos que constituyen el objeto de los procedimientos que se tramitan en el SERCLA son los siguientes:

- 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:
 - 1º. 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.
- 2º. 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 períodos de consulta establecidos en la LET y en el art. 64.5 de la Ley Concursal.
- 3º. 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 concurren 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.

Para los conflictos laborales individuales que constituyen el objeto de los procedimientos que se tramitan en el SERCLA se tiene en cuenta que el art. 64 LRJS exceptúa de la obligatoriedad de intento de conciliación las vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión y reducción de jornada, conciliación laboral, etc. Estos conflictos atendidos por SERCLA son:

- a) En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- b) En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.
- c) En materia de disfrute del período 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.
- d) En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- e) 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 (Acuerdo de 2018).
- f) 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.

- g) Reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas.
- h) 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:
- 1º. 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.
 - 2º. 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.
 - 3º. 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.
 - 4º. 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.
- i) Cualesquiera otros que pueda acordarse por la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del SERCLA los siguientes conflictos:

- a) Los que versen sobre Seguridad Social, salvo los relativos a mejoras acordadas de Seguridad Social con origen en la negociación colectiva, incluidos los planes de pensiones.
- b) Los relativos a la materia electoral, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, salvo que la empresa u organización empresarial figure en la solicitud de mediación, como parte expresa del conflicto. La exclusión alcanza a los actos de promoción y desarrollo, constitución y funciones de la mesa electoral, censo laboral, candidaturas, elección y atribución de resultados,

- así como los actos posteriores al propio proceso electoral de delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, en particular la impugnación de los mandatos surgidos de dichos procesos.
- c) Los conflictos relativos a la impugnación de los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o de su modificación.
 - d) Los conflictos que afecten al sector público para aquellas materias en las que no sea posible alcanzar un acuerdo o pacto, por establecerlo así una norma con rango de ley o cuando tal acuerdo suponga una transacción reservada a órganos ejecutivos o legislativos.

La gestión del SERCLA implica la tramitación de expedientes de mediación y arbitraje en toda la comunidad autónoma, con un volumen anual de 3.000 expedientes en sus 10 sedes provinciales. En términos generales el volumen de expedientes ha aumentado en 2023 respecto a la anterior anualidad casi un 20 %, motivado ello, entre otras razones, por la última reforma laboral y la reactivación de la negociación colectiva tras los años de inactividad derivado del COVID. A ello se une el aumento de la conflictividad asociada a la aplicación de los nuevos SMI y al incremento del IPC, y que está haciendo que la negociación de los convenios colectivos esté siendo especialmente compleja, toda vez que son el instrumento con el que cuentan los representantes de trabajadores y las empresas para ajustar los incrementos salariales.

A pesar de las dificultades añadidas, el Consejo a través de la gestión del SERCLA, ha sido capaz de recuperar en 2022 más de 2.270.000 horas de trabajo en nuestra comunidad autónoma por acuerdos alcanzados en el SERCLA en conflictos previos a convocatorias de huelga. Desde que en 1999 inició sus actuaciones el SERCLA ha logrado evitar la pérdida de un total 48.729.548 horas de trabajo con sus mediaciones.

En cualquier caso, también el SERCLA es un Sistema adaptado a las circunstancias y contingencias, como lo demuestra el dato de que en 2022 más del 90% de las mediaciones del SERCLA fueron en línea. Asimismo, para garantizar la calidad del sistema, se ha establecido y puesto en marcha en 2022 un itinerario formativo y competencial habilitante y continuo para iniciar y desarrollar funciones mediadoras en el ámbito laboral del SERCLA, ofreciendo y exigiendo una formación inicial habilitante con carácter previo a su alta como mediador/a en el Sistema, así como una formación continua preceptiva para los mediadores y mediadoras que estén en activo y un procedimiento de evaluación continua.

En cifras, las actuaciones del SERCLA en 2022 relativas a los conflictos colectivos, competencia exclusiva del Sistema, ofrecen los siguientes datos: Se registraron en el SERCLA un total de 837 expedientes de conflicto colectivo, que extendieron sus efectos a 53.082 empresas y 509.510 trabajadores. En la 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.

Por lo que se refiere al porcentaje de tramitaciones efectivas, se sitúa en torno a un 67,14% (avenencia/no avenencia, frente a intentado sin efecto, desistimiento y no presentado).

El índice general de acuerdos durante el año 2022 alcanzó el 33,21% de los conflictos tramitados, acuerdos que beneficiaron a un total de 981 empresas y 47.838 personas trabajadoras. Por modalidades procedimentales, hay que destacar que el porcentaje de avenencias en los procedimientos previos a huelga asciende a un 56,59%; a un 41,13% en los relativos a conflictos de intereses o bloqueos de negociación y del 20,20% en el caso de conflictos previos a la vía judicial, sin duda los de mayor dificultad para alcanzar acuerdos, al tratarse de conflictos jurificados al momento de su gestión. En cualquier caso, la alta eficiencia y rentabilidad del SERCLA se aprecia no sólo en la evitación de posteriores litigios en sede judicial, sino especialmente en su contribución a propiciar el desbloqueo y firma de convenios o pactos colectivos y, de manera destacada, en la recuperación de horas de trabajo en nuestra comunidad autónoma por acuerdos alcanzados en conflictos previos a convocatorias de huelga.

Con las cifras de 2023 y datos hasta el mes de septiembre, se han registrado 565 expedientes de conflictos colectivos (el año pasado a esta misma fecha eran 552) que han afectado a 20.771 empresas y 469.991. El índice general de acuerdos con avenencia ha sido del 36,94%, destacando en primer lugar el 50% en Algeciras, seguido de Almería con 42,42% y Granada con 42,31%. Los conflictos interprovinciales han alcanzado un 46,67% de avenencias. En lo que llevamos de año se ha conseguido evitar la pérdida de 1.792.504 horas por huelga, lo que teniendo en cuenta que el coste medio de la hora de trabajo en Andalucía es del 20,62 euros, un 2,7% menos que los 23,55 euros de España, ha supuesto un ahorro medio de 36.961.432 euros. Al año, el SERCLA le ahorra al tejido productivo andaluz del orden de 40.000.000 de euros. En cuanto a conflictos individuales, estamos ya en 1.680 expedientes, cuando en 2022 había 1.420, lo que supone un incremento del 18,31%, que superará a final de año el 20%. Esto genera un importante problema de recursos materiales y, sobre todo, humanos. De estos individuales, 1.098 se refieren a régimen disciplinario, seguidos de clasificación profesional 216 y MSCT con 213. El global de avenencias se cifra en un 28,37%.

Por sectores de actividad, cabe destacar el elevado número de expedientes con avenencia en el sector del transporte y almacenamiento (25), los recaídos en actividades sanitarias y servicios sociales (24), o los relativos a actividades administrativas y servicios auxiliares (15) o los correspondientes a suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación (15) con un porcentaje de acuerdos del 53,57% o los del sector de la Hostelería (10) con un porcentaje de avenencia del 50%.

Entre los conflictos sectoriales en los que la avenencia firmada en el SERCLA supuso evitar la correspondiente huelga, cabe destacar el del Sector de Empresas

de Limpieza de Sevilla, que afectó a un total de 40 empresas y a más de 14.000 trabajadores; el del Sector del Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patatas de la provincia de Granada, con 65 empresas y 7.000 trabajadores afectados; el de la Asociación Estatal de Entidades de Servicio de Atención a Domicilio, que afectó a 50 Empresas y a unos 4.500 trabajadores (firmamos en junio el convenio colectivo de ámbito andaluz); el del Sector de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fábrica de Chocolate y Turrone de Sevilla, que afectó a unas 100 empresas y a 4.000 trabajadores; el del Sector del Transporte de Mercancías de la Provincia de Cádiz, con 100 empresas y 3.000 trabajadores afectados; industria y derivados del aceite en Jaén, con 350 empresas y 4.500 trabajadores; el del Sector del Transporte en Autobús de Sevilla, que afectó a 1.500 trabajadores; el del Sector de la Vid de la Provincia de Cádiz, con 50 empresas y 1.300 trabajadores, Sector del metal de Cádiz, con 3.500 empresas y 22.000 trabajadores, Sector del Campo Agropecuario en Cádiz con 5.000 trabajadores, 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 trabajadores.

En lo que respecta a los conflictos de empresa en los que la avenencia en el SERCLA supuso evitar la huelga, cabe destacar el de la empresa Inagra S.A., que afectó a 590 trabajadores; el de Transportes Rober, S.A., con 580 trabajadores; el de Indra BPO Servicios, S.L., con 500 trabajadores; el de la UTE LISAN, con 400 trabajadores afectados; el de Serveo Servicios, S.A. Emergencia 112, que afectó a 375 trabajadores; el de la UTE SUFI COINTER, con 300 trabajadores o el de Santa Bárbara Sistemas S.A. y Rhnus LTK Warehousing Solutions S.L. que afectaron a un total de 250 trabajadores. Estos datos se encuentran recogidos en la memoria del CARL de 2022 que se encuentra disponible en la *web* del Consejo

Por lo que se refiere a las actuaciones relativas a los conflictos laborales individuales, en el ámbito del SERCLA se gestiona la mediación en conflicto laborales individuales referidos a clasificación profesional; movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría; licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares; 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; movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y 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. Convive pues el SERCLA con la conflictividad individual que le corresponde atender mediante conciliación administrativa a los Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) de las Delegaciones Territoriales de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (despidos y reclamaciones de cantidad).

En este sentido, y en el ámbito competencial del SERCLA, durante el año 2022 se han presentado un total de 2.234 expedientes de conflictos individuales,

suponiendo un aumento importante en el número de expedientes registrados respecto al año 2021, en el que se registraron un total de 1.878 expedientes, lo cual implica un incremento de casi un 20%.

La distribución provincial de los expedientes presentados es la que sigue: Almería 201, Cádiz 319, Córdoba 60, Granada 199, Huelva 147, Jaén 59, Málaga 717, y Sevilla 532. En lo atinente a la motivación de los mismos, la mayor parte de estos conflictos se refieren a Régimen Disciplinario (1.357), en segundo lugar las de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (322), seguidas por las de Clasificación Profesional (294). Estamos trabajando para hacer que los convenios colectivos establezcan la obligatoriedad de acudir al SERCLA en caso de expedientes disciplinarios y de no imponer la sanción antes de que se haya visto el expediente en SERCLA.

Respecto a la preceptividad del trámite de la mediación en el SERCLA, se observa que la intervención en el sistema es trámite obligatorio en 1.749 de los conflictos presentados, siendo voluntaria en los 485 restantes (los conflictos del art. 64 LRJS). Por lo que se refiere a la tramitación efectiva se cifró en un total de 1.573 expedientes. El porcentaje global de avenencias en los conflictos individuales se situó en un 29,56% de los asuntos, un 0,86% superior al dato registrado en el año precedente (28,70%). Dicho porcentaje de avenencias asciende a un 38,54%, si del total de los conflictos individuales desagregamos los datos relativos a los expedientes de régimen disciplinario.

Por modalidades, el porcentaje más alto de acuerdos se alcanzó en los expedientes de conflicto relativo a vacaciones, con un 72% de avenencias, seguido de los de clasificación profesional (40,94%) y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (38,22%). En los expedientes de conflicto individual más numerosos, los de régimen disciplinario, totalizaron la cifra de 1.357 asuntos, el porcentaje de avenencia se situó en un 24,19%.