

CARL



Memoria 2023







Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Memoria de actuaciones 2023 del CARL

Informes anuales de
Negociación Colectiva
y SERCLA



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Junta de Andalucía

MEMORIA DE ACTUACIONES 2023 DEL CARL INFORMES ANUALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SERCLA

La reproducción de esta Memoria está permitida citando su procedencia.

Primera edición, Marzo de 2024

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

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

Tel.: 955 066 200 / 600 158 610

E-mail: publicaciones.carl.ceeta@juntadeandalucia.es
Información Internet: lajunta.es/carl

Depósito Legal: SE 1086-2014

Imprime: Artes Gráficas Servigraf, S.L.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES


ÍNDICE

40 AÑOS DE CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES	9
1. El espacio vital del CARL dentro de la Administración andaluza.....	11
1. NATURALEZA Y COMPOSICIÓN.....	25
1.1. El pleno	26
1.2. La comisión permanente	28
1.3. Personal adscrito al consejo andaluz de relaciones laborales	30
2. PRESENCIA INSTITUCIONAL.....	35
2.1. Visita institucional al Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales en Cádiz	35
2.2. Encuentro Institucional UGT – Andalucía.....	35
2.3. Acto de entrega de Medallas de Andalucía y Título de Hijo Predilecto en la celebración del 28-F	36
2.4. “Artesanía con A de Andalucía”. Museo de Artes y Costumbres Populares de Sevilla	37
2.5. Reunión con el rector de la Universidad Internacional de Andalucía (UNÍA)	37
2.6. Premios Tribuna de Andalucía.....	38
2.7. Jornada del Consejo Económico y Social de Andalucía.....	39
2.8. II Premios Andalucía a la Economía Social.....	39
2.9. IX Edición de los Premios de la Academia de Ciencias Sociales y Medio Ambiente de Andalucía	39
2.10. Visita de alumnos de la Escuela Universitaria de Osuna (Universidad de Sevilla)	40
2.11. Reunión de trabajo entre el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), para la consolidación y renovación del Convenio y planificación de actividades	41
2.12. Convenio de colaboración entre el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, y firma de la adhesión de este Consejo al “Código Ético de actuación como parte interesada o asesoramiento profesional en las mediaciones del SERCLA”.....	41
2.13. Acto de constitución del Consejo Andaluz de Trabajo Autónomo (CATA).....	43
2.14. Acta de Adhesión al Código Ético del SERCLA con la Asociación de Laboralistas ALAS, del Campo de Gibraltar.....	43
2.15. Reunión protocolaria en la sede de UGT Andalucía	44
2.16. Universidad Internacional Menéndez Pelayo. 40 aniversario	44
2.17. Visita protocolaria de responsables de la empresa AIRBUS	45
2.18. Presentación del libro homenaje a D. Pedro Gómez Caballero “Los derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público”	45
2.19. Celebración del día de la empresa de CEA	46
2.20. Presentación del “Compendio Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” de D. Fernando Sicre Gilabert, Doctor en Derecho y Ciencias Económicas	46
2.21. Firma del Código ético SERCLA con la Asociación ASNALA, en Granada.....	46
2.22. Acto de Jura o Promesa de nuevos colegiados del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.	47
2.23. Celebración del 40º aniversario de la Ley de creación del CARL. Fundación Tres Culturas.....	47
2.24. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Córdoba. Solemne acto de Jura o Promesa de nuevos/as Colegiados/as y al acto de entrega de las medallas.	49

2.25. Jornadas Andaluzas en el marco del año europeo de la competencia	50
2.26. Acto del 40 aniversario del Defensor del Pueblo Andaluz	50
2.27. Incorporación de los Colegios de Abogados de Andalucía al Código ético SERCLA	51
3. PRESENCIA EN DELEGACIONES TERRITORIALES DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO Y AUTÓNOMO	53
3.1. Visita Institucional a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Cádiz. Primera Reunión del año 2023 de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de la provincia de Cádiz. Encuentro con Mediadores de Cádiz	55
3.2. Visita Institucional a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada. Comisión Técnica de Seguimiento de la Negociación Colectiva en la Provincia de Granada.	57
3.3. Visita Institucional a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Jaén. Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.....	58
3.4. Visita Institucional a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Sevilla, y encuentro con los mediadores en la Comisión Técnica de Seguimiento de la negociación colectiva en la provincia de Sevilla.	59
3.5. Visita Institucional a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga. Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.....	60
3.6. Visita Institucional a la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Almería. Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.	61
4. ACTUACIONES CONJUNTAS CON ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE RELACIONES LABORALES Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	63
4.1. Día Europeo de la Mediación: Encuentro de Organismos Autónomos de mediación laboral. Presentación del Curso piloto de formación de mediadores.	65
4.2. XXI Jornada anual de la Fundación SIMA-FSP	66
4.3. Clausura del curso de Formación de Mediadores en colaboración con la UIMP (Universidad Internacional Menéndez y Pelayo).	67
4.4. Convenio de colaboración para el desarrollo de actividades de fomento de la cultura de la mediación, de prevención y de gestión de conflictos laborales entre el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) Y la fundación Tribunal D'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).....	67
4.5. Jornada "Encuentro entre la Comisión de Seguimiento del SERCLA y el Patronato de la Fundación TAMIB"	68
4.6. Foro de debate con el Consejo de Relaciones Laborales de Portugal en la sede de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid.....	68
4.7. Jornada de difusión "El papel de los Organismos Autónomos de Solución de Conflictos como herramienta fundamental del diálogo social en las relaciones laborales"	69
4.8. Jornada "El impulso de la solución autónoma de conflictos laborales en el marco del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva AENC", Madrid.	70
4.9. Jornadas on line institucionales y técnicas con Graduados Sociales, ALAS y ASNALA sobre la implementación del código ético del SERCLA.	70
5. FORMACIÓN, JORNADAS, CONGRESOS Y CURSOS.....	73
5.1. Jornada del Instituto Cuatrecasas	75
5.2. Jornada Formativa sobre Mediación Laboral en Huelva	75
5.3. Conferencia en el Congreso Nacional de AERELABO.....	76
5.4. Mesa redonda sobre reforma laboral organizada por ADECCO y AEDIPE	76
5.5. II Jornada Laboralista del Colegio de Graduados Sociales de Cádiz.....	76

5.6. Negociación Colectiva. Cursos de Igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer IAM.	77
5.7. XX Cursos de Otoño de la Escuela Universitaria de Osuna.....	78
5.8. Inauguración del Máster de Mediación de la Universidad de Cádiz.....	78
5.9. XL Edición de las Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. “40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía.....	79
5.10. Formación en el SERCLA.....	85
6. PUBLICACIONES, DIVULGACIÓN Y REDES SOCIALES	87
6.1. Presentación del monográfico 168 de la revista Temas Laborales, editada por el CARL, sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales.....	89
6.2. Números de la Revista Temas Laborales publicados en 2023 (ISSN: 0213-0750)	89
6.3. El CARL en las Redes Sociales	93
7. MEDIOS DE COMUNICACIÓN	99
7.1. Mesa redonda en 7TV Andalucía con la Comisión Permanente del CARL.....	101
7.2. Entrevista al Presidente del CARL con motivo del 40º aniversario del CARL	102
7.3. Selección de artículos en prensa.....	103
7.4. Entrevista a José Manuel Gómez Muñoz.....	108
8. INFORME ANUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA 2023	115
8.1. Firma del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva (2023-2025).....	117
8.2. Selección de convenios colectivos firmados en nuestras sedes	139
8.3. Servicio de consultas sobre convenios colectivos	142
8.4. Informe anual de la Negociación Colectiva en Andalucía 2023.....	143
9. INFORME ANUAL DE ACTUACIONES DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)	189
9.1. Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA.	191
9.2. Actuaciones relativas a conflictos colectivos. Principales datos.....	192
9.3. Actuaciones relativas a conflictos individuales. Principales datos.....	206
9.4. Listado de mediadores y mediadoras actuantes en 2023.	211
9.5. Colegio Arbitral.....	213
9.6. Arbitrajes realizados.	215
9.7. Código ético para la actuación profesional en el SERCLA.....	215
9.8. Actividades divulgativas y formativas del SERCLA.	221



The background is a vibrant green with a series of concentric, curved lines that create a sense of depth and movement, resembling a stylized tunnel or a series of overlapping layers. The lines are more pronounced on the left side and fade towards the right.

**40 AÑOS DE
CONSEJO ANDALUZ
DE RELACIONES
LABORALES**



40 AÑOS DE CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
Presidente del CARL

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



El 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 dotaban al CARL de unas grandes expectativas de partida y de la responsabilidad de afrontar enormes retos.

Evidentemente, las cosas son muy diferentes en 2023. Cuarenta años no pasan en balde y resulta evidente que hay que iniciar los debates correspondientes para poner la ley al día si queremos que el CARL siga sirviendo a los fines para los que se 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 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 efeméride que se celebra.

Su posición dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, viene determinada por cuatro normas esenciales, el Estatuto de Autonomía, la Ley del CARL, La Ley de la Administración de la Junta de Andalucía 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 ese cuarteto normativo en el que nos tenemos que mover.

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, organizaciones empresariales 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.

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, lo que dificulta su propia consideración sobrevenida como simple órgano colegiado de participación social. 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 ET, 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 en 2018 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.

Sin ánimo exhaustivo, podemos destacar las siguientes referencias legales y estatutarias 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 10.20: 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 dispone, así mismo, 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 concercación 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 continuar impulsando 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 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:

- 1°. 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)”.
- 2°. Transformación del marco funcional 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 que está en proceso de debate.
- 3°. 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.
- 4°. 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.
- 5°. 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.

6°. 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.

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), 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 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 los Consejos Andaluces de Colegios de Graduados Sociales y Abogados, y la firma del Acta de Adhesión de éstos 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.

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.

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.

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 posibles procesos de negociación colectiva 100% en línea. Entre los objetivos del Plan, su objetivo operativo 5 establece: Detectar los ámbitos de negociación que, de acuerdo con los intereses de las partes afectadas, sean adecuados en cada sector de actividad, según el ámbito funcional y territorial de los sectores. Se prestará especial atención en el nivel provincial a convenios fragmentados del mismo sector de actividad con semejanzas en sus contenidos. Todo ello con atención al respeto de la autonomía colectiva de las partes.

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, 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.

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 un organismo que pueda ser más rentable en términos sociales y económicos.

En la actualidad nos encontramos trabajando en acometer un impulso de renovación del SERCLA ante los cambios de las condiciones sociales, económicas y políticas más adversas.

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.

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 2023 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.

En cualquier caso, también el SERCLA es un Sistema adaptado a las circunstancias y contingencias, como lo demuestra el dato de que en 2023 más del 90% de las mediaciones del SERCLA fueron en línea. Así mismo, para garantizar la calidad del sistema, se ha establecido y puesto en marcha en 2023 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.

The background is a vibrant green with a series of curved, overlapping lines that create a sense of depth and movement, resembling a stylized wave or a tunnel effect. The lines are more pronounced on the left side and fade towards the right.

1.

**NATURALEZA
Y COMPOSICIÓN**



1. NATURALEZA Y COMPOSICIÓN

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

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

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

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

Consejo y regulado en el Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA de 09/02/2022 - corrección de errores BOJA de 03/03/2022.).

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

1.1. EL PLENO

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

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

Está integrado por el Presidente, el Secretario General y veintiocho miembros agrupados de la siguiente forma: en número de diez por la Confederación de Empresarios de Andalucía, como organización empresarial más representativa; en número de diez por los

dos sindicatos más representativos, Comisiones Obreras de Andalucía y Unión General de Trabajadores de Andalucía; en número de cuatro por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, como administración laboral competente; y cuatro expertos de reconocido prestigio, designados por la Presidencia de la Junta de Andalucía a propuesta del Consejero/a competente en materia de empleo.

A la finalización del año 2023 el Pleno está constituido por los siguientes miembros:

Presidenta de Honor	D ^a . Rocío Blanco Eguren Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Presidente	D. José Manuel Gómez Muñoz Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
Secretario	D. Eduardo Candau Camacho Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
Por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo	D ^a . Beatriz Barranco Montes Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo D. Luis Roda Oliveira Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral D ^a María Victoria Martín-Lomeña Guerrero Secretaria General de Servicio Público de Empleo y Formación D. Víctor de Santos Sánchez Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Por la parte empresarial

(Designados por la Confederación de Empresarios de Andalucía)

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

Por la parte sindical

(Designados por la Unión General de Trabajadores de Andalucía)

Titulares:	Suplentes:
D. Julián Vileya Rodríguez	D. Rafael Gelo Cabezón
D ^a Esperanza Morales Medina	D ^a Ana María Maldonado Elena
D. José Gabriel Berjano Méndez	D. Rafael Dorante Tinoco
D. Juan Antonio González Marín	D ^a . Consuelo Núñez Correa
D ^a Raquel Serrano Ramírez	D. Juan Afonso Regalado

Por la parte sindical

(Designados por la Comisiones Obreras de Andalucía)

Titulares:	Suplentes:
D ^a . Yolanda Carrasco Tenorio	D. Manuel Martínez García
D ^a . Clara Castarnado Calvo	D. Francisco Aurelio Martín Carrera
D. Francisco J. Fernández Jiménez	D. José Antonio Frejo Bolado
D. Daniel Moreno Arispón (hasta 17/03/23)	D. Antonio Pacheco González
D. Sergio Montero García (desde 17/03/23)	
D. Jesús Serrano Gutiérrez	D ^a Trinidad Salcedo Navarro

Por designación del Presidente de la Junta de Andalucía

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

1.2. LA COMISIÓN PERMANENTE

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

Al cierre del año 2023, las personas que conformaban la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de conformidad con la representación expresada en el párrafo anterior eran las siguientes:

- D. José Manuel Gómez Muñoz. Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- D. Eduardo Candau Camacho. Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

- D. Luis Roda Oliveira. Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- D. José Manuel López Mayorga. Presidente del Consejo Empresarial de Relaciones laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
- D. Manuel Carlos Alba Tello. Director del Área Jurídica de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía. .
- D. Julián Vileya Rodríguez. Secretario de Relaciones Laborales, Empleo y Salud Laboral de la Unión General de Trabajadores de Andalucía.
- D^a. Yolanda Carrasco Tenorio Secretaria de Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras Andalucía.

La Comisión Permanente reseñada está asistida a nivel técnico por las siguientes personas:

- Por CEA: D. Eugenio Gil García.
- Por UGT-A: D. Juan Afonso Regalado.
- Por CCOO-A: D. Manuel Martínez García.

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

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

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

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

Durante el año 2023 se han celebrado doce reuniones de la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, celebrándose dos de ellas en sesión extraordinaria. El calendario de dichas reuniones fue el siguiente:

30 de enero (Sevilla)	22 de febrero (Jaén)
22 de marzo (Sevilla)	19 de abril (Sevilla)
31 de mayo (Sevilla)	19 de junio (Sevilla) extraordinaria
23 de junio (Sevilla) extraordinaria	13 de julio (Málaga)
22 de septiembre (Sevilla)	18 de octubre (Cádiz) ampliada
22 de noviembre (Almería)	20 de diciembre (Sevilla)

1.3. PERSONAL ADSCRITO AL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Personal del CARL

D. José Manuel Gómez Muñoz	Presidente
D. Eduardo F. Candau Camacho	Secretario General
D. Manuel Rodríguez Berenguer	Jefe de Servicio del SERCLA
D. Francisco Pina Pérez	Jefe de Servicio de Negociación Colectiva
D ^a Encarnación Bejarano Pastor	Secretaria del Presidente
D ^a Eugenia Bilbao Barraza	Sección de Informes y Estudios
D. Antonio Crespo Carrasco	Asesor Técnico
D ^a Águeda Ferraro Zabala	Negociado Gestión y Documentación
D ^a María Isabel Flórez Gómez	Asesora Técnica
D ^a María Pilar A. Márquez Pacheco	Telefonista
D. José Miguel Fernández	Departamento de Asuntos Generales
D. Pablo Molina Romero	Sección Gestión y Documentación
D ^a Lucía Mosquero Gálvez	Administrativa
D ^a María Ormaechea Mateos	Unidad de Convenios Colectivos
D ^a María José Ramírez Carmona	Asesora Técnica de Estudios
D ^a Aranzazu Rodríguez Bravo	Titulada Grado Medio
D ^a Inés Rodríguez Martínez	Titulada Superior
D ^a Raquel Sevidanes Moreno	Asesora Técnica
D ^o Rosario Vides Ruiz	Ordenanza

Coordinadores Provinciales

- **Coordinador SERCLA de Almería** : D. Juan Modesto Espinosa Sierra
Sede : C/ Hermanos Machado, 4 – 7^o 04004 Almería
sercla.al.ceec@juntadeandalucia.es
- **Coordinador SERCLA de Algeciras**: D. Emilio Sambucety Martín
Sede: Agentes Comerciales, 1-Entreplanta - 11201 Algeciras
sercla.algeciras.ceice@juntadeandalucia.es
- **Asesor Técnico SERCLA de Cádiz**: D. José María Reguera Benítez
Sede: Centro de Prevención de Riesgos Laborales. C/ Barbate/San Mateo 11008 Cádiz
sercla.ca.ceec@juntadeandalucia.es
- **Asesora Técnica SERCLA Jerez Frontera** : D^a Mercedes Calderón Pérez
Sede: Alameda Cristina, 11-1^a Planta - 11403 Jerez de la Frontera
sercla.jerez.ceec@juntadeandalucia.es
- **Coordinador SERCLA de Córdoba**: D^a M.^a Angustias González Montes
Sede: Avda. del Gran Capitán, 12 - 4^a planta - 14001 Córdoba.
sercla.co.ceeta@juntadeandalucia.es

- **Coordinador SERCLA de Granada:** D. Francisco Palma Contreras
Sede: Avda. de Madrid, 7 - 8ª planta - 18012 Granada.
sercla.gr.ceice@juntadeandalucia.es
- **Coordinador SERCLA de Huelva:** D. Francisco Miguel Moreno García
Sede: Camino El Saladillo, s/n. Edificio Vista Alegre - 21007 Huelva
sercla.hu.ceec@juntadeandalucia.es
- **Coordinador SERCLA de Jaén:** D. Diego Gallardo Palacios
Sede: Paseo de la Estación, 30 - 6ª planta - 23003 Jaén
sercla.ja.ceec@juntadeandalucia.es
- **Coordinador SERCLA de Málaga:** Dª Carmen Marina Vallejo Ribera
Asesora Técnica SERCLA de Málaga : Dª Estefanía Martín Rubiera
Sede: Avda. Juan XXIII, 82 - 29006 Málaga
sercla.ma.ceeta@juntadeandalucia.es



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

2.

**PRESENCIA
INSTITUCIONAL**



2. PRESENCIA INSTITUCIONAL

2.1. VISITA INSTITUCIONAL AL CONSEJO ANDALUZ DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES EN CÁDIZ.

El 23 de enero tuvo lugar, en la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta, una reunión entre el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, en el marco del convenio en vigor firmado entre ambas instituciones.

El presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, y el presidente de los graduados sociales andaluces, D. José Blas Fernández Sánchez, estuvieron acompañados del secretario general del CARL, D. Eduardo Candau, del vocal electo del Consejo



Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, y miembro de la Comisión Permanente, así como vicepresidente 1º del Colegio de Cádiz, D. Luis Carrasco Quiñones, y por el secretario general del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta, D. Francisco Javier Sánchez Rea.

Ambos presidentes trataron temas de mucha trascendencia y gran interés como son las actividades formativas que se impulsarán este mismo año. Ambos presiden-

tes coincidieron en la importancia que tiene la mediación, una función que realizan los graduados sociales gracias a un importante trabajo de formación.

La reunión se clausuró con la firma del presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en el Libro de Honor del Colegio de Cádiz.

2.2. ENCUENTRO INSTITUCIONAL UGT – ANDALUCÍA

El 7 de febrero tuvo lugar, en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, una reunión entre la Secretaria General de UGT Andalucía, Dª Carmen Castilla y el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz con el propósito de analizar las relaciones institucionales de ambos organismos y avanzar en la colaboración y cooperación mutua en aras del diálogo social.

Ambos han convenido en la necesidad de reforzar este órgano colegiado de participación social de la Junta de Andalucía, no sólo como servicio de información clave para conocer la evolución del mercado laboral en Andalucía, sino como agente proactivo de la mediación a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía, SERCLA que, el año pasado, evitó la pérdida de 2,21 millones de horas de trabajo por huelgas.

D. José Manuel Gómez plantea como objetivo a corto o medio plazo, la aprobación del Segundo Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva.



D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del CARL, D. Eduardo Candau Camacho, Secretario Gral. CARL, D. Juan Hidalgo Ruiz, Secretario de Política Sindical, D.ª Carmen Castilla Álvarez, Secretaria Gral. de UGT-A, D.ª Clara de la Colina González, Secretaria de Industria.

D.ª Carmen Castilla ha propuesto que se inicien negociaciones, para que los agentes sociales puedan consensuar un Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva andaluz, similar al que UGT demanda a la patronal CEOE pero que, a nivel nacional, lleva dos años bloqueado. Una negociación para la que el CARL puede ser un buen marco.

En el encuentro ha participado, además, por parte de UGT Andalucía D. Juan Carlos Hidalgo, Secretario de Relaciones Laborales y Empleo, Clara de la Colina, Secretaria de Industria, Transición Justa y Medio Ambiente, y D. Fernando Morillo, Secretario de Comunicación y Redes Sociales. También el Secretario General del CARL, D. Eduardo Candau, que ha instado a mejorar el modelo de mediación para reforzar el papel del SERCLA.

2.3. ACTO DE ENTREGA DE MEDALLAS DE ANDALUCÍA Y TÍTULO DE HIJO PREDILECTO EN LA CELEBRACIÓN DEL 28-F

El Teatro de la Maestranza de Sevilla ha sido el escenario en el que se ha celebrado, el martes 28 de febrero, el acto institucional con motivo del Día de Andalucía, y la entrega de las distinciones de Hijos Predilectos y las Medallas de Andalucía que concede la Junta de Andalucía.

El título honorífico de Hijo Predilecto de Andalucía se concede por la Junta de Andalucía a quienes se les reconoce méritos excepcionales que hayan redundado en beneficio de Andalucía, por su trabajo o actuaciones científicas, sociales o políticas. Es la más alta distinción de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Las Medallas se dividen en varias categorías, y se entregan a personas físicas o jurídicas, grupos o entidades para reconocer sus acciones, servicios y méritos excepcionales o extraordinarios que repercutan en provecho de la comunidad autónoma andaluza.

A este acto, presidido por el Presidente de la Junta de Andalucía, D. Juan Manuel Moreno, y por el Presidente del Parlamento de Andalucía, D. Jesús Aguirre, tuvo la ocasión de asistir y participar el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz.



La Consejera de Empleo, D^a Rocío Blanco Eguren, la Viceconsejera D^a. Beatriz Barranco la Secretaria General Técnica, D^a María Elena Lobillo, el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez y otros miembros de l equipo directivo de la Consejería.

2.4. "ARTESANÍA CON A DE ANDALUCÍA". MUSEO DE ARTES Y COSTUMBRES POPULARES DE SEVILLA

"Artesanía con A de Andalucía" es una exposición que recorrerá las 8 provincias andaluzas a lo largo de este 2023, con la que se pretende, por un lado, reconocer a los profesionales de este sector y la calidad artística de sus obras, y por otro promocionar y dar visibilidad, entre la ciudadanía, a esta actividad con gran arraigo en la comunidad.

Oficios como alfarería, cerámica, joyería, marquería, sastrería, tejería y ladrillería, forja, herrería, orfebrería, y otros. Todos ellos reconocidos en el Repertorio de Oficios Artesanos de la comunidad.

La muestra, impulsada por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, arrancó el jueves 2 de marzo en el Museo de Artes y Costumbres Populares de Sevilla, en cuya inauguración participó la Consejera, D^a Rocío Blanco Eguren, y a la que el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz tuvo el honor de asistir.

2.5. REUNIÓN CON EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA (UNÍA)

El 3 de marzo se reunieron el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, y D. Eduardo F. Candau Camacho, Secretario General, con el Rector de la Universidad Internacional de Andalucía D. José Ignacio García Pérez, acompañado por D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Secretario General de la Universidad hasta el pasado mes de octubre.

En la reunión se trazaron varias líneas de colaboración en materia de formación, y se plantearon sinergias posibles orientadas a aportar conocimiento a aquellas personas que participan de las tareas de mediación, negociación colectiva, etc. Fruto de esta colaboración ha surgido posteriormente la puesta en marcha de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía.



2.6 PREMIOS TRIBUNA DE ANDALUCÍA

La sede de la Fundación Cajasol en Sevilla acogió, el lunes 6 de marzo, la entrega de los Premios Tribuna de Andalucía, convocados por el Diario Tribuna de Andalucía con el objetivo de reconocer, en el ámbito andaluz, los mejores proyectos en el campo empresarial, en la actividad emprendedora y en la iniciativa público-privada.



D. Antonio Pulido Gutiérrez, Presidente de la Fundación Cajasol ha felicitado a los premiados: emprendedores, empresarios y dirigentes políticos que han sabido avanzar, innovar y crear nuevos puestos de trabajo. En esta primera edición de los Premios Tribuna de Andalucía, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía ha sido galardonada en la categoría de Proyecto Emprendedor, como mejor iniciativa público-privada.

El Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, es colaborador habitual desde junio de 2022 de Tribuna de Andalucía, y tuvo la ocasión de asistir a esta entrega de Premios.

2.7. JORNADA DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA.

El 13 de marzo se celebró, en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, la Jornada del Consejo Económico y Social de Andalucía, que centró sus actividades en “La formación como motor de cambio y mejora de la empleabilidad en Andalucía”.

Tras la inauguración, que corrió a cargo del Decano de la Facultad de de Ciencias del Trabajo, D. Alejandro Díaz Moreno, y del Presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía, D. Juan Antonio Marín Lozano, se celebró una conferencia sobre el impacto social y económico de la educación y la formación.

Tras ella, y previamente a la clausura, hubo una Mesa Redonda sobre “Educación y Empleo” en la que participaron los agentes económicos y sociales representados en el Consejo.



D. José Manuel Gómez Muñoz, presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales tuvo el honor de asistir a dicha Jornada.

2.8. II PREMIOS ANDALUCÍA A LA ECONOMÍA SOCIAL

El 27 de marzo, en el Auditorio Global Omnium- Edificio Acuario de Sevilla tuvo lugar la entrega de los II Premios a la Economía Social Andalucía ES que concede la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, para poner en valor el peso del sector de la Economía Social en nuestra comunidad autónoma.

En la Inauguración, la Consejera de Empleo, D^a Rocío Blanco Eguren, ha avanzado el Plan de Impulso y Modernización de la Economía Social Andaluza (Pimesa), que servirá como hoja de ruta para el sector hasta el 2025.

Este evento ha reunido a más de 200 asistentes, entre los que se encontraba el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz que tuvo el honor de asistir.

2.9. IX EDICIÓN DE LOS PREMIOS DE LA ACADEMIA DE CIENCIAS SOCIALES Y MEDIO AMBIENTE DE ANDALUCÍA

En la noche del 10 de abril, y teniendo como escenario al Palacio de Yanduri, la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía reconoció la innovación, la investigación, el desarrollo y la empresa entregando sus novenos premios en las categorías de empresa a Migasa, en el apartado de investigación al Centro Andaluz de Biología del Desarrollo de la Universidad Pablo de Olavide y en el de internacionalización a la Cámara de Comercio de Sevilla.

En el acto han intervenido, además de los representantes de las instituciones premiadas, el Consejero de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa de la Junta de Andalucía, D. Antonio Sanz; el presidente de la academia anfitriona, D. Antonio Pascual y el delegado territorial del Banco Santander en Andalucía, D. Manuel de la Cruz.

A este acto el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, tuvo el honor de asistir ya que mantiene una estrecha relación con los miembros de esta Academia.



2.10. VISITA DE ALUMNOS DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE OSUNA (UNIVERSIDAD DE SEVILLA)

El 25 de mayo, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, tuvo el honor de recibir la visita de los alumnos de Ciencias del Trabajo de la Escuela Universitaria de Osuna, adscrita a la Universidad de Sevilla, de la mano de su profesora D^a Carmen Delgado Vela.



El Presidente, D. José Manuel Gómez Muñoz tuvo el placer de explicarles el funcionamiento del CARL y del SERCLA, y de animarles en la formación en el ámbito de las relaciones laborales y el Derecho del Trabajo, destacando que la Escuela de Osuna es un referente en la provincia de Sevilla.

2.11. REUNIÓN DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM) Y EL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL), PARA LA CONSOLIDACIÓN Y RENOVACIÓN DEL CONVENIO Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.

La sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales fue el lugar escogido, el 14 de junio, para una reunión de trabajo entre la Directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), D^a Olga Carrión Mancebo y su Jefe de Servicio de Formación y Empleo, D. Manuel Serrano Pérez, y el presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz.



En esta reunión de trabajo se revisaron los convenios de colaboración en materia de formación y se trabajaron nuevas iniciativas para seguir avanzando en la implementación de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral en Andalucía.

2.12. CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES Y EL CONSEJO ANDALUZ DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES, Y FIRMA DE LA ADHESIÓN DE ESTE CONSEJO AL "CÓDIGO ÉTICO DE ACTUACIÓN COMO PARTE INTERESADA O ASESORAMIENTO PROFESIONAL EN LAS MEDIACIONES DEL SERCLA"

Se ha firmado el 6 de julio, en la sede del CARL, el Convenio de colaboración con el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, representado por el Excmo. presidente D. José Blas Fernández, acompañado de D^{ña}. Ana María Ruíz Girona, secretaria general, y de D. Luis Carrasco Quiñones, vocal electo y miembro de la Comisión Permanente del Consejo.



En este mismo día se ha firmado el Acta de Adhesión de los colegios oficiales de Graduados Sociales de Andalucía al Código Ético de actuación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales SERCLA. Este código tiene como objetivo impulsar la efectividad de la labor mediadora y garantizar que ésta sea una oportunidad real para reconciliar las posiciones e intereses de las partes en conflicto y mejorar las relaciones futuras entre las mismas.



Este Convenio y Acta de Adhesión suponen un importante paso para mejorar la mediación laboral en Andalucía, y seguir avanzando en la mejora de la calidad del sistema.

2.13. ACTO DE CONSTITUCIÓN DEL CONSEJO ANDALUZ DE TRABAJO AUTÓNOMO (CATA)

El miércoles 12 de julio, el presidente andaluz D. Juan Manuel Moreno Bonilla ha presidido, en el Palacio de San Telmo, el acto de constitución del Consejo Andaluz de Trabajo Autónomo (CATA).

D. José Manuel Gómez Muñoz, presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, tuvo el honor de asistir a este tan importante acto, toda vez que este órgano velará por los intereses de los autónomos. Colectivo que con mucho esfuerzo sigue creciendo y diversificando su actividad, siendo un ejemplo de dinamismo empresarial. El CARL es el organismo encargado del Registro de Asociaciones de Trabajadores Autónomos de Andalucía.

2.14. ACTA DE ADHESIÓN AL CÓDIGO ÉTICO DEL SERCLA CON LA ASOCIACIÓN DE LABORALISTAS ALAS, DEL CAMPO DE GIBRALTAR

El 7 de septiembre se ha firmado en la sede del CARL en Jerez de la Frontera el Acta de Adhesión al Código Ético del SERCLA con la Asociación de Laboralistas ALAS, del Campo de Gibraltar.

El Consejo General de Relaciones Laborales está comprometido con el impulso de calidad del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía en el convencimiento de que la mediación que se realiza es un servicio público gratuito destinado a situar a empresas y personas trabajadoras dentro de un marco de seguridad y paz laboral estable.

La implementación del Código Ético del SERCLA se hará mediante menciones de calidad que se otorgarán a aquellos profesionales que lo apliquen en su praxis negociadora y mediadora, constituyendo un acicate poderoso para un ejercicio profesional riguroso en defensa de los intereses de las partes.



El presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, agradece a D. Félix Vilches Márquez, presidente de la Asociación Laboralista ALAS, y al coordinador del SERCLA de Algeciras, D. Emilio Sambucety esta iniciativa.

2.15. REUNIÓN PROTOCOLARIA EN LA SEDE DE UGT ANDALUCÍA

EL miércoles 13 de septiembre, el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, y el Secretario General, D. Eduardo F. Candau Camacho, realizaron una visita protocolaria al nuevo Secretario General de la UGT Andalucía en su sede de Sevilla, D. Óskar Martín Silvoso.



Desearon a Óskar Martín toda suerte de éxitos en esta nueva y trascendental responsabilidad de gestión y dirección. El CARL estará siempre apoyando a las organizaciones sindicales y empresariales en la construcción y desarrollo del sistema de relaciones laborales en Andalucía.

Acordaron unir esfuerzos en el desarrollo de la negociación colectiva andaluza, en el fortalecimiento del SERCLA, y en la formación de negociadores y mediadores. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es la casa común para el diálogo social permanente.

2.16. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO. 40 ANIVERSARIO.

Celebración del 40º aniversario de la creación de la sede de Sevilla de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, a la que el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales fue uno de los invitados en la mesa del 40º aniversario como entidad conveniada con el CARL.

Un 28 de septiembre para recordar, en el que el presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, participó en la Mesa Redonda La transferencia del conocimiento a través de los cursos UIMP/Sevilla y su impacto en la sociedad.



El presidente tuvo ocasión de hacer repaso a la larga y fructífera relación institucional entre la UIMP y el CARL, y de anunciar los nuevos proyectos que verán inmediatamente la luz como la Cátedra de Mediación Laboral de Andalucía, que dirigirá el Curso de Capacitación en Mediación Laboral cuya experiencia piloto ya ha sido testada en Baleares.

José Manuel Gómez agradeció a Dña. Nieves López Santana, directora de

la sede sevillana de la UIMP su tan amable invitación, y la felicitó por tan memorable aniversario.

2.17. VISITA PROTOCOLARIA DE RESPONSABLES DE LA EMPRESA AIRBUS

El 29 de septiembre el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales tuvo el honor de recibir la visita protocolaria de la empresa AIRBUS. El presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz acogió al Director de Recursos Humanos de dicha compañía, D. Felipe Rubio y a la responsable de asuntos legales de la misma, D^a. Maria Enriqueta Artillo.



El CARL gestiona la negociación colectiva y el conflicto laboral con la responsabilidad institucional que le corresponde asumir frente a las grandes empresas estratégicas y sus personas trabajadoras.

Además de colaborar con las industrias, está también al servicio del acuerdo y la resolución de los conflictos que puedan surgir.

2.18. PRESENTACIÓN DEL LIBRO HOMENAJE A D. PEDRO GÓMEZ CABALLERO "LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN EL EMPLEO PÚBLICO".

El Salón de Actos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba fue, el 26 de octubre, el escenario escogido para la presentación del libro homenaje de jubilación al profesor D. Pedro Gómez Caballero, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, editado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).

El presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, compartió la mesa presidencial con D. Manuel Torralbo Rodríguez, Rector Magnífico de la Universidad de Córdoba, con D^a Nuria Ceular Villamandos, Decana de la Facultad de Ciencias del Trabajo y con D^a Carmen Sáez Lara, Directora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, también Coordinadora del libro



Para José Manuel Gómez fue todo un honor haber participado en este acto entrañable, en el que han estado sus amigos y compañeros, presentando un libro de estudios sobre el Derecho laboral y los empleados públicos en las Administraciones Públicas, bajo la coordinación de los profesores D. Federico Durán y D^a Carmen Sáenz. El CARL siempre de la mano de la mejor doctrina laboralista de Andalucía y España.

2.19. CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA EMPRESA DE CEA



La Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) ha celebrado el 27 de octubre, el Día de la Empresa, con un reconocimiento al diálogo social.

D. José Manuel Gómez Muñoz, presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales tuvo la ocasión de asistir a esta efeméride.

2.20. PRESENTACIÓN DEL “COMPENDIO DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL” DE D. FERNANDO SICRE GILABERT, DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS ECONÓMICAS

En el Hotel Bahía Cádiz se presentó, el 31 de octubre, el Compendio sobre la reforma laboral de D. Fernando Sicre Gilabert, organizado por el Excmo. Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, con la presencia de la Excmo. Sra. Consejera de Empleo, Dña. Rocío Blanco, y a la que el presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz tuvo el honor de asistir.

2.21. FIRMA DEL CÓDIGO ÉTICO SERCLA CON LA ASOCIACIÓN ASNALA, EN GRANADA.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Granada fue el lugar escogido, el 8 de noviembre para la firma del acta de adhesión de la Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA) al Código Ético para la actuación profesional en el SERCLA.



Ana Gómez Hernández, Presidenta de ASNALA, José Manuel Gómez Muñoz, presidente del CARL y Eduardo F. Candau Camacho, secretario general del CARL.



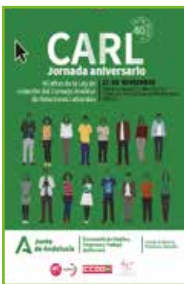
El enorme dinamismo mostrado por ASNALA ha permitido la incorporación y adhesión al Código ético del SERCLA a un numeroso grupo de profesionales de Andalucía y del resto de España, lo que augura una notable acogida a nivel nacional.

2.22. ACTO DE JURA O PROMESA DE NUEVOS COLEGIADOS DEL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRANADA.

En Granada, el 9 de noviembre tuvo lugar el acto de Juramento o Promesa de los Colegiados incorporados en calidad de ejercientes durante el año 2023 al Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada. Se impusieron medallas a distintos méritos y se otorgaron diplomas.

El acto se celebró en el Salón de Plenos del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, y el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, tuvo el honor de asistir a dicho evento.

2.23. CELEBRACIÓN DEL 40º ANIVERSARIO DE LA LEY DE CREACIÓN DEL CARL. FUNDACIÓN TRES CULTURAS.



La sede de la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo, el Pabellón Hassan II, antiguo Pabellón de Marruecos de la Expo'92, fue el magnífico escenario escogido por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), para la celebración de la Jornada Aniversario "40 años de la ley de creación del CARL", el 15 de noviembre, en un acto sobrio y solemne.

El acto, conducido por la periodista y presentadora de 7TV Dña. Celia Díaz, contó con la presencia e intervención de la Consejera de Empleo, Dña. Rocío Blanco, así como con las intervenciones de D. Javier González de Lara, Presidente de CEA, Dña. Nuria López, Secretaria General de CCOO Andalucía, y D. Oskar Martín, Secretario General de UGT Andalucía.



La mesa redonda de cierre estuvo moderada por el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, y participaron en ella Dña. Beatriz Losada, Directora del SIMA, D. Tomás

Arrieta, presidente del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco y Dña. Angels Pujols Muntada. Secretària General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.







Fueron invitados a este acto los Directores Gerentes y Presidentes de todos los Organismos Autónomos de Relaciones Laborales de España, entre otras autoridades, estuvo presente el Defensor del Pueblo Andaluz, D. Jesús Maeztu y el Presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía, D. Juan Marín.

2.24. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE CÓRDOBA. SOLEMNE ACTO DE JURA O PROMESA DE NUEVOS/AS COLEGIADOS/ AS Y AL ACTO DE ENTREGA DE LAS MEDALLAS.

En la Ciudad de la Justicia de Córdoba se celebró, el 24 de noviembre, el Solemne acto de Jura o Promesa de nuevos/as Colegiados/as y al acto de entrega de las medallas al mérito profesional, en sus categorías Oro, Plata y Bronce, a los/as Colegiados/as del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Córdoba.

El presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz tuvo el honor de asistir.

2.25. JORNADAS ANDALUZAS EN EL MARCO DEL AÑO EUROPEO DE LA COMPETENCIA.

El 27 de noviembre se celebraron, en el marco del año europeo de la competencia, las Jornadas Andaluzas “ El empleo del futuro y las personas: La mejora de la empleabilidad como elemento de las políticas de empleo”.

El acto se celebró en el Hotel Silken Al-Andalus de Sevilla, al que el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, tuvo el honor de asistir.

2.26. ACTO DEL 40 ANIVERSARIO DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ

El 1 de diciembre tuvo lugar la celebración del 40 aniversario de la creación del Defensor del Pueblo Andaluz, en la sede del Caixa Forum de Sevilla, acto al que fue invitado el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, entre otras autoridades. La labor de mediación que desarrolla el Defensor del Pueblo se encuentra perfectamente en línea con la que viene desarrollando el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a través del SERCLA y en sus servicios de presidencia asistida a la negociación colectiva. El Presidente del CARL tuvo ocasión de departir a la finalización del acto con el Defensor del Pueblo Andaluz, D. Jesús Maeztu.



2.27. INCORPORACIÓN DE LOS COLEGIOS DE ABOGADOS DE ANDALUCÍA AL CÓDIGO ÉTICO SERCLA

El Consejo de Colegios de Abogados de Andalucía, a través de su Presidente D. Federico Fernández, Decano del Colegio de Jerez de la Frontera, aceptó el 5 de diciembre a incorporarse al Código ético del SERCLA y a su protocolo de aplicación.

Sin duda alguna se trata de una muy buena noticia que augura un incremento notable en el número de profesionales del Derecho que seguirán las pautas de comportamiento del SERCLA en Andalucía, uniéndose así a los Colegios de Graduados Sociales de Andalucía, y a las asociaciones ASNALA y ALAS.



3.

PRESENCIA EN DELEGACIONES TERRITORIALES DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO Y AUTÓNOMO



3. PRESENCIA EN DELEGACIONES TERRITORIALES DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO Y AUTÓNOMO

3.1. VISITA INSTITUCIONAL A LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO EN CÁDIZ. PRIMERA REUNIÓN DEL AÑO 2023 DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ. ENCUENTRO CON MEDIADORES DE CÁDIZ

La Comisión Técnica se reúne con carácter periódico a lo largo del año para hacer el seguimiento de las diferentes comisiones negociadoras, impulsar las negociaciones cuando es necesario y ofrecer las alternativas de apoyo a la solución de conflictos en los casos de bloqueo de negociación. Durante la jornada del lunes 23 de enero, ha tenido lugar en la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Cádiz, la primera reunión del año de la Comisión Técnica de Seguimiento de la Negociación Colectiva de la provincia de Cádiz.



Dicha Comisión ha contado con la presencia del Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, junto al Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Cádiz, D. Daniel Sánchez Román y el Secretario General del CARL, D. Eduardo F. Candau Camacho. Por parte de la Confederación de Empresarios ha asistido su Secretaria General, D^a Carmen Romero y por parte de los sindicatos, la Secretaria General de CCOO, D^a Inmaculada Ortega y la Secretaria de Organización de UGT, D^a Paula Bonino, junto con el Secretario de Acción Sindical de UGT, D. Manuel Franco.

Esta comisión, formada por los responsables de negociación colectiva de los agentes sociales más representativos (UGT, CCOO y CEC), junto con el Coordinador del CARL en la provincia, Emilio Sambucety, se ha dado cita para analizar la situación de los convenios colectivos en la provincia de Cádiz a cierre de 2022 y las previsiones para

2023. En términos cuantitativos, el total de personas trabajadoras que se encuentran bajo la cobertura de los 32 convenios vigentes en la provincia de Cádiz es de 217.962, empleadas en 34.243 empresas.

El Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), D. José Manuel Gómez Muñoz, ha agradecido la invitación del Delegado a la primera reunión técnica de seguimiento de la negociación colectiva de la provincia de Cádiz, valorando muy positivamente la enorme sintonía que existe entre las organizaciones sindicales y empresariales que, junto a la Delegación Territorial, hacen que Cádiz esté a la cabeza en la efectividad de los procesos de negociación colectiva de la región andaluza.



El Delegado Territorial, D. Daniel Sánchez Román, confirma al SERCLA como herramienta útil y fundamental para la resolución de los conflictos laborales, destacando la labor del CARL. Ha declarado que su Secretario General, D. Eduardo Candau, el coordinador del SERCLA de Cádiz, Emilio Sambucety, en colaboración con los responsables sindicales y empresariales de la provincia, son copartícipes de esta eficacia en la intermediación que, en muchas ocasiones, evitan huelgas, recuperan horas de trabajo, lo que se traduce también en un ahorro de dinero para los ciudadanos.

D^a Carmen Romero, Secretaria General de la CEC ha animado a continuar con esta labor y ha declarado que a través de este órgano se tiene la oportunidad de examinar el estado actual de la negociación colectiva en la provincia, y así prestar apoyo a aquellos sectores que necesiten seguir avanzando

Por otro lado, la Secretaria General de CCOO, D^a Inmaculada Ortega también se ha pronunciado sobre la importancia de la labor de la comisión y el positivo resultado del SERCLA en la provincia, siendo el mejor de Andalucía. En Cádiz sustenta un gran número de convenios colectivos que supone el soporte las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la provincia. Ha valorado el trabajo realizado por la mediación, sobre todo en convenios como el del metal o el de transporte a larga distancia.

También el Secretario de Acción Sindical de UGT, D. Manuel Franco, ha valorado positivamente los resultados del SERCLA en la provincia de Cádiz que, a pesar de tener tres sedes y la complejidad que conlleva, Cádiz cuenta con mayor porcentaje de acuerdos en la mediaciones.

3.2. VISITA INSTITUCIONAL A LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO EN GRANADA. COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE GRANADA.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, ha celebrado el jueves 16 de febrero, la Comisión Técnica de seguimiento de la Negociación Colectiva en Granada, que afronta este año la reactivación de convenios estratégicos para la provincia. La Comisión está integrada por miembros del CARL, Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Coordinador Provincial del SERCLA en Granada D. Francisco Palma, y por representantes de la CEG, UGT y CCOO.

El Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, ha comenzado el encuentro repasando los principales retos a los que se enfrenta este año la negociación colectiva en la provincia, entre los que se encuentra propiciar el acercamiento de las partes y los acuerdos en los sectores del campo o la hostelería. Ha argüido que queda una ardua tarea por delante en relación a otros convenios que vencieron con el nuevo año como son los del comercio, construcción y obras públicas, establecimientos sanitarios y clínicas privadas o el de la industria de la alimentación.

El Delegado territorial de Empleo, D. José Javier Martín Cañizares, ha recordado a los Secretarios Provinciales de UGT y CCOO, D. Juan Francisco Martín y D. Daniel Mesa, así como al Presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de la Confederación Granadina de Empresarios (CGE), D. Valeriano Díaz, y demás miembros de la comisión algunas de las líneas estratégicas de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en esta materia como es el "Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía".

D. José Manuel Gómez ha destacado el papel de los equipos mediadores granadinos que, en 27 años, se han ganado la confianza de trabajadores y empresarios como intermediarios neutrales en la negociación laboral. Su trabajo requiere muchas cualidades, aptitudes, pero también formación.

En este sentido, ha anunciado que se va a reforzar la formación de las personas negociadoras de convenios colectivos, además de que la Consejería de Empleo impulsará el III Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos



Laborales de Andalucía 2023-2025 en materia de gestión de la conflictividad laboral en el seno del SERCLA.

Ha finalizado su intervención felicitando a los responsables provinciales de la negociación colectiva, cuya labor facilitó el año pasado el acuerdo en importantes sectores y empresas granadinas como son el de la industria siderometalúrgica, limpieza de edificios y locales, industria del aceite, sector del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patatas cuyo marco laboral afecta a 65 empresas y más de 7.000 trabajadores granadinos.

D. José Javier Martín Cañizares ha subrayado que el trabajo del SERCLA en la provincia ha sido especialmente intenso el año pasado debido a una crisis sanitaria sin precedentes que desembocó en otra económica, agravada por el incremento del precio de la luz, de los productos básicos y la guerra de Ucrania que dispararon la inflación.

Así, el SERCLA registró en 2022 un total de 72 conflictos colectivos en la provincia de Granada que afectaron a 24.292 empresas y 44.169 trabajadores. De esos 72 expedientes, 53 correspondían a conflictos de empresas (casos como el de Rober o Inagra) y 19 a convenios sectoriales, que afectaban a 24.239 empresas y 38.390 trabajadores, además de evitar once huelgas.

Tanto en el caso de los conflictos sectoriales como en los de empresa los principales puntos de desacuerdo entre las partes giraron en torno a los incrementos salariales arrastrados por la inflación real. Hasta el momento, de los 72 conflictos registrados se han tramitado 46, con un índice de avenencia del 45,6 por ciento, algo superior a la media andaluza que se sitúa en el 33,1. En 2021, el SERCLA registró 57 conflictos colectivos que afectaron a 3.405 empresas y 22.244 trabajadores.

La reunión ha sido preparada por nuestro Coordinador provincial Francisco Palma.

3.3. VISITA INSTITUCIONAL A LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO EN JAÉN. COMISIÓN PERMANENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.

El 22 de febrero se celebró en Jaén la segunda Comisión Permanente del año, donde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) analiza la gestión del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) en Jaén.

Dicha Comisión está integrada por el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, por el Secretario General, D. Eduardo Candau Camacho, y otros miembros del CARL: D. Manuel Rodríguez Berenguer, D. Francisco Pina Pérez y D. Diego Gallardo Palacios, Coordinador provincial del CARL/SERCLA, los representantes de las organizaciones CEA, CCOO Y UGT, así como los responsables provinciales de la CEJ, UGT y CCOO, el Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, D. Luis Roda Oliveira, y el Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D. Francisco Joaquín Martínez.

El Presidente ha elogiado el gran nivel de diálogo social que distingue a la provincia de Jaén, referente en negociaciones de convenios firmados recientemente y de gran relevancia, como el del campo, insistiendo en la importancia del encomiable ejercicio de responsabilidad de las partes implicadas, que confirman que el diálogo es imprescindible para lograr el mejor clima laboral.



También ha remarcado las líneas estratégicas de la Consejería de Empleo dentro del Plan de apoyo a la negociación colectiva de Andalucía, un plan muy relevante para la Junta, cuyo fin es dar respuesta a las necesidades que plantean las mesas negociadoras de convenios colectivos durante su negociación, mejorar sus contenidos para convertirlos en herramientas para el avance en

la calidad del empleo, la promoción de la igualdad y la competitividad de las empresas.

3.4. VISITA INSTITUCIONAL A LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO SEVILLA, Y ENCUENTRO CON LOS MEDIADORES EN LA COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE SEVILLA.

El 15 de marzo se celebró en Sevilla la Comisión Técnica de Seguimiento de la Negociación Colectiva en la provincia de Sevilla, donde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) analiza la situación de los convenios colectivos de la provincia.

Dicha Comisión que contó con la presencia del Delegado Territorial de Empleo, D. Antonio Agustín Vázquez, está integrada por el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, por el Secretario General, D. Eduardo Candau Camacho, y otros miembros del CARL : D. Manuel Rodríguez Berenguer, D. Francisco Pina Pérez, los representantes de las organizaciones CEA, CCOO Y UGT, así como los responsables provinciales de estas organizaciones, D. Manuel Alcedo Baeza, de CES, D. Antonio Montero Sines, de CES, Dña. Eurgenia Millán Zamorano, de CES, D. Juan Bautista Ginés, de UGT, Dña. María Iglesia Domínguez, de UGT y D. Sergio Montero García, de CCOO.

Destacó el Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, la importancia de los convenios de vigentes de Actividades Agropecuarias, con más de 20.000 empresas

y 125.000 personas trabajadoras vinculadas, del Metal, con 7.288 empresas y 72.547 personas trabajadoras afectadas, de la Hostelería, con 3.700 empresas y 40.000 personas trabajadoras vinculadas y el de Limpieza de Edificios y Locales con más de 600 em-





presas y 17.000 personas trabajadoras bajo su ámbito de aplicación.

Así mismo, destacó las actuaciones dentro del marco del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva en relación con las presidencias de los convenios colectivos de Clínicas Privadas, de Panaderías, confiterías, churrerías y fábricas de turrónes, y el desbloqueo del convenio de Pompas Fúnebres. Persisten los problemas de legitimación empresarial en el convenio

de la Madera, en el que el CARL ya ha realizado las primeras gestiones y conversaciones.

3.5. VISITA INSTITUCIONAL A LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO EN MÁLAGA. COMISIÓN PERMANENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.

La comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que se reúne con una periodicidad mensual, ha celebrado la del mes de julio, jueves 13, en la provincia de Málaga.

Presidida por el presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz acompañado de la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, Dña. Carmen Sánchez Sierra, los miembros de la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, y los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales de la provincia, de Málaga.

Entre los temas tratados en esta Comisión Permanente se puede subrayar el análisis y balance de la negociación colectiva en la provincia de Málaga, así como el examen que se ha efectuado de los conflictos resueltos más relevantes en la sede malagueña del SERCLA.

Destaca el gran clima de diálogo social entre UGT, CCOO y CEM, y el enorme trabajo realizado por la coordinadora malagueña del SERCLA, D^a Carmen Marina Vallejo Ribera.



3.6. VISITA INSTITUCIONAL A LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA. COMISIÓN PERMANENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.

Se convoca reunión de la Comisión Permanente el día 22 de noviembre, que se desarrollará presencialmente en la sede del SERCLA en Almería y que empezó con la intervención el Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Almería, D. Amós García Hueso.

El presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz , informó sobre sobre la actividad institucional desarrollada a lo largo del año por el CARL. Se dialogó sobre el estado de situación de la negociación colectiva y del SERCLA en la provincia de Almería, e intervinieron las organizaciones miembros de la provincia de esta provincia y nuestro Coordinador SERCLA D. Juan Modesto Espinosa Sierra.

Lo más destacable de esta reunión fue la presentación del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Laboral de Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.





4.

ACTUACIONES CONJUNTAS CON ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE RELACIONES LABORALES Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



4. ACTUACIONES CONJUNTAS CON ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE RELACIONES LABORALES Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

4.1. DÍA EUROPEO DE LA MEDIACIÓN: ENCUENTRO DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE MEDIACIÓN LABORAL. PRESENTACIÓN DEL CURSO PILOTO DE FORMACIÓN DE MEDIADORES.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo celebraron el 19 de enero de 2023, en la Casa de la provincia de Sevilla, el "Encuentro de organismos autónomos de mediación laboral". El evento estuvo dirigido a los equipos responsables de dirección y gerencia de los Organismos, las personas mediadoras, así como profesionales y usuarios.

En este encuentro también colaboraron diferentes instituciones y entidades, como el Defensor del Pueblo Andaluz, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla o la Unidad de Transferencia, Integración de la Perspectiva de Género en la Prevención de la Salud y la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.



D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del CARL, D. Miguel Ángel Melero, Coordinador de la Casa de la Provincia, D.ª Rocío Blanco Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y D. José Ramón Barrera, Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla.

La sesión inaugural ha corrido a cargo de la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, D.ª Rocío Blanco Eguren, acompañada del Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz; el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla, D. José Ramón Barrera Hurtado, el Coordinador de la Casa de la Provincia, D. Miguel Ángel Melero Vargas, y el Rector de la UIMP, D. Carlos Andradás Heranz, a través de videoconferencia.

La titular de Empleo ha mostrado su apoyo y reconocimiento al SERCLA andaluz y a las organizaciones empresariales y sindicales que integran el CARL, junto con la Junta de Andalucía, por su trabajo y por su contribución al desenvolvimiento pacífico de las relaciones laborales y a la gestión normalizada de la conflictividad laboral.



D. Eduardo Candau Camacho, Secretario Gral. del CARL, D^a Beatriz Losada Crespo Directora del SIMA, D. Ricardo Bodas Martín, Magistrado Sala de lo Social T. Supremo, D. José M. Gómez Muñoz, Presidente CARL

La consejera ha destacado la labor del SERCLA, gestionado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales que logró que, en 2022, no se perdieran 2,21 millones de horas de trabajo, evitando así, 689 huelgas y concluyendo con acuerdo de 172 mediaciones. Labor que se apoya en las señas de identidad que definen el funcionamiento del CARL como son el diálogo permanente, la cooperación y la negociación.

En este Encuentro se han presentado: el curso piloto de formación de mediadores, que se clausurará en Mallorca el 6 de junio, con gran éxito, el programa formativo de la UIMP en mediación laboral y el programa de mediación de la Oficina del Defensor del Pueblo Andaluz, junto con las conclusiones de los encuentros de Santander y Madrid en 2022, de los Organismos Autónomos de mediación laboral.

En una mesa redonda se ha tratado el tema de la colaboración de los colegios profesionales en la mediación laboral, que ha culminado con la firma del primer Código Ético para facilitar la mediación en conflictos laborales.

Con ocasión del Día Europeo de la Mediación 2023, se ha entregado la distinción de los Organismos Autónomos de Mediación Laboral a la trayectoria profesional, a D. Ricardo Bodas Martín, Magistrado emérito de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

La clausura de este Encuentro la presenta y modera el Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, y en la que han participado D^a Yolanda Carrasco Tenorio, Secretaria de Condiciones de Trabajo de CCOO-A, D. Manuel Carlos Alba Tello, Director del área Jurídica y de Relaciones Laborales de CEA, y D. Juan Carlos Hidalgo Ruiz, Secretario de Relaciones Laborales y Empleo de UGT-A.

4.2. XXI JORNADA ANUAL DE LA FUNDACIÓN SIMA-FSP

Se celebró en Madrid el 5 de junio, la XXI Jornada Anual de la Fundación SIMA-FSP, con la finalidad de compartir las experiencias y los retos de las nuevas modalidades de mediación que ha traído el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Se ha elegido el Palacio de Zurbano como lugar de encuentro y, con una Impecable y amena organización de su Directora, D^a Beatriz Losada Crespo, se han congregado los Consejos de Relaciones Laborales, Organismos Autónomos y Fundaciones del Sector Público dedicados a la mediación en España.

El presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, ha tenido el placer y el honor de participar en dicha Jornada, y el secretario general, D. Eduardo F. Candau Camacho, ha participado con la ponencia "Los retos: Formación para las personas mediadoras", defendiendo la formación continua de estos profesionales.



El presidente ha resaltado la importancia de potenciar las sinergias entre todos los Consejos para institucionalizar y revitalizar la mediación laboral en España y subrayó que Andalucía será ese motor de impulso a partir de la celebración en Sevilla del 40º aniversario fundacional del CARL.

4.3. CLAUSURA DEL CURSO DE FORMACIÓN DE MEDIADORES EN COLABORACIÓN CON LA UIMP (UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ Y PELAYO).

El 6 de junio, se clausura en Palma de Mallorca el curso de Formación de Mediadores en colaboración con la UIMP (Universidad Internacional Menéndez y Pelayo).

El presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, asistió a tan importante acto, firmándose el Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, (UIMP) y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía) para la realización de prácticas académicas externas por parte de estudiantes de postgrado de la UIMP.

4.4. CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA CULTURA DE LA MEDIACIÓN, DE PREVENCIÓN Y DE GESTIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ENTRE EL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL) Y LA FUNDACIÓN TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB).

El día 7 de junio, se firma en Palma de Mallorca el convenio de colaboración entre la Fundación Tribunal D'arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), para el desarrollo de actividades de fomento de la cultura de la Mediación, de prevención y de gestión de conflictos laborales. Convenio para la implementación del Código Ético de actuación ante el SERCLA y el TAMIB.

D. José Manuel Gómez Muñoz, presidente del CARL, agradece al Presidente de la Fundación Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, D. Sergio Bertrán su disponibilidad y acogida, y subraya que el TAMIB es una referencia nacional ejemplar en

materia de mediación laboral, y que ayudará a mejorar los servicios SERCLA en Andalucía.

El presidente del CARL agradece, igualmente, el trabajo de su Director Gerente D. Carlos Riera, con quien se ha desarrollado una jornada técnica de suma importancia e interés para el CARL.



4.5. JORNADA "ENCUENTRO ENTRE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL SERCLA Y EL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN TAMIB"

En Sevilla, los días 14 y 15 de septiembre se ha celebrado un encuentro entre la Comisión de Seguimiento del SERCLA y el Patronato de la Fundación TAMIB.



Al presidente del Patronato de la Fundación TAMIB, D. Sergio Bertrán, se le ha agradecido su disponibilidad y el esfuerzo que han supuesto estos dos días de sesiones técnicas en las que se ha tenido la ocasión de conocer la fórmula de éxito y prestigio del sistema balear de Arbitraje y Mediación.

Han tenido una participación relevante las intervenciones de D. Carlos Riera, Director gerente del TAMIB y D. Eduardo Candau, Secretario General del CARL. Los miembros de la Comisión de Seguimiento del SERCLA han tenido ocasión de mostrar sus puntos de vista comparados a cerca del funcionamiento del sistema andaluz y balear de solución extrajudicial de conflictos laborales.

4.6. FORO DE DEBATE CON EL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE PORTUGAL EN LA SEDE DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, MADRID.

El martes 26 de septiembre, el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, fue invitado para intervenir, con una conferencia, en el Foro de debate con el Consejo de Relaciones Laborales de Portugal en la sede de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que se celebró en Madrid.

El presidente del CARL agradeció al presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Prof. Cruz Villalón, su amable invitación a participar en este Foro de debate entre la CCNCC y el Centro de Relações Laborais de Portugal. Un



encuentro de primer nivel para hacer balance y vislumbrar perspectivas de los sistemas de negociación colectiva laboral.

Magníficamente acompañado del presidente del Consejo de Relaciones Laborales Vasco, D. Tomas Arrieta y de la presidenta del Concello Galego de Relacións Laborais, Dña. Antía Sánchez. Un foro para aprender y trasladar desde el CARL a Andalucía las mejores prácticas negociales.



4.7. JORNADA DE DIFUSIÓN “EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES”

El jueves 5 de octubre el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz acudió al Instituto de Crédito Oficial (ICO) en Madrid, donde se celebraba la Jornada de difusión “El papel de los organismos autónomos de solución de conflictos como herramienta fundamental del diálogo social en las relaciones laborales”, que desde la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organizó en colaboración con la Fundación SIMA.



Intervino en una mesa redonda donde se debatieron las características fundamentales de los diferentes modelos de actuación de los organismos autónomos de solución de conflictos y cómo afrontar los nuevos retos y desafíos. La mesa fue moderada por Beatriz Losada Crespo, directora del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA

Con esta actividad, que se enmarca dentro del Programa anual de actividades de la Fundación SIMA para la promoción y divulgación del VI ASAC, se pretende analizar, además, el sindicato como vertebrador y fuente de propuestas para un modelo social más justo y democrático y la negociación colectiva como instrumento para la mejora de las condiciones de trabajo, salario y empleo.

4.8. JORNADA “EL IMPULSO DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN EL MARCO DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AENC”, MADRID.

CEOE y CEPYME ha organizado el 30 de noviembre, la Jornada “El impulso de la solución autónoma de conflictos laborales en el marco del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, con la que pretenden contribuir, como en ocasiones precedentes, a la difusión y promoción de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales y de la actividad del SIMA y al conocimiento del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC).

De la mano del SIMA y CEOE en Madrid, el presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, asiste a esta jornada con presentación a cargo del presidente de CEOE D. Antonio Garamendi y la intervención de D. Salvador del Rey y D. Tomás Arrieta.

Mesa redonda de primerísimo nivel moderada por D. Ricardo Morón, DG de Trabajo, D^a María Cruz Vicente de CCOO, D. Fernando Luján de UGT, D^a Teresa Díaz de Terán de CEPYME y D^a Rosa Santos de CEOE.

Punto de encuentro de los organismos autónomos de resolución de conflictos entre los que se encuentra el SERCLA. Un foro imprescindible al que no podía faltar el CARL.

4.9. JORNADAS ON LINE INSTITUCIONALES Y TÉCNICAS CON GRADUADOS SOCIALES, ALAS Y ASNALA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DEL SERCLA.

El 12 de diciembre, el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz organiza unas Jornadas online institucionales y técnicas con Graduados Sociales, ALAS y ASNALA sobre la implementación del código ético del SERCLA.

Aprobado el Código ético de actuación como parte interesada o como asesoramiento profesional en las mediaciones del SERCLA por su Comisión de Seguimiento y ratificada por el Pleno del CARL el pasado 22 de marzo de 2023, se iniciaron las adhesiones a dicho código por colegios y asociaciones de profesionales de las relaciones laborales. En dicho proceso se han formalizado las adhesiones al código ético del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y de la asociación de laboristas ASNALA, entre otras.

Era oportuno la celebración de estas jornadas técnicas online dirigidas a los colegiados y asociados de ambas entidades, con el objetivo de presentarles el mencionado código ético y los compromisos que contienen y que pivotan en torno al principio de buena fe negocial.

La finalidad de la implementación del código es valorar, distinguir y divulgar aquellas actuaciones de profesionales colegiados y asociados, adheridos al código, que sean acordes con los compromisos esenciales previstos en el mismo, con el fin de favorecer la cultura de la mediación y la generalización de dichas actuaciones entre todas las personas que desarrollan el asesoramiento profesional durante las mediaciones del SERCLA.

La implementación efectiva del código se producirá a partir del 1 de enero de 2024 mediante la valoración de las actuaciones conformes de profesionales durante las mediaciones del SERCLA y la remisión a las personas y despachos de la etiqueta de profesional o despacho adherido.

El acto contó con la intervención de los presidentes del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y la presidenta de la asociación ASNALA, siendo desarrollado posteriormente su contenido por el secretario general del CARL.





5.

FORMACIÓN, JORNADAS, CONGRESOS Y CURSOS



5. FORMACIÓN, JORNADAS, CONGRESOS Y CURSOS

5.1. JORNADA DEL INSTITUTO CUATRECASAS

El 16 de marzo del corriente el Instituto Cuatrecasas organizó una Jornada sobre “Balance de la eficacia de la solución extrajudicial de conflictos laborales en la empresa en cambio permanente: Perspectivas de futuro”.

El Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, fue invitado a participar en una sesión de trabajo, donde habló de las líneas maestras de cambio en el CARL y en el SERCLA.

El evento fue moderado por D. Salvador del Rey Guanter, Presidente del Instituto Cuatrecasas, y contó con la presencia de D. Juan Casal, socio del bufete, D. Manuel Carlos Alba Tello, de CEA, y de D. Luis Rodas Oliveira, Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

5.2. JORNADA FORMATIVA SOBRE MEDIACIÓN LABORAL EN HUELVA

Durante los días 23 y 24 de marzo se celebró una Jornadas sobre Mediación Laboral en el Edificio de La Lonja del Puerto de Huelva con un total de 42 asistentes (24 hombres y 18 mujeres).

Tras la inauguración por la Presidenta del Puerto de Huelva D^a Pilar Miranda; la Presidenta del Colegio de Graduados Sociales de Huelva, D^a M.^a Isabel González Benítez; el Decano del Colegio de Abogados de Huelva D. Fernando Vergel Araujo; el Delegado Territorial en Huelva de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D. Manuel Alberto Santana Martínez y nuestro Presidente D. José Manuel Gómez Muñoz, el Secretario General del CARL D. Eduardo Candau, expuso el Balance y los retos de la mediación laboral autónoma del SERCLA, tras el que hubo un debate y un taller práctico.

El segundo día empezó con una mesa redonda sobre “La perspectiva de los gabinetes jurídicos, el asesoramiento profesional privado y RR.HH como usuarios de la mediación del SERCLA: Claves para su mejora.



El Magistrado-Juez del Juzgado de los Social n.º 3 de Huelva, D. Martín José Mingorance, versó su exposición sobre “Experiencia y Retos de la derivación a Mediación Intrajudicial en la Jurisdicción Social”, tras la cual se clausuraron las jornadas.

5.3. CONFERENCIA EN EL CONGRESO NACIONAL DE AERELABO

El Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, ha tenido la ocasión de participar como ponente en el LXI Congreso Nacional de AERELABO (Asociación de Estudiantes de Relaciones Laborales de España) que se ha celebrado en Sevilla bajo el título “La era digital: evolución del trabajo y el desarrollo humano”, en la Facultad de Ciencias del Trabajo, donde el día 13 de abril ha impartido una conferencia bajo el título “El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ante los retos tecnológicos”.



5.4. MESA REDONDA SOBRE REFORMA LABORAL ORGANIZADA POR ADECCO Y AEDIPE

El Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, ha sido invitado por ADECCO y AEDIPE a participar el 1 de junio en Sevilla, en esta mesa redonda sobre “La reforma laboral y la negociación colectiva”, con una magnífica ponencia preliminar de Javier Blasco de Luna. Participó D. Manuel Carlos Alba Tello, miembro de la Comisión Permanente del CARL, representante de CEA. El evento estuvo coordinado por Lourdes Jiménez, Puerto de Indias, y Miguel Limpo, AEDIPE.

5.5.II JORNADA LABORALISTA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE CÁDIZ

En el marco de la II Jornada Laboralista organizada por el Consejo de Colegios de Graduados Sociales de Andalucía el 2 de junio en Cádiz, invitado por su presidente D. José Blas Fernández y acompañado por D. Daniel Sánchez, Delegado Territorial de Empleo de la Junta de Andalucía, tuvo lugar la conferencia de inauguración del Presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, junto con la excelente ponencia de



la Magistrada de la Sala IV del TS, Dña. Rosa María Virolés. La Jornada contó con un excepcional plantel de ponentes.



5.6.NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CURSOS DE IGUALDAD. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER IAM.

Organizados en Convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Se han impartido 3 cursos on line para 134 asistentes (118 mujeres y 16 hombres):

“EL PLAN DE IGUALDAD EN UNA EMPRESA: ELABORACIÓN, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN” 2ª EDICIÓN

Este curso parte de un marco teórico con elementos conceptuales y las últimas reformas legislativas en relación con los planes de igualdad, que regulan normativamente una metodología y un procedimiento a seguir. Con ello se pretende dotar, tanto a las empresas y organizaciones obligadas a elaborarlos como a las que decidan acometerlos voluntariamente, de aquellos conocimientos, herramientas y técnicas que posibiliten un mejor desarrollo de todas las fases que comprende el proceso de diseño, adopción, implementación y evaluación de un plan de igualdad.

Las fechas de impartición de esta segunda edición han sido desde el día 15 de mayo hasta el 9 de junio de 2023. Se han matriculado 61 personas y han superado el curso 47 (42 mujeres y 5 hombres).

“ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO”. 2ª EDICIÓN

El Área de Empleo y Empresas del Instituto Andaluz de la Mujer dispone de una Plataforma de Teleformación con un catálogo de acciones formativas relativo a la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito organizacional y empresarial.

El presente curso, "Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las Empresas. Protocolo de Prevención y Tratamiento. 2ª Edición." aborda diferentes aspectos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, partiendo de un marco teórico con elementos conceptuales y normativos de modo que se facilite la aplicación de herramientas y técnicas que posibilitan la identificación y actuaciones ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Las fechas de realización de esta segunda edición han sido, del día 12 de junio de 2023 al 7 de julio de 2023, con una duración de 35 horas. De los 69 participantes, han aprobado el curso 52 (47 mujeres y 5 hombres).

"IGUALDAD RETRIBUTIVA" 4ª EDICIÓN

El presente curso, Igualdad retributiva, busca sentar las bases para la incorporación Retribución y las acciones necesarias dirigidas al cumplimiento de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres para un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

Esta acción responde al interés del Servicio de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de las empresas, de manera que se contribuya al fortalecimiento del Servicio EQUIPA de Asesoramiento e Información a Empresas del Instituto Andaluz de la Mujer.

Este curso, de 25 horas de duración, aborda diferentes aspectos sobre la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribuciones, partiendo de un marco teórico con elementos conceptuales y normativos, de modo que se facilite la aplicación de herramientas y técnicas que posibiliten un mejor conocimiento de todas las fases que comprende el proceso de análisis, evaluación, diseño de un plan de medidas correctoras y estratégicas, su implementación y evaluación en materia de igualdad retributiva. Las fechas de impartición han sido desde el 18 de septiembre hasta el 6 de octubre de 2023. De los 68 matriculados, han aprobado el curso 35 personas (29 mujeres y 6 hombres).

5.7. XX CURSOS DE OTOÑO DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE OSUNA.

Tuvieron lugar los XX Cursos de Otoño de la Escuela Universitaria de Osuna, Universidad de Sevilla, durante los días 3 y 4 de octubre en los que el presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz presentó el programa organizado por el Consejo. Hablamos de mediación laboral, retos, incógnitas y realidades. Con D. José Manuel Sánchez, ASEMARB, vicedecano del ICAS, D. José Blas Fernández, Presidente del Consejo de Colegios de Graduados Sociales de Andalucía y nuestros representantes de UGT Andalucía, D. Julián Vileya, CCOO Andalucía, Dña. Yolanda Carrasco y CEA, D. Manuel Carlos Alba Tello. Con nuestro agradecimiento a D. Carlos Chavarría y Dña. Rosario Andújar, alcaldesa de Osuna y presidenta de la Fundación Francisco Maldonado.

5.8. INAUGURACIÓN DEL MÁSTER DE MEDIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

En la Facultad De Ciencias Del Trabajo de la Universidad de Cádiz tuvo lugar, el 25 de octubre, la presentación Máster de Mediación, con una conferencia de apertura



que corrió a cargo del presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz.

El presidente del CARL tuvo la ocasión de hacer un recorrido por los 40 primeros años del Consejo, poniendo de relieve sus fortalezas y su contribución al diálogo y a la paz social en Andalucía. Destacó igualmente la importancia de la formación en mediación laboral, siendo el Máster de la UCA un referente nacional en la materia.

5.9. XL EDICIÓN DE LAS JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. "40 AÑOS DE PROPUESTAS JURÍDICAS SOBRE EMPLEO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA.



Celebradas en la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada los días 8, 9 y 10 de noviembre de 2023.

Estamos ante las Jornadas Universitarias de prestigio más antiguas desde la fundación de nuestro sistema democrático en virtud de nuestra Constitución de 1978, a la cual les sigue de cerca no solo cronológicamente, sino también cualitativamente como instancia institucional situada en el proceso de democratización de las relaciones laborales individuales y colectivas, estudiando su evolución y su desarrollo, y asimismo contribuye dinámicamente a su proceso permanente de reformas, conforme al marco constitucional y a los compromisos internacionales contraídos por nuestro país al amparo del bloque normativo formado por los artículos 93 a 96 y 10.2 de nuestra Norma Fundamental (norma, ésta última, de apertura constitucional, en vía interpretativa, al sistema multinivel de garantía de los derechos fundamentales). Durante largos años nuestras Jornadas han sido, en la práctica, auténticos “congresos nacionales”, donde se reunía la mejor doctrina de las distintas Universidades Españolas, la cual, desde distintos discursos jurídicos y de política del Derecho, ha analizado la evolución diacrónica y los procesos de reforma del ordenamiento laboral, fuertemente influidos por el desarrollo de las fuerzas productivas (incluidos los cambios y las sucesivas “revoluciones tecnológicas”), y las cambiantes ideología jurídicas que subyacen –en cada momento histórico- a todas las opciones y decisiones de relevancia jurídica.

De ahí la importante contribución que estas “XL Jornadas” han tenido objetivamente en la formación doctrinal del Derecho del Trabajo en nuestro país y en la misma formación de generaciones de juristas del trabajo; aportación histórica, pues se trataba de un “momento fundacional” a partir del desarrollo de los mandatos constitucionales dirigidos a una refundación del sistema democrático de relaciones laborales en nuestro país. En este periodo de realización de las “XL Jornadas” se ha avanzado cualitativamente y cuantitativamente en la ordenación jurídica e institucional de las relaciones de trabajo y en la garantía de los derechos fundamentales generales y específicos de los trabajadores. Y los trabajos, que recogen las ponencias generales y las específicas, miran hacia el horizonte del futuro del Derecho del Trabajo y del Sistema de Relaciones Laborales. De ello se daba cuenta en la Mesa redonda: “Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social más antiguas de España: un reconocimiento desde Andalucía”.

Pero no se olvide que estas Jornadas además del ámbito universitario y de la intervención de los interlocutores sociales, han intervenido activamente miembros destacados de la Magistratura, la Inspección de Trabajo, los Colegios de Abogados y de Graduados Sociales (Mesa redonda: “Jurisdicción Social/ Inspección de Trabajo/Colegios Profesionales”). Participación, ésta, sencillamente crucial para esa necesaria comprensión explicativa del “Derecho Vivo del Trabajo”.

En el desarrollo de estas Jornadas Universitarias el Consejo Andaluz de Relaciones



Laborales (CARL) ha sido la entidad impulsora y financiadora de todas las Jornadas que se han celebrado. Y aparte de este hecho significativo debe destacarse que el CARL es un organismo de concertación social institucionalizada y este rasgo constitutivo se ha reflejado también en el desarrollo de las Jornadas Universitarias que han contado con la participación activa de los interlocutores sociales.



Mesa Las Relaciones Laborales en Andalucía: balance de cuatro años. Interlocutores sociales.

La preparación de estas “XL Jornadas” ha supuesto un triple reto para el Consejo. En primer lugar porque en los tres años anteriores solo se han podido celebrar presencialmente una sola vez, en 2021 en la Universidad de Cádiz, con gran éxito de participación por el ansiado reencuentro tras la pandemia. Había, pues, que recuperar a la audiencia después de tantas experiencias telemáticas, aunque éramos conscientes de que las Jornadas se echaban en falta y había ganas de volvernos a ver físicamente. En segundo lugar porque se trata de unas Jornadas de aniversario, unas Jornadas especiales, las más antiguas de España, cuarenta y dos años de edad exactamente si contamos las dos ediciones de 2020 y 2022 no celebradas y en tercer lugar porque el formato diseñado es nuevo y ampliado, dando cabida a mayor número de ponentes dentro y fuera de nuestros entornos académicos y profesionales, lo que se evidencia en los tres paneles más cuatro mesas redondas programadas.

En el Acto de Inauguración intervinieron, por el orden habitual según se refleja el programa de las “XL Jornadas”, José Luis Monereo Pérez, Coordinador de las Jornadas y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Rocío Blanco Eguren, Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y Pedro Mercado Pacheco, Rector Magnífico de la Universidad de Granada.

Lo que significaban estas “XL Jornadas Universitarias” explica de por sí, al menos en gran medida, el porqué de la estructura que se acordó por el Comité Científico de dichas Jornadas, pues se daba entrada a los responsables de otras Jornadas organizadas por entidades y Asociaciones de enorme prestigio en un panel



específico representativo y haciendo un balance de las experiencias en nuestro país y de los dilemas del futuro inmediato.

El desarrollo de las “XL Jornadas” se estructuró en tres paneles temáticos, que coinciden con las materias de preferente interés para la actividad propias del CARL, a saber: El Derecho del Empleo, la Negociación



Colectiva y la Conflictividad Laboral, dando lugar a “ponencias generales” de alto nivel científico, las cuales se han visto acompañadas de “ponencias específicas” de gran calidad, hasta tal punto es así que el Comité Científico ha tenido que ampliar los premios a un número de diez (cinco principales y cinco accésits). Conforme al Acuerdo del Comité de las “XL Jornadas”, tras las correspondientes deliberaciones y análisis de los textos de las diversas “ponencias específicas” presentadas, que en la presente convocatoria han ascendido a treinta y tres, y teniendo en cuenta el interés y relevancia del tema abordado,

la identificación de cuestiones significativas para el debate doctrinal y la claridad argumental y expositiva, acordó por unanimidad otorgar de manera excepcional y con ocasión de las “XL Jornadas” los premios a las “ponencias específicas” presentadas por paneles de los tres temas abordados:

1º) Primer Panel: El Derecho del Empleo. Se otorgó el premio a la mejor

ponencia específica “Ex aequo”: a la profesora Belén del Mar López Insúa por su trabajo “Los trabajadores mayores como colectivo vulnerable: Derecho al trabajo versus protección social”. Y al Profesor Stefano Bini por su trabajo “Empleo juvenil y prácticas no laborales: reflexiones en la frontera con el nuevo contrato formativo”. Se otorgó, asimismo, premio de accésit en este primer panel al profesor Alejandro Zaldive Bassadone por su trabajo “La descarbonización del turismo desde un plano laboral y el empleo verde”.

2º) Segundo Panel: La negociación Colectiva. Se otorgó el premio a la mejor “ponencia específica” “Ex aequo” a la profesora Raquel Castro Medina por su trabajo “La mediación como herramienta efectiva en los procesos de des-cuelgue convencional: garantizando la resolución del





conflicto desde un enfoque colaborativo". Y al profesor José Manuel Sánchez Torrado por su trabajo "El alcance de las reglas de determinación del convenio colectivo en las contratas tras la reforma 32/2021". Se otorgó, asimismo, premio de accésit en este segundo panel a la profesora Alexandra Lenis Escobar por su trabajo "La negociación colectiva para socios trabajadores cooperativistas".

3º) Tercer Panel: La Conflictividad Laboral. Se otorgó el premio a la mejor "ponencia específica" "Ex aequo" a la profesora Cristina Ramírez Bandera por su trabajo "Los servicios esenciales en caso de huelga: marco conceptual, delimitación jurisprudencial e impugnación" Y a la profesora María Isabel Granados Romera por su trabajo "Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: ¿Opción política o mandato constitucional?". Se otorgó premio de accésit en este tercer panel al profesor Alejandro Muros Polo por su trabajo "Nuevas formas de sustitución de las personas trabajadoras huelguistas en la industria 4.0".

Las "XL Jornadas" culminaron con la Conferencia de Clausura "Las relaciones Laborales: entre el caos normativo y la ampliación de derechos" por el Dr. D. Federico Durán López, Catedrático de Dº del Trabajo y S. Social y Expresidente del Consejo Económico y Social de España; quién fue presentado por Dr. D. Francisco Prados de Reyes, Catedrático de Dº del Trabajo y la S. Social y ex director de la revista Temas Laborales publicada por el CARL. Un gran cierre que hizo honor a las Jornadas y a las controversias sobre el presente y el futuro de nuestra disciplina.



Tras la entrega de los premios a las "ponencias específica" el Acto de Clausura se cerró con las intervenciones, en el orden habitual, del Coordinador de las Jornadas, José Luis Monereo Pérez, la Secretaria de la Facultad de Derecho (por delegación del Decano, José Luis Pérez Serrabona, al cual le fue imposible asistir por estar de viaje oficial fuera de España), Concepción Rodríguez Marín, y el Presidente del CARL, José Manuel Gómez Muñoz.



Importa subrayar -por último, pero no menos principalmente- el éxito extraordinario de las "XL Jornadas", tanto por la



aludida calidad de todos los Ponentes, como la gran asistencia presencial y telemática, que este año ha ascendido a 175 inscritos (150 presenciales y 25 online) y destacar que hubo que cerrar las inscripciones presenciales por aforo. A lo que cabe añadir el elevado nivel de participación activa de los asistentes en interlocución y diálogo comunicativo con los Ponentes.

Tenemos la intención de proyectar las Jornadas Universitarias Andaluzas dentro y fuera de nuestras fronteras. Hacia dentro, integrando a un mayor número de participantes de nuestras universidades y animando a todas a inscribir cuantos más asistentes mejor. Queremos volver a recuperar la relación habitual que el CARL mantenía con los colectivos profesionales más significativos para nuestra área de competencias en el mundo de las relaciones laborales, los inspectores de trabajo, los magistrados de lo social, los abogados laboristas y los graduados sociales. También queremos recuperar para estas Jornadas a los mediadores, que constituyen la razón de ser de nuestro SERCLA. Hacia fuera, porque queremos integrar el conocimiento que procede de universidades no andaluzas, para enriquecer el contraste de visiones e ideas y aprovechar estas sinergias para hacer crecer la relevancia de esas Jornadas, las más antiguas del sur de Europa. Tenemos redes de investigadores por todo el mundo, vinculados a nuestros proyectos de investigación o a convenios institucionales entre universidades. Aprovecharemos esta riqueza en beneficio de las Jornadas Andaluzas.

Creer para ser relevantes es uno de los objetivos. Aprovechar el impulso del cuarenta aniversario es una oportunidad que no debemos dejar pasar. Crecemos con la incorporación, por vez primera, de una universidad privada, la Universidad Loyola y con la incorporación de la Universidad Internacional de Andalucía con la que el CARL mantiene estrechos vínculos convencionales.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales se encuentra en una nueva etapa institucional que cuenta con el apoyo cerrado de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, cuya titular, Dña. Rocío Blanco, ha asumido como propia la planificación de objetivos que le presentamos en noviembre de 2022. Este ha sido un año frenético para el CARL.





5.10. FORMACIÓN EN EL SERCLA

CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SERCLA

De la mano de la UIMP, vamos a consolidar el Curso de Capacitación para la Mediación Laboral de Andalucía, cuyo programa piloto ya ha concluido y ha sido evaluado en el TAMIB y que queremos exportar como modelo de formación permanente para personas mediadoras de toda España.

Los cursos de capacitación para la mediación del SERCLA, están destinados a mediadores y mediadoras que se incorporan al SERCLA, con información institucional, de gestión y de control de los procedimientos empleados en el Sistema.

Se han realizado en 2023 un total de 2 cursos online, en los meses de junio y noviembre. Cada uno conlleva además de la parte teórica, la realización de unas prácticas y 5 observaciones de mediaciones reales que le acreditan un total de 40 horas de formación y les capacitan para mediaciones laborales online. Han participado 41 personas, 18 hombres y 23 mujeres.

TALLERES ESPECÍFICOS PARA LA MEDIACIÓN LABORAL

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

- Taller sobre Manejo de la plataforma Zoom en la Mediación, se han impartido 2 talleres para refrescar los conocimientos dados en los anteriores cursos de capacitación a un total de 23 personas (14 hombres y 9 mujeres).
- Entre los cursos de Capacitación y Talleres específicos, se han formados 64 mediadores del SERCLA (32 hombre y 32 mujeres).



6.

PUBLICACIONES, DIVULGACIÓN Y REDES SOCIALES



6. PUBLICACIONES, DIVULGACIÓN Y REDES SOCIALES

6.1. PRESENTACIÓN DEL MONOGRÁFICO 168 DE LA REVISTA TEMAS LABORALES, EDITADA POR EL CARL, SOBRE EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

El 20 de noviembre tuvo lugar la presentación, en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, del número monográfico 168 de la revista Temas Laborales, editada por el CARL, sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Se contó con la presencia del director y la secretaria de la revista, profesores D. Jesús Cruz Villalón y D^a Amparo Molina.



Un número imprescindible para conocer la realidad de los avances en derechos laborales auspiciados desde la iniciativa de la Unión Europea. Con nuestro agradecimiento a los asistentes al acto.

6.2. NÚMEROS DE LA REVISTA TEMAS LABORALES PUBLICADOS EN 2023 (ISSN: 0213-0750)

TEMAS LABORALES, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, se configura como una publicación científico-técnica destinada al estudio y análisis multidisciplinar de todos los aspectos relacionados con el mundo del trabajo, el sistema de relaciones laborales y el ámbito de la protección social que le resulta propio. Por este carácter está destinada a cuantos profesionales trabajan en el ámbito de las ciencias sociales, en especial, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la Economía del Trabajo, la Psicología Social, la Sociología del Trabajo y la Ciencia Política.

Esta publicación, que se compone de cuatro números anuales con periodicidad trimestral más un número extraordinario monográfico, sólo editará trabajos de investigación de carácter inédito y de manera exclusiva, carácter del que se habrán de responsabilizar sus autores.

ANVUR (Agencia Nacional italiana de Valoración del sistema Universitario y de la Investigación) tiene reconocido a Temas Laborales como una revista científica clase A en el área 12, ámbito que corresponde a Derecho y Ciencia Jurídica en su conjunto.

TEMAS LABORALES se encuentra incluida también en la clasificación bibliográfica de las siguientes bases de datos y organismos vinculados a la investigación:



DIRECTOR

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Sevilla

SUBDIRECTOR

SEBASTIÁN DE SOTO RIOJA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Pablo de Olavide

SECRETARIA

AMPARO MARÍA MOLINA MARTÍN

Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada

RESUMEN DE LA PUBLICACIÓN



Estudios

La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. ÁLVAREZ CUESTA, H.

Decisiones judiciales y “ruido”: el caso de la indemnización complementaria a la legal tasada en el despido improcedente. DE HEREDIA RUIZ, I.B.

Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. ALTÉS TARREGA, J.A.; ARADILLA MARQUÉS, M.J.

El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español. MORENO MÁRQUEZ, A.M.

Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil. RODRÍGUEZ CARDO, I.A.

La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre. BOGONI, M.

Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el COVID-19. GÓMEZ GORDILLO, R.; RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P.; NOGUEIRA GUASTAVINO, M.; CRUZ VILLALÓN, J.

Participación y representación de los trabajadores. Elecciones a representantes de los trabajadores: un derecho en permanente conflicto. ROLDÁN CONESA, J.M.

Derecho Administrativo del Trabajo. Derecho del personal docente e investigador laboral temporal a cobrar quinquenios y sexenios. ZALVIDE BASSADONE, A.

Derecho fundamentales. Despido sin causa tras la reincorporación de una baja por aborto. VELASCO PORTERO, M.T.

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía

RESUMEN DE LA PUBLICACIÓN



Estudios

Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España. R.E. LEGARRETA

Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral. R.M. GONZÁLEZ DE PATTO

Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente. J.C. GARCÍA QUIÑONES

Las ayudas estatales y autonómicas para la implantación de la semana laboral de cuatro días. E.E. TALÉNS VISCONTI

Los créditos laborales en la Reforma Concursal de 2022. A. FERNÁNDEZ GARCÍA

Huelga y nuevas tecnologías: la encrucijada de un derecho fundamental. J.E. RUIZ SAURA

La responsabilidad social corporativa como herramienta para la consecución de la igualdad de género en cadenas globales de valor. R. GARCÍA GARCÍA

La negociación colectiva en Andalucía en 2022

El deber de comprobación y eventual exoneración en materia de contratas y subcontratas. J.M. RUIZ LÓPEZ

Las familias "monomarentales" y duración de la prestación por nacimiento y cuidado de menor: ¿una oportunidad perdida?. R. MONCADA GARCÍA; J.C. ÁLVAREZ CORTÉS

El beneficio de la cotización ficticia por parto y su extensión al subsidio por desempleo para mayores de 52 años: una interpretación normativa desde el enfoque de género. M.J. CABALLERO PÉREZ

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía

RESUMEN DE LA PUBLICACIÓN (MONOGRÁFICO SOBRE EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES)



Estudios

Balance y perspectivas de desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales. JESÚS CRUZ VILLALÓN

La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España. MARÍA LUISA DE LA FLOR FERNÁNDEZ

La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España. FERNANDO ELORZA GUERRERO

Educación, formación y aprendizaje permanente: Agenda de capacidades europea. FRANCISCO LOZANO LARES

Igualdad de oportunidades en la Unión Europea: el plan de acción antirracismo para 2020-2025 como estrategia. EVA SALDAÑA VALDERAS

Apoyo activo para el empleo: Paquete de apoyo al empleo juvenil. OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA

Políticas migratorias y de asilo en la UE. MARÍA LUISA RODRÍGUEZ COPÉ

La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ

Aspectos laborales de la ley de protección de personas informantes. RAFAEL GÓMEZ GORDILLO

Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición. EDUARDO ROMÁN VACA

La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas. ANTONIO VALVERDE ASENCIO

La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida en Derechos Humanos y Medio Ambiente. MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ

Inteligencia artificial y empleo. Análisis crítico del marco regulatorio europeo y español impulsado por el Pilar Europeo de Derechos Sociales. ROSA M^a. GONZÁLEZ DE PATTO

Derecho a la desconexión digital. TERESA VELASCO PORTERO

Instrumentos multinivel para la eliminación del trabajo forzoso: especial referencia al ámbito empresarial. JOSÉ ANTONIO SOLER ARREBOLA

La negociación colectiva de las personas trabajadoras autónomas vulnerables. INMACULADA BENAVENTE TORRES

Renta Mínima Adecuada. A propósito de la Recomendación 2023/C 41/01, sobre una renta mínima que procure la inclusión activa. JOSÉ LUIS LÁZARO SÁNCHEZ

Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad ¿Se están percibiendo los cambios?. MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE

RESUMEN DE LA PUBLICACIÓN



Estudios

El ámbito subjetivo de la Ley 2/2023, de protección del informante, y sus implicaciones para las personas trabajadoras y empleadoras. SALVADOR DEL REY GUANTER

La evolución de las cláusulas de revisión y salvaguarda salarial a través de la negociación colectiva del Grupo Iberdrola. PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS

El impacto de la prueba ilícita derivada de la vulneración de derechos fundamentales en la calificación del despido: ¿improcedencia o nulidad?. RODRIGO MIGUEL BARRIO

La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico. MAROUANE LAABBAS-EL-GUENNOUNI

II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza

Conciliación vida personal y laboral. La dimensión constitucional de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar e indemnización por daños morales. MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ

Extinción del contrato. El ejercicio de la libertad ideológica en las relaciones laborales. El amparo constitucional. MAIEDAH JALIL NAJI

Derecho procesal laboral

Resolver en fase de ejecución de sentencia la naturaleza temporal de los contratos afectados por un despido colectivo nulo ¿es posible?, el TS lo admite y valora los requisitos de admisibilidad del recurso de casación en autos dictados en el incidente de no readmisión. JOSÉ MARÍA MORENO PÉREZ

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía

RESUMEN DE LA PUBLICACIÓN

Una visión general del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a propósito de su cuarenta aniversario fundacional. JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ



Estudios

La condición laboral del consejero delegado en las sucesivas reformas legales y jurisprudencia comunitaria. JAVIER NUÑEZ VARGAS

Canales de información en la empresa e infracciones laborales: la determinación del ámbito material de la ley de protección de las personas informantes. MARÍA LUISA PÉREZ GUERRERO

Equiparación entre el servicio social de la mujer y el servicio militar obligatorio a efectos de la pensión de jubilación. LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR

Ley de seguridad social aplicable al teletrabajo transfronterizo. Una aproximación al acuerdo marco sobre teletrabajo transfronterizo en la UE, EEE y Suiza. JOSÉ MANUEL PAZÓ ARGIBAY

El arte de enseñar para formar juristas comprometidos con la justicia social. Un tributo a Marzia Barbera. PILAR FERNÁNDEZ ARTIACH

Derecho colectivo del trabajo

Libertad sindical, negociación colectiva y comisión paritaria. ANTONIO M. CARDONA ÁLVAREZ

Condiciones del Trabajo

Ciberataques como causa de ERTES por fuerza mayor: su acreditación y carácter inevitable.

ROBERTO FERNÁNDEZ VILLARINO

Prestaciones de Seguridad Social

El derecho a jubilación anticipada de socios de cooperativas de trabajo asociado. MACARENA SALAZAR RODRÍGUEZ

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía

6.3. EL CARL EN LAS REDES SOCIALES



Desde abril de 2023 hasta el 12 de febrero de 2024, la presencia del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) en los distintos canales de redes sociales ha subido exponencialmente, tanto en los ya existentes (Facebook y Twitter), como el de nueva creación (Instagram).

En la siguiente relación, se analizan los principales datos de seguidores, audiencia, rendimiento, visitas y alcance.



Twitter

RESUMEN

Se ha producido un crecimiento de seguidores del 108%, hasta alcanzar los 243 actuales.

En estos meses, las casi 200 publicaciones realizadas en esta red social han conseguido llegar a una audiencia (alcance) de más de 80.000 personas.



Facebook Instagram (1/4)

CRECIMIENTO

Se ha producido un incremento del 183% en el número de seguidores de la página de Facebook, hasta alcanzar los más de 900 actuales.

La cuenta se Instagram se creó en abril, por lo que todos los actuales más de 200 seguidores son de nueva consecución.



Facebook Instagram (2/4)

ALCANCE

El alcance de las cerca de 200 publicaciones realizadas en ambas redes sociales también ha subido de manera exponencial.



CARL Informe redes sociales
Consejo Analista Relaciones Laborales
2023-2024 FEBRERO 2024

gesto comunicación

Facebook Instagram (3/4)

VISITAS

De similar manera se han comportado las visitas a las páginas del CARL en Facebook e Instagram.



CARL Informe redes sociales
Consejo Analista Relaciones Laborales
2023-2024 FEBRERO 2024

gesto comunicación

Facebook Instagram (4/4)

RENDIMIENTO

En resumen, el rendimiento de las cuentas del CARL tanto en Facebook e Instagram ha demostrado ser óptimo.



CARL Informe redes sociales
Consejo Analista Relaciones Laborales
2023-2024 FEBRERO 2024

gesto comunicación

Diseño

Elaboración de diseños corporativos.



CARL Informe redes sociales
Consejo Andalúz Relaciones Laborales
Abril 2023-FEBRERO 2024

gestocomunicación

Prensa

Redacción de notas de prensa en coordinación con las Delegaciones Provinciales de Empleo y con el gabinete de prensa de la Consejería.



CARL Informe redes sociales
Consejo Andalúz Relaciones Laborales
Abril 2023-FEBRERO 2024

gestocomunicación

Cobertura de actos



A
CARL Informe redes sociales
Consejo Andaluz Relaciones Laborales
ABRIL 2023-FEBRERO 2024

 gesto:comunicación



7.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN



7. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

7.1. MESA REDONDA EN 7TV ANDALUCÍA CON LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CARL

El 16 de noviembre tuvo lugar una mesa redonda moderada por Celia Díaz, de 7TV Andalucía en la que los representantes de la Comisión Permanente Dña. Yolanda Carrasco (CCOO), D. Manuel Carlos Alba (CEA) y D. Rafael Gelo (UGT) junto al presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, tuvieron ocasión de debatir sobre salarios, jornada y productividad. Interesante confrontación que es una manifestación en directo del diálogo social que practicamos en el CARL.



7.2. ENTREVISTA AL PRESIDENTE DEL CARL CON MOTIVO DEL 40º ANIVERSARIO DEL CARL

Diciembre 2023

ACTUALIDAD | Tribuna de Andalucía 7

ENTREVISTA

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CARL

José Manuel Gómez Muñoz: "En estos cuarenta años se han aglutinado e impulsado la firma de casi 30.000 convenios colectivos"

RESUMEN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales cumple este año 40 años de existencia. ¿Cuáles cree que son las fortalezas de este organismo para perdurar en el tiempo?

Quiero agradecer a Tribuna de Andalucía, en primer lugar, su invitación a esta entrevista que afianza un nuestro interés por visibilizar al máximo la labor que desarrolla el CARL, y que mecle pasar desapercibida. Con motivo de esta efeméride queremos seguir trabajando juntos para hacer del CARL, un organismo más útil aún de lo que es, debemos poner lances largos y optar 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, ante, indiscutiblemente, es un 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 coherencia y protección económica y jurídica (cada año a más de medio millón de personas trabajadoras, equivalentes a más de 140 millones de contratos de trabajo, lo que da una idea de su importancia estructural en el sistema económico andaluz.

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 11 provincias y gestión económica en el marco de la Ley de Contratos del Sector Público. Aprovechemos este punto de partida, ¿qué son cuarenta años?

¿Cuáles son las funciones del Consejo y por quien está formado?

El CARL, desde sus orígenes ejerce dos grandes bloques de competencias legales. De un lado facilita, 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 posibilitan los más altos niveles de diálogo y entendimiento. El Consejo financia, en especial, la negociación colectiva en aquellos sectores donde existan particularidades dificultadas para la misma. En desarrollo de dicha previsión legal, se aprobó el I Plan de apoyo a la negociación colectiva andaluz, susinado en julio de 2023 por el II PNAC (2023-2025) que contiene un conjunto ordenado de objetivos y medidas para el impulso de la negociación colectiva.

De otro lado, facilita y promueve la mediación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. A tal fin, el Consejo adopta medidas encaminadas a su solución mediante el ofrecimiento de mediadores y árbitros y la adopción de propuestas o recomendaciones, en especial respecto de consensos prolongados o de amplia repercusión en la Comunidad Autónoma o sobre autoregulación de presupuestos y puros en servicios públicos esenciales. Actualmente, y desde 1999, la gestión de los conflictos laborales colectivos y de determinados conflictos laborales individuales se gestiona así el CARL a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), creado en el Consejo y regulado en el Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba su Reglamento de funcionamiento y procedimiento.

Como Consejo tripartito-sindical, patronal y Administración, que es el ADN de su naturaleza, y en su funcionamiento en modo de Comisión Permanente y de Plano, desarrolla sus funciones sobre la base del acuerdo susinado 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.

En el seno del Consejo andaluz de relaciones laborales está también el SERCLA que, por su forma de proceder, ha conseguido frenar muchos conflictos laborales.

El SERCLA es el resultado de una trayectoria histórica exitosa desde abril de 1996, año de su creación a través de un Acuerdo Interprofesional del que en un principio fue parte la Administración de la Junta de Andalucía. Se encuentra vinculada administrativamente al CARL, siendo su primer Reglamento de 1999, y 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.

El SERCLA fue el primer servicio en España que hizo mediaciones on line a raíz de la pandemia de 2020. Actualmente, el 90% de nuestros mediaciones individuales son on line. En la actualidad nos en-

contramos 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 PNAC.

Con los datos disponibles de 2022 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, y sin cerrar año 2023, el SERCLA asume el 4,3% (1.848) del total de conflictos individuales en Andalucía, y los CMAAC, el 93,3% restante, de un total de 41.712 conflictos. Pero 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, 817 expedientes, con 53.082 empresas y 509.510 trabajadores afectados). Al final de este año 2023 superaremos la cifra de los 3.000 expedientes, entre individuales y colectivos, lo que da una idea del papel clave que desarrolla este organismo en la resolución de la conflictividad laboral en Andalucía.

En términos generales puede decirse que los conflictos que se presentan en SERCLA suponen 11

veces más de trabajadoras afectadas que los que se presentan ante el CMAAC, que solo lleva conflictos individuales, singularmente despidos y reclamaciones de cantidad. Los porcentajes de avenencias son muy similares en CMAAC, 24,5% y en SERCLA, 22,3%. En términos económicos, afirmamos con rotundidad que la paz social no tiene precio, y ello se traduce en que en los 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 una 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.

¿Aborda mismo con los pactos alcanzados para la formación del nuevo gobierno nacional planes una reducción de jornada y una subida del salario mínimo interprofesional. ¿Cree que se avocaría una especie de menor entendimiento entre los agentes laborales?

No debería ser así, de hecho las subidas del SMI desde 2018 han supuesto un incremento del 40% de este indicador y la conflictividad ha seguido que ver más con el decroto de la inflación y su traslado a la indexación de los convenios colectivos que con la subida del salario mínimo. Es cierto que está habiendo dificultad en el cierre de los tablas salariales de convenios de sector, especialmente, como consecuencia del incremento de IPC que, afirmadamente, parece estar materializándose en los últimos trimestres. Las empresas han hecho un convenio colateral en estos dos últimos años y seguimos, lentamente, en la senda de recuperación del poder adquisitivo de los salarios.

Por lo que se refiere a la reducción de jornada la realidad indica que en España estamos bastante cerca de una jornada media de convenio situado en torno a las 39 horas semanales. La cuestión es que esta reducción propuesta por el gobierno no puede acometerse al margen de la negociación colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, porque es su competencia legal según indica el artículo 34 LET. De todo modo, el impacto de esta medida debe valorarse también en términos de afectación a la productividad porque no será igual en las grandes y medianas empresas que en las PYMES que constituyen el 90% de nuestros tejido empresarial, ni tampoco tendrá igual incidencia en el sector privado que en el público. El camino para los planes laborales debe ser siempre el del diálogo social y el respeto a la autonomía colectiva de sindicatos y patronal.

7.3. SELECCIÓN DE ARTÍCULOS EN PRENSA

Tribuna de Andalucía | Diciembre 2022

NUEVA ECONOMÍA | Tribuna de Economía 17

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es uno de los órganos más longevos de la estructura administrativa de la Junta de Andalucía, remontándose su ley fundacional al 27 de junio de 1983, por lo que celebraremos próximamente su 40º aniversario. No es órgano de autogobierno, de conformidad con el Estatuto de Autonomía para Andalucía, pero desempeña un papel central en el ámbito de las relaciones laborales andaluzas que reclama un repulso de actualización y modernización imprescindible en el que ya se está trabajando.

El artículo 3 de su Ley constitutiva, sobre el que ya se prepara en el CARL un borrador de reforma, señala entre sus funciones particulares facilitar, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva del artículo 37.1 de la Constitución, la negociación colectiva, facilitar y promover la mediación y el arbitraje -ámbitos en los que somos pioneros frente a la mediación civil o mercantil-, centralizar la documentación relativa a las elecciones sindicales, asumir el registro de organizaciones sindicales y empresariales, incluidas organizaciones de trabajadores autónomos, y centralizar el depósito de convenios colectivos. Su estructura constitutiva, que incluye un Pleno y una Comisión Permanente con presencia de representantes sindicales y empresariales, permite la interacción continua entre los interlocutores sociales y la Administración, lo que asegura, dentro del respeto a la autonomía de las organizaciones, un *feed back* extraordinario sobre la situación en cada momento del sistema de relaciones laborales en Andalucía.

Por su parte, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía señala entre los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma en su artículo 10.20º, el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía. Su 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 (SERCLA). El Estatuto dispone, así mismo, 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



Un Consejo imprescindible

OPINIÓN
JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

de participación institucional -aún en fase embrionaria- que resultó clave, una vez aprobada, para la delimitación de las relaciones entre la Administración y los interlocutores sociales.

En términos de aplicación de los principios de eficacia, proximidad y coordinación de la Administración de la Junta de

Andalucía, de los que habla el artículo 44 del Estatuto, el CARL se incardina técnica y administrativamente en la Consejería de Empleo, Empresas y Trabajo Autónomo, 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). En términos ejecutivos -artículo 63- 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 y el control de legalidad y, si procede, el registro posterior de los convenios colectivos de trabajo en el ámbito territorial de Andalucía. El CARL es, de este modo, una herramienta esencial

tanto para la prosecución de los derechos laborales y sindicales en todos los sectores de actividad, como solicita el artículo 166 del Estatuto, 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).

De esta labor, no por silenciosa menos trascendente, dan cuenta algunos datos clave a noviembre de 2022, como por ejemplo que tenemos 621 convenios colectivos vigentes en Andalucía, que afectan a 151.711 empresas y a 387.326 trabajadores, lo que supone un incremento respecto de 2021 de 1.47% en número de convenios, y del 8.08% en el número de trabajadores afectados. Vimos de un proceso complejo de reducción en el número de convenios, que ya se manifestaba en 2019 y que se agravó en 2020 con la pandemia, pero volvemos a la senda de la recuperación. Se hace visible, en todo caso, la necesidad de impulsar la negociación colectiva de ámbito autonómico, lo que redundará, sin duda alguna, en el fortalecimiento de las estructuras negociadoras de las organizaciones sindicales y empresariales a nivel andaluz.

Del mismo modo, la labor del SERCLA, resulta decisiva en la resolución tanto de los conflictos colectivos como individuales. Internamente, los conflictos colectivos han sido 675 expedientes que han afectado a 27.266 empresas y a 438.110 trabajadores, habiendo concluido con avenencia el 35% de los presentados. La mayoría de estos conflictos han sido derivados del bloque de la negociación colectiva, o de la aplicación, e interpretación de los propios convenios colectivos (67% de los presentados). Por lo que se refiere a los conflictos individuales, se experimenta un incremento notable respecto de 2021, pues el número de expedientes asciende a 1.943 (noviembre 2022, frente a 1.531 del año anterior), motivados esencialmente por conflictos derivados del régimen disciplinario (1.099), y en menor medida, por las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y la clasificación profesional.

En definitiva, estamos ante un Consejo Andalus de Relaciones Laborales en el que la Administración de la Junta de Andalucía, de la mano de los interlocutores sociales, adopta una posición relevante de iniciativa en el ofrecimiento del apoyo técnico y profesional a la negociación colectiva y a la resolución de los conflictos, con una voluntad inrenunciable de modernización y actualización de nuestro sistema andaluz de relaciones laborales, y de impulso a las empresas y a los derechos de los trabajadores. Un Consejo imprescindible.



Un Código Ético para la mediación laboral en Andalucía

OPINIÓN

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

de todas las partes al inicio de la sesión, un intento de concurrense en modo online con el fin de evitar aplazar o concluir. Si es posible la solución técnica para todas las partes afectadas, incluido el propio Sistema, la modalidad de mediación se transformará en online o semipresencial. La forma de proceder señalada y los intentos descritos tienen igualmente por finalidad evitar la eventual y ulterior imposición en sede judicial de las costas previstas en el art. 66.3 de la Ley 35/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. Priorizar o aconsejar desde su inicio la asistencia presencial o la participación online de las personas directamente afectadas por el conflicto al acto de mediación. Sin perjuicio del cumplimiento o asesoramiento profesional que en su caso se estime oportuno, la presencia o participación online directa de las partes interesadas se considera esencial en el SERCLA como vía que permite abordar cuestiones como la gestión de las emociones, la reconsideración de las posiciones, la violación de opciones nuevas o la aceptación de propuestas de mediación sin dilación ni consultas dudosas.

4. Participar en las mediaciones conforme a las reglas formales del SERCLA y conforme al principio de buena fe negociada. El compromiso de las partes interesadas con las reglas formales del Sercla queda expuesto en cada sesión de mediación y se refiere esencialmente a la confidencialidad y prohibición de grabar las sesiones; al respeto a la consideración debida de las personas participantes y al turno de palabra; al riesgo de apagar o silenciar los móviles y, en el caso de tratarse de sesiones presenciales, al cumplimiento de las normas de seguridad y aforo máximo.

Por otra parte, la mediación en el SERCLA constituye un procedimiento de auto composición de la conflictividad laboral creado por sus propios protagonistas y, como tal, es fruto y prolongación de la negociación colectiva. Siendo uno de los principios de ésta su desarrollo bajo el deber de negociar de buena fe, desde el SERCLA se entiende que existe una actuación acorde con dicho deber cuando:

- Se atienden los compromisos de preparar, preavisar y priorizar señalados en los números anteriores.

- La posición inicial de cada parte se mueve a lo largo del proceso de negociación, bien formulando propuestas u opciones, bien valorando contrapropuestas, existiendo por tanto intercambio de concesiones recíprocas.

- Existe un comportamiento leal entre las partes, facilitando la información necesaria para tomar decisiones, argumentando las posiciones o los rechazos, manteniendo sin alteración súbita las ofertas formuladas.

- Se cuenta con una agenda flexible para segundas o sucesivas reuniones, realizando las tareas acordadas entre reuniones y facilitando el resultado está con carácter previo a la sesión de mediación.

- La persona representante traslada o consulta sin dilación con su representado las propuestas que surjan de la otra parte o de la comisión de mediación, si aquí no estuviera presente o participando. Si el eventual acuerdo final precisase ratificación posterior por una Asamblea o Junta Directiva, debe advertirse esta circunstancia desde el primer momento.

- Se aplica a suspensión hasta y durante la celebración del acto de mediación determinadas medidas que dificulten o hacen imposible el efectivo desenvolvimiento de la labor mediadora, como sucede con declaraciones en medios de comunicación o redes sociales; la imposición selectiva de la sanción en el caso de un procedimiento en materia de régimen disciplinario laboral.

- Ambos partes admiten la posibilidad de que la comisión de mediación, llegado el caso pueda realizar una propuesta formal de mediación y se comprometen a estudiarla y responder a la misma.

- 5. Cumplir los acuerdos alcanzados como parte firmante de los mismos, dotándolos de seguridad jurídica y eficacia, contribuyendo a generar confianza en el SERCLA. En caso de que un extremo del acuerdo plantee dudas interpretativas o de alcance aplicativo, se adquiere el compromiso de solicitar una sesión aclaratoria con la comisión de mediación que interviene en el Acuerdo antes de la adopción de cualquier medida unilateral. Igualmente se asume el compromiso de acudir de nuevo al SERCLA, en el caso de que las partes alcancen un acuerdo posterior y previo al procedimiento judicial o cuando proceda con el fin de formalizar en el SERCLA dicho acuerdo y dejar sin efecto la anterior actuación.

- 6. Específicamente para cuando el conflicto afecte al sector público, la Administración pública, organismo público, agencia, entidad o empresa pública y/o quien actúe en su representación actuarán conforme al código ético SERCLA cuando se actúa voluntariamente al acto de mediación como una oportunidad para el diálogo o acuerdo por encima del excepcionalismo legal de no estar obligado a ello.

El Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales del pasado 22 de marzo, dio luz verde a la aplicación de un código ético para la mediación laboral en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) con la finalidad de impulsar la efectividad de la labor mediadora y favorecer su desempeño sobre la base de seis puntos esenciales. Este mismo código ético fue adoptado por el TAMIB de Baleares el año pasado y su aprobación permitió dar un sello de calidad a los operadores de la mediación que se comprometen a asumirlo y aplicarlo. Los puntos son los siguientes:

1. Preparar profesionalmente la negociación a desarrollar durante las sesiones de mediación con la persona representada como una oportunidad real para reconciliar las posiciones e intereses de las partes en conflicto y mejorar las relaciones futuras entre las mismas. La experiencia en mediación del SERCLA desde 1999 y de las personas mediadoras que intervienen les permite constatar y evaluar que los mejores resultados se alcanzan cuando previamente las partes en conflicto han preparado su posición negociadora adecuadamente y lo han hecho asistidas por profesionales formados en negociación y mediación laboral. Dicha preparación implica argumentar adecuadamente los asuntos y comunicarlos de forma eficaz, gestionar las

emociones presentes, estudiar y valorar con carácter previo posibles concesiones, conocer los intereses de la otra parte, predefinir la zona del posible acuerdo (zopa), diagnosticar de forma real las alternativas propias y de la otra parte de no llegarse al acuerdo (maná) y priorizar asuntos, entre otras cuestiones.

2. Preavisar, en su caso, de la imposibilidad de asistir presencialmente o de participar online en los actos de mediación por causas sobrevenidas con 24 h. de antelación. Dicho preaviso tiene por finalidad gestionar una fecha alternativa que evite la asistencia o participación en un acto fallido de la comisión mediadora y de la otra parte concernida y/o la terminación del procedimiento por desistimiento o suspensión por intentar su efecto. En el caso de que la razón que imposibilite la asistencia o participación suceda el mismo día que está previsto el acto de mediación, el aviso por el interesado deberá hacerse telefónicamente y hasta 15 minutos antes de la hora de inicio de la mediación. En tal caso, podrá determinarse su aplazamiento, si así lo autoriza expresamente la/s parte/s participante/s o participantes y hay plazo para ello. El aplazamiento se producirá en todo caso cuando la modalidad sea online y exista un problema técnico no subsanable.

En cualquier supuesto, si la imposibilidad queda referida a la asistencia presencial al acto de mediación la parte afectada realizará, previo consentimiento inicial grabado

OPINIÓN

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL)

Mediación laboral intrajudicial: incógnitas y retos

En un momento de colapso del sistema judicial español como el que estamos viviendo actualmente en todos los órdenes jurisdiccionales, vuelve a la palestra el debate sobre la idoneidad de fórmulas de mediación intrajudicial que permitan mejorar el acceso de los ciudadanos a la justicia con garantías de que su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 Constitución) se verá satisfecho adecuadamente. Baste recordar el fallo de la STC 125/2022, de 10 de octubre, en el que el Tribunal Constitucional declaró la vulneración del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas por la demora de más de tres años en la celebración del acto de conciliación previa y juicio en un proceso laboral de reclamación de cantidad.

La mediación laboral intrajudicial no es una alternativa al proceso, sino que se inscribe dentro del mismo y se desarrolla con la tutela del juez y con pleno respeto a las normas sustantivas y procesales. El Consejo General del Poder Judicial puso en marcha a partir de 2010 una serie de protocolos aprobados en su primer que se convirtieron en manuales prácticos a partir de 2013, pero su aplicación no resulta obligatoria, sino que es potestativa para aquellos jueces que quieran implementarla, de ahí que nos planteemos las múltiples incógnitas y retos que este mecanismo de mediación puede generar. Tengamos en cuenta que las diecisiete Comunidades Autónomas tienen sistemas de resolución extrajudicial de conflictos laborales, muchos de los cuales ofrecen porcentajes excepcionales de avenencia en las mediaciones, como es el caso de TAMIB Baleares o del SERCLA andaluz, lo que nos obliga a reflexionar sobre las posibilidades de convivencia de ambos sistemas -intra y extrajudicial- teniendo presente, además, que los sistemas extrajudiciales están mayoritariamente sostenidos en acuerdos interprofesionales entre organizaciones sindicales y empresariales. ¿Puede afectar la mediación intrajudicial a la autonomía colectiva y, consecuentemente, a la libertad sindical y de asociación?

Podemos estar de acuerdo con el CGPJ en que no siempre una sentencia es la mejor respuesta a un conflicto laboral, donde puedan quedar al margen consideraciones de tipo económico y social y no conseguirse la respuesta pacificadora que la cuestión litigiosa exige. Una sentencia desfavorable puede incidir negativamente en el ambiente laboral y generar sentimientos de frustración incompatibles con el sentido de justicia reparadora que se

persegue en todo contencioso. La acción sindical en la empresa busca por definición la negociación en el conflicto, por lo que las soluciones heteroconas son de difícil ejecución dentro de la empresa, máxime cuando ya existe una acendrada cultura de la resolución autónoma de conflictos laborales. La autoconcesión de intereses en el ámbito laboral. La lealtad de los procesos judiciales justificaría por sí misma cualquier alternativa procedimental que evitara dilaciones dilatorias en la resolución de los conflictos, pero la mediación debe ser asumida libremente por las partes y debe presentar todo tipo de garantías de neutralidad, imparcialidad, confidencialidad, bilateralidad y buena fe.

Bien es cierto que los servicios administrativos de mediación, arbitraje y conciliación en España (SMAC) constituyen hoy día, lamentablemente, un mero trámite formal preceptivo y previo a la presentación de las demandas laborales. La realidad es que la mediación administrativa previa no funciona porque no hay medios materiales ni humanos suficientes para gestionarla en su actual configuración procesal. Estos sistemas han sido sustituidos en algunas Comunidades Autónomas por los sistemas extrajudiciales derivados de acuerdos interprofesionales que, como en el caso del SERCLA andaluz, gestionan en torno a 3.000 expedientes al año que afectan a más de 500.000 trabajadores.



Pero no se está planteando la sustitución de dichos servicios administrativos, ni siquiera su reforma, sino la implantación de un nuevo sistema de mediación que pueda ser gestionado por una unidad judicial dirigida por el letrado de la Administración de Justicia de cada juzgado de lo social, o directamente por las Secretarías del Decanato o Presidencia del Tribunal provincial o autonómico sobre la base de una lista o panel de mediadores que deberán cumplir los requisitos de formación y experiencia que en cada caso se determinen.

«¿Quiénes serían esos mediadores y quién los elegiría?» En principio serían los jueces decanos o Presidencias de Tribunal quienes fijarían los requisitos a acreditar para formar parte del panel de mediadores, debiendo contar con una habilitación establecida reglamentariamente. Es decir, ni organizaciones sindicales ni empresariales serían llamadas, en principio, a presentar a sus mediadores a la lista. Parece que se opta por los profesionales jurídicos -abogados y graduados sociales- y no por los mediadores procedentes de sindicatos y patronales. Esto no es una mera afirmación, sino expresión de lo que la guía práctica del CGPJ dice en su página 137, que literalmente manifiesta que «La falta de aversión de ausencia labores de mediación en los conflictos individuales por los órganos administrativos y de creación convencional (o en algunos casos concretos y limitados), le escasez de tiempo de los órganos judiciales para asumir esta tarea, la sobrecarga de trabajo a la que ambos se ven expuestos, la ausencia de formación en técnicas de mediación, en suma, la insuficiencia de recursos materiales y humanos para llevarla a cabo ante el elevado número de litigios laborales individuales [...]», justificando la puesta en marcha de la mediación intrajudicial.

No podemos estar más en desacuerdo con alguno de estos análisis. Los sistemas convencionales de resolución extrajudicial de conflictos funcionan, y lo hacen con la inmediatez y anticipación que no puede ofrecer hoy día la oficina judicial. Lo hacen resolviendo conflictos jurídicos y de interés bajo parámetros anticompositivos de interés sindical y empresarial, o sea, las partes se dan la solución que mejor y más les interesa, siendo los mediadores quienes catalizan la resolución del conflicto. Decir, además, que la formación en técnicas de mediación está ausente en estos procedimientos es desconocer una realidad tangible de la que estamos muy orgullosos en los Consejos Autonómicos y Fundaciones privadas y del sector público que gestionan y administran estos sistemas extrajudiciales.

En definitiva, hay mucho que discutir aún acerca de la viabilidad, compatibilidad y complementariedad de los sistemas de mediación intrajudicial y extrajudicial laboral en España.

Sería bueno que nos centráramos a empezar a discutir propuestas de mejora entre el CGPJ, Fundación SIMA, los Consejos de Relaciones Laborales, Fundaciones y sistemas autonómicos, antes de que otra reforma procesal operamita le ponga todo para arriba, porque buscamos soluciones a problemas comunes y en algo coincidimos plenamente, es que llevar hoy un conflicto laboral a los tribunales no es una buena idea.

Por fin, el V AENC 2023-2025

OPINIÓN

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El 9 de mayo, Día de Europa, ha servido para cerrar un arduo proceso de negociación bipartite entre CEOE, CEPYME y CCOO y UGT que ha culminado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva con vigencia entre 2023 y 2025, y que mantiene la naturaleza jurídica y estructura de anteriores AENC. Ha pasado tres largos años desde el IV AENC, caracterizado por la convulsión de la pandemia, la volatilidad de precios de la energía y las materias primas, la crisis de la distribución, la puesta en Ucrania y una inflación desbordada que parece estar llegando a su fin. Por medio, una serie de reformas para poner en marcha los ERTEs que frenaron la destrucción de empleo postpandémica, y una reforma laboral en 2021 que también fue fruto del acuerdo tripartito.

Entre las principales conclusiones de este V AENC, destaca, en primer lugar, el reconocimiento de las materias de empleo y contratación que la reforma laboral mandata para su desarrollo desde la negociación colectiva, con el fin de consolidar desde el ámbito que

es propio a las organizaciones firmantes los objetivos de estabilidad en el empleo que en su momento se estableció. En materia de ERTEs (capítulo VI) el objetivo de la recuperación de salarios se ha traducido en unas directrices sobre incrementos retributivos del 4% en 2023, y del 3% para 2024 y 2025, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial para favorecer la ordenación y simplificación de los complementos salariales y los sistemas de remuneración variable y flexible, lo que tendrá impacto sobre cuestiones más difíciles de abordar en la negociación colectiva como los complementos de antigüedad.

En materia de contratación (capítulo III) se hacen llamadas a la incorporación en los convenios colectivos de los principales elementos desarrollados en el RD-ley 2/2021, de 28 de diciembre, en materia de periodo de prueba, transmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que pueden optar las personas con contratos de duración determinada, ampliar, en su caso, hasta un máximo de un año el contrato por circunstancias de la producción después de un periodo de suspensión improrrogable de la actividad o ocurrencias de la misma, o desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad del contrato de fijos discontinuos, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras, de las sectores de actividad y del empleo.

El AENC ha puesto también el énfasis en la necesidad de analizar, en cada uno de los ámbitos de actuación, la evolución de los

indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (capítulo VII) y para establecer medidas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras y logren reducir la frecuencia y duración de dichos procesos, así como otorgando de remuneración adecuada a los trabajadores de las Mismas Colaboradoras de la Seguridad Social en modificar las actuales competencias de los servicios públicos de salud y con plena libertad de la persona trabajadora, lo que obligará a acuerdos tripartitos nacionales y autonómicos para el estudio de las causas de la IT, su impacto sobre el Sistema Nacional de Salud, y la adopción de medidas de protección de la salud y la reducción de los procesos y de su duración.

En el capítulo VII, de igualdad entre mujeres y hombres, se incluye un apartado con compromisos específicos con una visión transversal que integra, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional, la formación y la promoción, o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, con medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, aborreciendo también la necesidad de actuar en materia de integración plena en el empleo de las personas con discapacidad y frente a las discriminaciones ante la diversidad y la integración de las personas LGTBI (capítulo XIV) y de afrontar, en los propios convenios colectivos, las violencias sexuales y de género (capítulo XV), proteger a las víctimas y convertir los centros de trabajo en espacios seguros.

El V AENC apuesta por los mecanismos de flexibilidad interna (capítulo IX) como herramientas que faciliten la adaptación competitiva de las empresas y la actividad productiva y la responsabilidad de las organizaciones empleadoras y las condiciones laborales, en un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas

trabajadoras. Entre esos instrumentos cabe destacar, por ser uno de las novedades centrales de la reciente reforma laboral, los criterios compartidos de ratificación de los ERTEs. El nuevo Mecanismo Rad como instrumento de flexibilidad interna que mantiene empleos y empresas frente a medidas más transitorias.

El AENC pretende desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia e teletrabajo, alcanzado en el diálogo social tripartito en el año 2020 (Ley 10/2021, de 9 de junio), resalta a dicha negociación (capítulo X). El Acuerdo incorpora también una novedosa apuesta por establecer pautas compartidas en el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva de conformidad con el artículo 20 bis ET y el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Finalmente, los firmantes han apostado decididamente por el funcionamiento eficaz de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que impone las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica (capítulo XVI) y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Se pretende que se pueda producir una transición justa a una realidad que está llegando hasta poner invertebradamente a las empresas, a través de la participación, la formación continua y la re-educación, y abordar las disímiles brechas para que nadie quede atrás.

Espereemos ver en breve los frutos que este importante Acuerdo dependerá sobre la estructura y los contenidos de la negociación colectiva en España, lo que dependerá, en gran medida, de la formación de los negociadores y de la responsabilidad de las organizaciones sindicales y empresariales en el seguimiento de los procesos de negociación en todos los niveles territoriales y funcionales.



Tribuna de Andalucía

Periférico regional de Información Económica y Empresarial de Andalucía

Queda prohibido copiar o reproducir los textos o imágenes, sin permiso de la editora, por cualquier medio sea impreso, digital o fotográfico y redes sociales.

Edificio: Grupo de Comunicación TCCAL
Dirección: Montserrat Hernández
Delegada: Celia Díaz
Secretaría de gerencia: Elena Méndez
Marketing y Tecnología: La Nueva Radio
Negociación: Anís Aguiar

Contacto: director@tribunadeandalucia.es
redaccion@tribunadeandalucia.es
publicidad@tribunadeandalucia.es
nº 16 | Depósito Legal: BE 221-2022
Impreso: BFRMONT

¡Ya tenemos Plan!



OPINIÓN

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL)

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 Elmiaco Eguren, aprobó el Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025), dando así cumplimiento al punto 3.11 del Pacto

Los objetivos estratégicos 1, 2 y 4 están contenidos 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 diversos ámbitos sectoriales y otras unidades de negocio, como los objetivos operativos están orientados a dinamizar el ritmo de las negociaciones y en reactivar y actualizar la negociación colectiva pendiente o deficiente, que se equala 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 PANIC, pues el CARL es perfectamente consciente de que la calidad técnica de un convenio es esencial en la evolución del conflicto colectivo y en la mejora de la productividad en la empresa. Los esfuerzos emprendidos por el organismo en este campo se ven 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, el aumento de la autonomía colectiva de las partes, el CARL realizará recomendaciones generales a las masas negociadoras que contribuyan a extender la negociación colectiva a las nuevas realidades emergentes, 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 humanos a la luz de las recientes actividades. 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, ámbito provincial y autonómico de acuerdo con los intereses de las partes negociadoras y favoreciendo la adscripción de los ámbitos de negociación a cada sector funcional y territorial. De igual modo se contribuirá desde el CARL a Declinar un mayor conocimiento y seguridad jurídica con relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables a las distintas actividades, ámbitos o funciones, legitimación para negociar y situaciones que afectan 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 poner su utilización como canal 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 artículo 81 del estatuto de autonomía de Andalucía a las necesidades y circunstancias que exigen el

desarrollo 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 Enco de actuación ante el SERCLA.

Finalmente, el II PANIC, 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 prevención de cultura preventiva de la seguridad y salud en el trabajo. Ambos cuestiones pasarán por el desarrollo de acciones formativas que podrán concretarse 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 materias 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 IAPPLI, con la promoción de la acción preventiva sobre factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de planes de seguridad, 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 PANIC (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 del conflicto final del estado de salud del Consejo en su 40 aniversario.

OPINIÓN

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL)

El CARL celebra este año el 40º aniversario de su Ley de creación, Ley de 27 de junio de 1983 de la Junta de Andalucía, y de la Ley de 19 de octubre de las Leyes aprobadas por el Parlamento de Andalucía desde sus inicios en la I Legislatura. Sin duda alguna un crucero obediendo a la necesidad de democratizar las relaciones laborales en un momento especialmente sensible de nuestra historia, cuando apenas llevábamos 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 la reafirmación de su identidad, en la medida en que el marco regulador del CARL responde, en aquellos momentos iniciales, a unas necesidades y contextos muy diferentes de los actuales. La necesidad de gestionar lo que se llama 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 ETI de 1980, tanto de carácter individual como colectivo, todo ello dentro del CARL de unas grandes expectativas de partida y de la responsabilidad de afrontar nuevas tareas.

Evidentemente, las cosas son muy diferentes en 2023. Cuarenta años no pasan en balde resulta evidente que hay que poner la ley al día y es ello estamos ya trabajando 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. Esta necesidad, por sí sola, justifica la formación técnica de su mandato de su Ley de creación a celebrar el 15 de noviembre en la Fundación Tres Culturas, en Sevilla.

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 27º aniversario, absorbió sus funciones consultivas, si bien es cierto que se trata de un órgano estatutario, órgano de autogobierno de Andalucía, no solo está representado los intereses de las organizaciones

sindicales y empresariales más representativas. La negociación colectiva y la resolución del conflicto colectivo siguen formando parte de las competencias del CARL, con su ecosistema natural el SERCLA, su 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 este una relación de soporte administrativo que también debería ser objeto de potestación con motivo de la efeméride que se celebra. En 2024, por otra parte, celebraremos el 25º aniversario del SERCLA.

Lo que queremos decir, es sencilla, es que debemos aprovechar al actual momento para reafirmar 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 Administración laboral. Incluso podemos decir que es una Administración que no ejerce como tal, o que no parece que lo haga, pero lo hace, es una Administración "ligada", 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.

Como Consejo tripartito -sindical, patronal y Administración- que es el ADN de su naturaleza, y 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 soportamos tiene



40º aniversario del CARL

la mejor estructura funcional, competencial e institucional de las posturas, 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 5 provincias y gestión económica en el marco de la Ley de Contorno del Sector Público. Aprovechemos este punto de partida, que son cuarenta años...

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, quiere impulsar en este 40º aniversario su relevante función de iniciativa, fomento y promoción de la negociación colectiva, de ofrecimiento de apoyo técnico y profesional a la negociación colectiva y a la resolución de los conflictos, con una voluntad insusceptible de modernización y actualización de nuestro sistema andaluz de relaciones laborales, con capacidad de propuesta y de creación de nuevos instrumentos técnicos 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.

Queremos, por tanto, fortalecer esa relación de reciprocidad entre el respeto a la autonomía colectiva de las organizaciones y al respecto 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.

El CARL actúa 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 estas no puedan llegar, un principio de proporcionalidad, por el que se priorizarán iniciativas adecuadas en su forma y su alcance, y un principio de atribución, por el que solo ejerceremos aquellas competencias que los 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 institucional y la búsqueda del consenso permanente, 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.

7.4. ENTREVISTA A JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ

Entrevista

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ,
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

**“Una de las funciones básicas del CARL
debe ser la evitación del conflicto desde
una óptica preventiva”**



Entrevistamos al presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, José Manuel Gómez Muñoz, que nos desgana toda la actualidad de las Relaciones Laborales de Andalucía tocando todos los temas de interés en esta materia.

Nacido en 1962, es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, departamento del que ha sido director en la Universidad de Sevilla desde 2019. Como docente ha sido profesor en las facultades de Derecho, Ciencias del Trabajo, y Económicas y Empresariales desde 1989, y es catedrático Jean Monnet de Derecho de la Unión Europea.

Cuenta con una amplia trayectoria como árbitro en conflictos laborales y ha ostentado la presidencia de numerosas mesas de negociación colectiva en Andalucía.



Entrevista

En el periodo postpandemia que vivimos, ¿Cuál es la radiografía de las Relaciones Laborales en Andalucía?

El contexto post pandemia es convulso, en el sentido de que nos hemos encontrado la Guerra de Ucrania, el estrangulamiento de las cadenas de suministro, la crisis energética con los precios disparados, lo que directamente se ha traducido en inflación. Pero a pesar de esta situación podemos decir que, haciendo una radiografía de estas Relaciones Laborales en Andalucía, tenemos una conflictividad laboral bastante moderada en este momento, que es acorde con la recuperación económica que se ha producido tras la pandemia. Se ha producido también una recuperación de la negociación colectiva a niveles anteriores a la pandemia, se han incrementado las duraciones de los convenios colectivos que han pasado a ser casi todos de ámbito temporal de 3 o 4 años

Tenemos una conflictividad laboral bastante moderada en este momento, que es acorde con la recuperación económica que se ha producido tras la pandemia

como consecuencia de los incrementos de IPC y de la inflación descontrolada. Pero afortunadamente hay un buen clima social que se manifiesta por ejemplo en la aprobación del Plan Social y Económico para el Impulso de Andalucía que se aprobó en el mes de marzo de 2023 por la Junta de Andalucía, Comisiones Obreras, UGT y la CEA. Además, fruto de ese pacto social es el Segundo Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva en Andalucía que hemos aprobado en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, hemos sido el primer organismo de la Junta en implementar ese Plan. Así, el 3 de julio con la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco se ha firmado este pacto que indica la existencia de una paz social y un clima de diálogo social reales. Hay que destacar también la firma a nivel nacional del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que nos ha servido para orientar varios objetivos estratégicos del Segundo Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva, siendo la primera comunidad autónoma en desarrollar el V AENC, incorporando al II PANC varios de sus capítulos esenciales.

Dicho esto, también es verdad que existen algunos problemas concretos como el ajuste entre la oferta y demanda de empleo en algunos sectores que son importantes para Andalucía como el hostelería, el agrícola o el sector industrial donde hay mucha dificultad para encontrar personal altamente cualificado. Hay varios planes de Formación Profesional impulsados desde la propia Consejería de Empleo de la

Junta de Andalucía para poder atender estas disfunciones del mercado de trabajo.

También quiero poner de manifiesto la atención especial que estamos prestando a los siete sectores estratégicos de la economía andaluza que es donde se produce la negociación sectorial que mayor número de trabajadores y empresas acoge. Hablamos del sector hostelero, comercio, agroalimentario, construcción, transporte, metal y el campo.

De este modo, podemos decir que en este periodo post pandemia la radiografía de las relaciones laborales en Andalucía no muestra fracturas.

¿Cree que el teletrabajo se ha asentado o está en retroceso?

En relación con el teletrabajo me gustaría comenzar haciendo una observación, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales fue el primer organismo en poner en marcha en abril de 2020 las mediaciones ODR, On line Dispute Resolution, que se establecieron ante la dificultad de poder acudir al SERCLA de manera presencial por la pandemia y ahora nos permite resolver muchos casos con este método, llegando a sacar adelante 2500 expedientes al año.

El teletrabajo a través de la nueva regulación que tuvo con la Ley 10/2021 de 9 de julio o el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, se introdujo en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores con la denominación trabajo a distancia, lo que ha supuesto un cambio de tendencia muy grande entre el periodo precovid y la situación postcovid. Ahora estamos volviendo un poco a la normalidad. Antes del Covid en España teníamos aproximadamente un porcentaje del 4,5 % de teletrabajadores que era una cifra muy baja si la comparamos con otros países europeos como, por ejemplo, Finlandia que estaba en el 13,5 % o Países Bajos que estaba en el 14 %. Pero llega el COVID y en el tercer trimestre de 2020 llegamos a contabilizar un 32 % de teletrabajo.

El problema es que no existen estudios fiables sobre el impacto en la productividad del teletrabajo, solo podemos manejar encuestas, y algunas de estas son encuestas por encargo, por lo cual pueden levantar suspicacias. De este modo, no es fácil definir la incidencia del teletrabajo, pero lo que sí es verdad que este aumenta el sentido de aislamiento de los trabajadores, lo que provoca que aparezcan ciertos riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa, o que aparezcan figuras novedosas como el caso de los nómadas digitales, que es un fenómeno muy complejo que está ahora en regulación porque plantea muchos problemas desde el punto de vista de la tributación o del control del aseguramiento social de los trabajadores.

A partir de esta regulación del teletrabajo, surgen estos problemas de aislamiento, de gestión a distancia de grupos de trabajo al haber muchas personas deslocalizadas de su puesto de trabajo. También está el problema de su incidencia sobre la conciliación familiar, que no es un asunto menor, así

Entrevista

como la dificultad en el control de las horas extraordinarias. De este modo, hace falta que se siga regulando el teletrabajo en el V Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva. Tenemos que negociar las condiciones que deben tener los trabajadores que están teletrabajando en su hogar para poder decir que tenemos una regulación segura del mismo, algo que ahora mismo no existe.

Hoy en día, las cifras se han reajustado después del Covid. Según Eurostats, la media europea está en el 25 % de teletrabajadores y en España estamos en el 15,3 % y probablemente siga bajando.

¿Cuál es su opinión respecto a los planes del Gobierno sobre la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas cobrando el mismo salario? ¿Cuál es la tendencia que se sigue en otros países en relación con este tema?

Este es un tema muy interesante y muy de actualidad. Es una cuestión que surge en el ámbito de un debate político, por lo que automáticamente el asunto se puede desenfocar. Lo primero que hay que decir respecto a esto es que la jornada media en España está en torno a las 37,8 ó 37,9; por lo que la propuesta de 37,5 puede parecer al principio que no es una propuesta muy osada. El problema es que esto no afecta igual a las empresas grandes que a las empresas pequeñas. No afecta igual al sector público como al sector privado. Lo que sí es cierto es que el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores dice que la jornada de trabajo será la que se pacte en el convenio colectivo y en el contrato de trabajo y por tanto yo creo que el Gobierno no puede decidir cuál es la jornada de trabajo, ni puede indicar a la negociación colectiva cual debe ser la jornada a pactar. Entiendo que es la autonomía colectiva la que determina esto y se debería respetar, por lo que comprendo a quienes han dicho que se está produciendo una invasión de la autonomía colectiva de las organizaciones.

En este tema hay, por otra parte, muchas incongruencias. ¿Tiene sentido reducir la jornada mientras se mantienen las horas extraordinarias? Lo lógico sería acabar primero con las horas extraordinarias y después podríamos plantearnos, quizás, esta reducción. Pero, en cualquier caso, corresponde a los sindicatos y la patronal negociar estas cuestiones.

Tampoco podemos olvidar que, a la micro pyme, que es la empresa estándar en nuestro país y representa el 80 % del total, este sistema de reducción de jornada sin reducción de salario le puede resultar verdaderamente complejo de aplicar.

¿Qué le parecen las nuevas medidas de conciliación aprobadas en el Real Decreto-Ley 05/2023?

Lo primero que querría decir es que el Real Decreto-Ley 5/2023, como ocurre con otras normas que se acaban de aprobar por el Gobierno, es un totum revolutum, es decir, se trata de un conjunto de medidas para la conciliación que se encuentra en medio de medidas para la transposición de di-

rectivas en el caso de la modificación de estructura de las sociedades mercantiles por un lado y por otro lado medidas para la ejecución del derecho de la Unión Europea; en medio han metido una cosa que llaman Libro Segundo y ahí incluyen una serie de medidas de conciliación, por lo tanto todo esto desde el punto de vista de la seguridad jurídica es un problema enorme. Si ya es difícil encontrar normalmente las normas laborales por la amplia producción que hay en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ahora además te meten disposiciones de carácter laboral en normas técnicas que no tienen nada que ver con el Derecho del Trabajo, por lo que la búsqueda de legislación se convierte en una auténtica tortura y esto afecta a la seguridad jurídica y al compliance de las empresas.

Dicho esto, ha transcurrido muy poco tiempo por lo que la valoración de las medidas es muy complicada a estas alturas, pero sí es cierto que se han incluido modificaciones, algunas de calado como el 4.2 C del Estatuto de los Trabajadores donde se habla del derecho de los trabajadores a no ser discriminados por la adopción de medidas de conciliación y de corresponsabilidad de la vida familiar, convirtiéndose la conciliación laboral en un derecho laboral. Esto tiene transcendencia jurídica y una significación importante.

La jornada media en España está en torno a las 37,8 ó 37,9; por lo que la propuesta de 37,5 puede parecer al principio que no es una propuesta muy osada

En segundo lugar, en el artículo 34.8 ET se produce una regulación que puede ser compleja de asumir por la negociación colectiva. El artículo dice que se establecerán adaptaciones de jornadas y horarios que deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Se da paso a la negociación colectiva para regular estas medidas, pero se dice que, si no dice nada al respecto el convenio colectivo, se podrá negociar directamente entre el empresario y el trabajador, algo que vemos un poco complejo en la práctica real de las empresas, cuesta entender cómo se pueden producir estas negociaciones interpersonales. No parece que esta modificación legal sea especialmente garantista. No obstante, la negociación colectiva ya está tomando algunas medidas a este respecto y eso me parece más positivo.

Luego también ha habido una modificación importante en los artículos 37.3, 37.4, 37.6 y 37.9 ET en relación con los

Entrevista

permisos, donde se han incorporado los permisos por fallecimiento de pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad, o para las ausencias por causa mayor por motivos familiares urgentes en el caso de enfermedad o accidente en el caso que se haga indispensable la presencia inmediata del trabajador. Aquí nos encontramos con el problema de siempre de los conceptos jurídicos indeterminados. Tenemos que definir en primer lugar que es fuerza mayor por motivos familiares y después tenemos que determinar qué es lo que hace indispensable la presencia del trabajador para pedir un permiso de estas características. De este modo, todo esto debe ser asumido por la negociación colectiva porque será la única manera de que se puedan establecer garantías tanto para la empresa como para los trabajadores de que estos permisos sean viables.

Después están las excedencias, 46,3 ET, de tres años por hijos pequeños y de dos años por pareja de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho. De alguna manera, se ha querido dar carta de naturaleza a las parejas de hecho y la garantía de sus derechos y la de sus consanguíneos.

También el permiso parental de 8 semanas hasta que el menor cumpla 8 años (48 bis ET) que es un artículo nuevo, así como las causas de nulidad extintivas para que no se despidan a los trabajadores por motivos de conciliación, siendo declarado el despido nulo en estos casos.

¿Cuál es el grado de implantación de los Planes de Igualdad y Protocolos de Acoso en las empresas andaluzas? ¿Se está haciendo algún tipo de acción para ayudarlas a su implantación?

Los datos son difíciles de obtener porque los planes de igualdad tienen que subirse al Registro de Convenios (REGCON) y por tanto hay que hacer una valoración estadística desde el propio REGCON. En España tenemos unas 48.000 empresas de más de 50 trabajadores y en el caso de Andalucía son unas 5.500. El plazo de aplicación terminaba el 7 de marzo de 2022 y creemos que podemos estar en torno a un 60% de empresas que tienen el Plan de Igualdad ya implementado.

Es importante decir que el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Instituto Andaluz de la Mujer impartimos un curso para la preparación de Planes de Igualdad en las empresas y me parece un curso interesante porque estamos materializando, dentro de la negociación colectiva, estos planes siguiendo las pautas que están reguladas en la normativa. Al mismo tiempo, el IAM aprobó el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 en el mes de marzo de 2022. Este Plan contempla este tipo de medidas para planes de acoso y planes de igualdad.

Luego hay que decir que en septiembre la Junta de Andalucía puso en marcha una estrategia subvencionada con 6000 euros para la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas, lo que indica que la Administración está sobre este tema. De hecho, el CARL en el II Plan de Apoyo a la

Negociación Colectiva en Andalucía tenemos dos objetivos estratégicos que se encargan de incorporar a la negociación los Planes de Igualdad. Son el objetivo estratégico número 5, que tiene un objetivo operativo 9 para favorecer la negociación de los contenidos de los Planes de Igualdad en los convenios colectivos y también el objetivo operativo 11, que tiene el objeto de valorar la actuación de los Planes de Igualdad en la prevención de la violencia de género.

¿Cuál es el estado de la Negociación Colectiva en Andalucía?

Haciendo una radiografía general podemos decir que, tal como hemos comprobado en la memoria del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de 2022 y en la de 2023 que estamos cerrando, la situación es la siguiente. Computando comparativamente los datos disponibles en el CARL entre estos dos años últimos, el número de convenios colectivos andaluces existentes en nuestra comunidad alcanza la cifra de 1.562/1.580, los cuales afectan a 1.613.733/1.715.600 de personas trabajadoras y a 304.937/331.467 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 1.267/1270 convenios, dando cobertura a 184.763/310.050 empresas y 1.103.877/1.556.356 trabajadores.

Por lo que se refiere a los convenios colectivos en vigor en el año natural correspondiente (originarios y revisados), se ha pasado de 680 convenios vigentes en 2022 a 621 en 2023, lo que supone un descenso del 8,68%, pero en cambio se ha incrementado en un 67,81% el número de empresas cubiertas por convenio, 275.000 aproximadamente, y en un 40,99% el número de personas trabajadoras con cobertura de convenio, 1,4 millones aproximadamente, lo que es un dato que deber resaltar necesariamente porque indica la vitalidad del sistema de negociación colectiva de Andalucía. La cobertura al 99,5% de las empresas y al 89,3% de los trabajadores y trabajadoras en Andalucía da una idea de la potencia de la negociación colectiva en Andalucía.

Hay una serie de convenios importantes que están en negociación. Por poner solo unos ejemplos tenemos en Cádiz el convenio de Acerinox y próximamente el del Metal, Comercio de la Piel y el Calzado; en Granada se ha firmado en noviembre el convenio del Campo que estaba decaído desde 2018 y el del campo de Almería está próximo a cerrarse. La industria de la salazón en Huelva, las empresas del sector de la dependencia en Andalucía, o el de agencias de transporte de Sevilla, son otros botones de muestra. Hemos resuelto bloques de convenios importantes como el de transporte de mercancías y viajeros de Cádiz, el del comercio en Córdoba, el de la vid en Cádiz, o el convenio del Metro de Sevilla, las empresas de limpieza en Córdoba, Sevilla o Almería.

Nosotros tenemos dos mecanismos, a través del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva, que consisten en los asesoramiento técnicos a las comisiones negociadoras, y la



Entrevista

designación de presidencias de convenios; desplazamos a nuestros técnicos para que asesoren a los negociadores del sector directamente en la provincia que se trate, o bien, damos presidencias técnicas, nombramos presidentes que son los que dirigen el proceso de negociación y ponen de acuerdo con las partes. Es una presidencia activa y mediadora. En el momento que hay bloqueo el presidente hace propuestas a ambas partes. De esta manera estamos sacando convenios que son muy difíciles de negociar por su complejidad técnica y económica.

¿Cómo valora la labor del SERCLA? ¿Cuáles son sus puntos fuertes y en qué aspectos debería mejorar?

Desde que llegué a la presidencia del CARL hace poco más de un año tuve muy claro que era necesario blindar el SERCLA. Estaba muy reciente lo sucedido en Castilla y León donde el SERCLA había sido suprimido y nosotros teníamos la preocupación de que quedara clara la idea de que los Sistemas Extradjudiciales de Resolución de Conflictos Laborales son un sistema de impartición de Justicia Social y tienen amparo dentro del artículo 7 y 37 de la Constitución y por lo tanto son un mecanismo de tutela y garantía de derechos exactamente igual que el de los jueces de lo social. Para nosotros el SERCLA tiene una importancia capital y debe mantenerse al margen de quien gobierne en cada momento y de cualquiera que sea la situación económica, política o social. La paz social no tiene precio.

Tengo un dato que es bastante revelador de la importancia del SERCLA que empieza a funcionar en 1999; durante estos 25 años el CARL a través del SERCLA ha evitado la pérdida de más de 48 millones de horas de trabajo que se podían haber ido en huelgas. Si tomamos el coste medio de la hora de trabajo que en el año 1999 era de 6 euros/hora y que en este momento es de 20,6 euros/hora, el ahorro que ha supuesto para el tejido económico andaluz la actuación del SERCLA se cifra en 800 millones de euros. El coste que ha tenido el SERCLA en estos años apenas ha llegado a los 20 millones de euros. Todo esto te da una idea de la importancia que tiene el SERCLA.

Ahora mismo podemos decir que el SERCLA asume en torno al 4,5 por ciento de los conflictos individuales en Andalucía, mientras que el 95% los asume el CMAC que depende de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo. Esto significa que todos los conflictos colectivos están en el SERCLA y están alrededor de los 840 casos al año y afectan a cerca de 509.000 trabajadores, mientras que el CMAC hace lo mismo para unos 41.000 trabajadores. La importancia numérica del trabajo que hace el SERCLA en términos de trabajadores atendidos excede con mucho a la que realiza el CMAC.

También hay que decir que los porcentajes de avenencias son muy similares entre el SERCLA y el CMAC y está alrededor del 24%. Ahora mismo estamos en torno a los 3.200 conflictos entre los individuales y colectivos, habiendo este

último un ligero repunte de los conflictos individuales debido a que estamos recibiendo muchos conflictos individuales derivados de la aplicación del régimen de sanciones en los convenios colectivos.

También hemos aprobado un código ético del SERCLA con un protocolo que hemos firmado en el mes de junio pasado con el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y que va a permitir que los profesionales que atienden estos conflictos dentro del SERCLA se acojan a ese código ético para obtener del SERCLA una distinción de trabajo y con esto queremos garantizar que el sistema funcione sobre el principio de buena fe y se pueda conseguir una mediación real y efectiva.

¿Qué importancia tiene la labor de los Graduados Sociales en las Relaciones Laborales en Andalucía?

Tiene una importancia capital pues son los especialistas en el derecho laboral y de la Seguridad Social. Personalmente, por razones profesionales al ser Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social he tenido mucha vinculación con los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y en la puesta en marcha de la Escuela de Graduados Sociales en Sevilla y la posterior Facultad de Ciencias del Trabajo, y su labor siempre vital.

La importancia que tiene la labor del Graduado Social tiene que estar reconocida permanentemente, en especial en los ámbitos de la negociación, los asesoramientos y la mediación en el SERCLA.

Para nosotros tienen una función de operador jurídico especializado y esencial y por tanto tiene que ser implementada esta función; de hecho desde el CARL tenemos previsto por lo que se refiere a la Cátedra de Negociación Colectiva Laboral de Andalucía que vamos a poner en marcha con la Universidad Internacional de Andalucía, como por el Curso de Capacitación para la Mediación Laboral que hacemos con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo la posibilidad de incorporar también a los Graduados Sociales como especialistas tanto en el asesoramiento técnico de la negociación como en la mediación.

Por lo tanto, para nosotros la relación es muy estrecha y de un interés máximo y así se lo hemos expresado siempre desde el inicio de mi mandato al presidente del Consejo Andaluz de Graduados Sociales, José Blas Fernández.

¿Cómo valora las relaciones institucionales de este Consejo Andaluz con los Colegios de Graduados Sociales y qué líneas de trabajo en común se deberían reforzar?

Hemos renovado el convenio de colaboración institucional con el Consejo Andaluz de Colegios de Graduados Sociales en el primer año de mi mandato y hemos firmado también el Código Ético de Actuación ante el SERCLA, por los que tenemos ahí dos puntos muy importantes desde los que trabajar.



Entrevista

Esa vocación de Administración prestadora de servicios es irrenunciable para nosotros y queremos que se vea reflejada en la nueva ley que esperamos que quede aprobada en esta legislatura

Sobre la base del convenio institucional tenemos previsto la organización de distintos cursos y seminarios, algo que me parece vital recuperar en nuestra relación con los Colegios como ya se hacía antes, por el enriquecimiento que supone para el CARL esto y en esa tarea estamos.

Vamos a tener una relación más estrecha desde el punto de vista de nuestros intercambios institucionales. Con mayor presencia tanto en los actos organizados por el Consejo Andaluz de Graduados Sociales como por nosotros, esperando que sigamos profundizando más en esta relación que es recíprocamente fructífera para ambas instituciones.

¿Cuáles son los próximos objetivos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales?

En primer lugar, poner en marcha la Cátedra de Negociación Colectiva Laboral de Andalucía en virtud del convenio con la Universidad Internacional de Andalucía en este comienzo de año. Quiero agradecer a la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Dña. Rocío Blanco, que haya tenido la inteligencia y la sensibilidad de entender la necesidad de esta Cátedra para el CARL y así poder realizar esta formación que es capital para que las mesas de negociación tengan a los mejores negociadores y negociadoras en Andalucía. Creo que mejorar la calidad técnica de los convenios colectivos es el mejor mecanismo para poder evitar los conflictos laborales.

Por otro lado, queremos poner en marcha, de hecho, ya está funcionando el piloto, el Curso de Capacitación para la Mediación Laboral. Hemos probado el curso en el Tribunal Arbitral y de Mediación de Islas Baleares TAMIB y ha sido un gran éxito y es un modelo que vamos a extender a nivel nacional. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales quiere tener una posición de liderazgo dentro de los Consejos autonómicos de Relaciones Laborales con el objeto de avanzar en estas dos líneas de formación que me parecen que son

esenciales porque son la base para evitar el conflicto y esa, en definitiva, es una de las funciones básicas del Consejo: la evitación del conflicto desde una óptica preventiva.

Además, queremos ver la posibilidad de hacer la reforma técnica del SERCLA que necesitamos, a través del III Acuerdo Inter confederal para el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Es importante que podamos tener un sistema que sea sostenible desde el punto de vista presupuestario y con unos mediadores perfectamente formados y certificados. Este es un modelo que queremos exportar fuera de Andalucía y que necesitamos implementar en 2024.

Por último, queremos conseguir la reforma de la Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales que ha cumplido 40 años en el año 2023. Esta ley es la cuarta que emitió el Parlamento de Andalucía en 1983, siendo el CARL casi tan antiguo como la propia Junta de Andalucía y necesitamos poner el Consejo al día desde el punto de vista normativo. Hay una gran dispersión normativa y necesitamos unificarla en una sola norma que nos dé seguridad jurídica y tenemos que hacer una ley que esté al día en el sentido de que somos ya una Administración que presta servicios a la negociación colectiva y a la resolución de conflictos en Andalucía. Esa vocación de Administración prestadora de servicios es irrenunciable para nosotros y queremos que se vea reflejada en la nueva ley que esperamos que quede aprobada en esta legislatura.





8.

**INFORME ANUAL DE
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA ANDALUZA
2023**



8. INFORME ANUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA 2023

8.1. FIRMA DEL II PLAN DE APOYO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2023-2025)

En el pleno del CARL del día 3 de julio presidido por nuestra Consejera Dña. Rocío Blanco tuvo lugar la firma del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025), de la mano de nuestras organizaciones CEA, UGT Andalucía y CCOO Andalucía. Somos el primer Consejo de Relaciones Laborales de España en implementar el V AENC y damos cumplimiento a nuestras obligaciones nacidas del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía auspiciado por la Junta de Andalucía. Un gran día para las relaciones laborales en Andalucía.





TEXTO DEL II PLAN DE APOYO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2023-2025)



II PLAN DE APOYO DEL CARL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL ANDALUZA (2023-2025)

Índice

1. Introducción

2. Plan de Apoyo 2023-2025

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Contribuir a facilitar los procesos de negociación en los distintos ámbitos sectoriales y otras unidades de negociación.

Objetivo Operativo 1: Ritmo adecuado de la negociación colectiva prevista en el año.

Medidas de apoyo del objetivo operativo 1

Objetivo Operativo 2: Reactivación y actualización de la negociación colectiva pendiente o desfasada.

Medidas de apoyo del objetivo operativo 2

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Implementar formación específica a las personas negociadoras de los convenios

Objetivo Operativo 3: Facilitar formación especializada a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos sectoriales. > Medidas de apoyo del objetivo operativo 3

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Reforzar el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como órgano colegiado de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía.

Objetivo Operativo 4: Reformar la Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Medidas de apoyo del objetivo operativo 4

Objetivo Operativo 5: Racionalización de la estructura de la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y autonómico

Medidas de apoyo del objetivo operativo 5

Objetivo Operativo 6: Contribuir a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica con relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afectan a la aplicabilidad del convenio. Determinar la realidad de los ámbitos personales de cobertura.

Medidas de apoyo del objetivo 6

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Facilitar a las unidades de negociación propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador

Objetivo Operativo 7: Colaborar en la adaptación y renovación del convenio al marco regulador y a las nuevas realidades socio laborales como factor para el logro del incremento de la productividad empresarial y los niveles y estabilidad de un empleo de calidad.

Medidas de apoyo del objetivo operativo 7

Objetivo Operativo 8: Apoyar y potenciar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias.

Medidas de apoyo del objetivo operativo 8

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva

Objetivo Operativo 9: Igualdad de género, de trato y de oportunidades en la negociación colectiva

Medidas de apoyo del objetivo operativo 9

Objetivo Operativo 10: Fomentar la incorporación de la mujer a la negociación colectiva

Medidas de apoyo del objetivo operativo 10

Objetivo Operativo 11: Impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva

Medidas de apoyo del objetivo operativo 11

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. Fortalecer y dinamizar el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)

Objetivo Operativo 12: Potenciar la utilización del SERCLA como cauce para la solución de los conflictos derivados de las negociaciones

Medidas de apoyo del objetivo operativo 12

Objetivo Operativo 13: 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

Medidas de apoyo del objetivo operativo 13

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7: Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo.

Objetivo Operativo 14: Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo, con la incorporación de cláusulas en colaboración con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Medidas de apoyo del objetivo operativo 14

1. INTRODUCCIÓN

Se cumplen cuarenta años del nacimiento del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), órgano de diálogo y participación social en el ámbito de las relaciones laborales que contribuyó a democratizar. Creado en 1983, está formado por las organizaciones sindicales y empresarial más representativas de nuestra Comunidad Autónoma, Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, así como por la Junta de Andalucía, a cuya Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo queda funcionalmente adscrito. Según el art. 3.1.d) de la Ley 4/1983, de 27 de junio, corresponde al CARL “facilitar, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva consagrado en el artículo 37 de la CE, la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales, mediante apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento”.

En estos cuarenta años de funcionamiento, el CARL se ha consolidado como un referente fundamental en el marco general de las relaciones laborales en Andalucía. Como adalid del diálogo y del consenso ha sido, y es, especialmente decisiva su aportación al mejor desarrollo de las relaciones laborales en nuestra Comunidad Autónoma y para la configuración de la negociación colectiva como instrumento principal para la regulación de las relaciones colectivas de trabajo en donde el convenio colectivo se convierte en espacio idóneo para favorecer la competitividad empresarial y para el mantenimiento y la creación de empleo.

La negociación colectiva es uno de los pilares esenciales de nuestro sistema de relaciones laborales y rigiéndose la misma por el principio fundamental de la autonomía colectiva de las partes, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es garante y propulsor de este principio inalienable en torno al cual, articula y extiende todas sus competencias y ámbitos de actuación.

Es también este Consejo expresión máxima de la participación institucional y representativa de los interlocutores sociales y económicos en los órganos colegiados de la administración autonómica, cumpliéndose el mandato Constitucional y Estatutario en cuanto al papel que desempeñan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ejercicio de la defensa de los intereses que les son propios. El CARL se proyecta como un modelo que ha servido de referencia para la composición de los demás órganos de participación institucional consagrando el carácter tripartito y paritario que rigen en estos ámbitos participativos y representativos.

El CARL tiene también asignada por el art. 3.1.e) de su Ley la función de “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 realiza en el CARL a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), residenciado en el Consejo y regulado en el Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA de 09/02/2022 - corrección de errores BOJA de 03/03/2022.)

Igualmente, tiene como función la “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), y la “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)

Asume el CARL, a través de la Secretaría General, art. 3.1.g) de su Ley, 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. De la misma manera lleva la 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, así como la 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).

El RDL 32/2021 en su Art.86. 4, viene a reforzar el papel de los sistemas de mediación en la resolución de los conflictos: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Actualmente, el estudio, seguimiento e impulso que de la negociación colectiva se lleva a cabo desde el CARL determina que anualmente se efectúen, entre otras actuaciones, la elaboración de informes estadísticos periódicos y de estudio del contenidos de los convenios colectivos; la atención de un millar de consultas sobre vigencias y ámbitos de los convenios; la celebración de más de treinta reuniones provinciales de seguimiento de ritmo de la negociación colectiva; la atención de las presidencias de convenios colectivos solicitadas y la recepción de más de 200.000 visitas de usuarios de la web del CARL, que se encuentra en proceso de actualización, y de su mapa de negociación colectiva.

El Consejo fomenta, 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 (2018-2021) que contenía un conjunto ordenado de objetivos y medidas para el impulso de la negociación colectiva que es necesario actualizar y modernizar en este momento de la mano del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía suscrito en marzo de 2023 por la Junta de Andalucía y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El punto 2.3.11 del Pacto Social y Económico recoge 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)”. Con el objetivo estratégico de reforzar el CARL, se pondrá en marcha el proceso de modificación de su actual Ley que permita superar la actual dispersión normativa en la que se encuentran sus funciones y modernizar su estructura interna adecuándola a las realidades y exigencias del siglo XXI. Es voluntad de los firmantes que este II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía sirva de impulso de una nueva Ley del CARL que le permita seguir cumpliendo su cometido de facilitar la consulta y la cooperación entre la Administración autonómica y las organizaciones empresariales y sindicales, así como las de éstas entre sí, y favorecer su acceso a los servicios administrados por la Comunidad Autónoma .

La negociación colectiva despliega una función reguladora de las relaciones laborales que constituye un factor esencial para generar un clima favorable a la inversión productiva, al tiempo que facilita mecanismos efectivos de adaptación de las empresas a las circunstancias cambiantes de los mercados, mejorando su competitividad y capacidad productiva, todo lo cual propicia la creación de empleo y el mantenimiento de un mayor número de puestos de trabajo, estableciendo un adecuado equilibrio entre los respectivos intereses de empresas y personas trabajadoras. Además de estas funciones, la negociación colectiva, al ser fruto de un proceso cuyo fin es la adopción conjunta de decisiones, ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales. Asimismo, el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva, configurado constitucionalmente como derecho de autonomía de las partes, implica que los resultados de la negociación contenidos en los convenios colectivos son generados por las propias partes, lo que les permite dar respuesta a las necesidades que en cada momento pueden requerir las circunstancias del mercado laboral. En este sentido el convenio colectivo, como complemento de la legislación, permite a sus protagonistas ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de los sectores productivos.

Como ha indicado la Organización Internacional del Trabajo, son múltiples los beneficios que la negociación colectiva supone, tanto en relación con la calidad del empleo, la igualdad, la formación y las relaciones laborales en la empresa, como a nivel macroeconómico. En efecto, la negociación colectiva permite la mejora y adecuación de los salarios y puede ser una herramienta para el ajuste de estos a la productividad; permite negociar acuerdos sobre la jornada laboral que armonicen el interés de las personas trabajadoras en conciliar la vida laboral y familiar y el interés de las empresas por las jornadas laborales flexibles; puede mejorar el acceso a mayores coberturas sociales y facilitar la seguridad y la protección en el empleo; crear mecanismos para la participación en el lugar de trabajo; mejorar la igualdad

de género y promover la paridad en los órganos de representación; puede mejorar el acceso a la formación profesional continua y adecuarla a las necesidades de las personas trabajadoras, de la empresa y del sector; permite el ejercicio de derechos y principios democráticos; ofrece una vía para expresar y resolver demandas, lo cual a su vez mejora el bienestar de las personas trabajadoras y las empresas; institucionaliza la solución de conflictos y contribuye a la estabilidad de las relaciones laborales; permite adaptar una normativa aprobada de forma conjunta a un sector de actividad o lugar de trabajo; legitima las normas y mejora el cumplimiento de las disposiciones legales; puede facilitar la adaptabilidad de las empresas a una caída o aumento temporal de la demanda; aumenta el compromiso de trabajadores y trabajadoras y mejora el intercambio de información y se asocia, en fin, a una mayor estabilidad en el empleo. Asimismo, a nivel macroeconómico, la negociación colectiva sectorial se convierte en mecanismo para reducir la desigualdad y permitir una distribución más justa de la renta, contribuyendo en definitiva a mejorar la productividad empresarial y la calidad del empleo.

Por otra parte, la negociación colectiva es inherente al diálogo social. El art 10.20º Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA) establece entre los 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. Los protagonistas de la negociación colectiva son las personas trabajadoras y las empresas, a través de sus representantes: las organizaciones sindicales y empresariales. En esta materia, y como consecuencia del necesario respeto al principio de autonomía de las partes, el papel de los agentes sociales y económicos como interlocutores necesarios e imprescindibles resulta incuestionable. El diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

De igual manera, el art. 26.2 EAA, 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 SERCLA, 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). En Andalucía, el Estatuto de Autonomía establece como objetivo básico el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad. La participación activa de estas organizaciones en el proceso de fijación de la agenda es la mejor manera de garantizar la adecuación de las medidas adoptadas y el funcionamiento eficaz de la negociación colectiva. Cualquier actuación pública para promover la negociación colectiva difícilmente tendrá éxito si los interlocutores sociales no utilizan las instituciones concebidas para tal fin, lo cual significa que es necesaria su visión y participación para identificar los problemas y fijar la agenda. Después de todo, ellos son los protagonistas y beneficiarios directos de la negociación colectiva.

En esta labor de participación se ha revelado imprescindible la promoción de procedimientos y mecanismos de impulso y apoyo para la negociación colectiva, así como el fomento de negociaciones constructivas, fundamentadas e informadas, previniendo y resolviendo los conflictos laborales de manera canalizada a través del SERCLA. En efecto, el SERCLA se ha consolidado como un instrumento valioso y positivo para canalizar y resolver conflictos en el ámbito de las relaciones laborales y facilitar la adopción de acuerdos.

En esta fase de diagnóstico se ha evidenciado de manera particular el papel fundamental que el convenio colectivo de sector tiene en orden a asegurar la mayor cobertura posible de empresas y personas trabajadoras en cualquiera de sus distintos niveles, provincial, autonómico o estatal. No en vano en Andalucía los convenios colectivos de sector, pese a su menor entidad numérica (12% del total de las unidades de negociación), dan cobertura al 93% de las personas trabajadoras y al 99% de las empresas acogidas a convenios colectivos de esta naturaleza, de ámbito provincial o autonómico.

Siendo en cualquier caso los interlocutores sociales los que están en mejor disposición para decidir cuál es el nivel de negociación más adecuado, cabe reseñar en cualquier caso el papel configurador que realizan los convenios colectivos sectoriales en sus distintos ámbitos, estableciendo las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva y potenciando la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de cumplir una función niveladora en la distribución salarial y de establecimiento de condiciones de trabajo en el sector de actividad concreto.

Fruto de esa participación y de la necesidad de estructurar, potenciar y divulgar las actuaciones que se vienen llevando a cabo en esta materia, y de la mano del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía, nace el presente II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (2023-2025), en el marco de un nuevo contexto de recuperación económica y del empleo, con pleno respeto a la autonomía colectiva y con el necesario cometido que corresponde y debe ofrecer el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como institución activa y de referencia para la negociación colectiva andaluza.

Por otra parte, la canalización de la conflictividad laboral a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, residenciado en el CARL y creado por el Acuerdo Interprofesional firmado en 1996 por las organizaciones sindicales y empresarial más representativas de nuestra Comunidad Autónoma, Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, así como por la Junta de Andalucía, como garante del mismo, ha permitido gestionar de manera ordenada la conflictividad laboral, contribuyendo a un adecuado clima de diálogo social en nuestra comunidad autónoma. Desde que en 1999 inició sus actuaciones, el SERCLA ha gestionado más de 25.000 expedientes que han afectado a 16 millones de trabajadoras y trabajadores, 1,5 millones de empresas, y ha logrado evitar la pérdida de 47 millones de horas de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma por acuerdos alcanzados en conflictos previos a convocatorias de huelgas.

Para posibilitar un diseño adecuado y eficiente de este II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025) se ha partido de un análisis riguroso de la situación de la misma en todo el territorio de Andalucía y en el que han tenido un papel destacado los agentes sociales y económicos más representativos que conforman, junto a la Administración autonómica, el CARL. En este sentido cabe destacar que el punto de partida del presente Plan serán las unidades sectoriales de negociación por dar cobertura a más del 99% y del 93%, respectivamente, de empresas y personas trabajadoras.

2. PLAN DE APOYO 2023-2025

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Contribuir a facilitar los procesos de negociación en los distintos

OBJETIVO OPERATIVO 1: Ritmo adecuado de la negociación colectiva prevista en el año.

En cada ejercicio deben renovarse aquellos convenios colectivos que han sido denunciados, y que por tanto deben negociarse en la correspondiente anualidad. Entendemos por ritmo adecuado aquellos procesos de renovación de la negociación colectiva que se inician con antelación suficiente a la conclusión de su vigencia; que cuentan con un calendario real y efectivo de reuniones de la Comisión Negociadora; que recurren de inmediato y de común acuerdo a instrumentos de desbloqueo en casos de bloqueos en el arranque o durante el proceso de negociación y que culminan la negociación y firma del convenio dentro del primer semestre del año inicial de vigencia.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 1

- 1.1. Invitar a la iniciación con anticipación suficiente del nuevo proceso de negociación y puesta a disposición de todos los instrumentos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de aquellos convenios sectoriales que vayan siendo denunciados.
- 1.2. Ofrecer las instalaciones del Consejo en las ocho provincias andaluzas para la constitución y desarrollo de las sesiones de la Comisión Negociadora.
- 1.3. Prestar Servicio de Presidencia del Convenio Colectivo, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por acuerdo de ambas partes, de los convenios colectivos sectoriales o aquellos convenios colectivos de empresa que tengan 50 ó más personas trabajadoras. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras que se alojen en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, un experto que facilite la negociación entre las partes, ordenando los debates, desarrollando igualmente las labores de convocatoria y levantamiento de actas de sesión.
- 1.4. Facilitar a las mesas de negociación una guía para la negociación colectiva bajo el principio de buena fe, que incluya buenas prácticas en materia de preaviso de la denuncia anticipada en 2 meses, pacto de ultraactividad ampliada hasta la firma del siguiente convenio, cláusulas de desarrollo de la negociación bajo el principio de buena fe, y utilización de los procedimientos de gestión de conflictos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía

(SERCLA), con carácter previo e inmediato a la adopción de medidas de conflicto colectivo o a la escalada del mismo.

- 1.5. Seguimiento por las Comisiones de trabajo de carácter técnico para el seguimiento de la negociación colectiva provincial del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la constitución de las comisiones negociadoras y del calendario de reuniones previsto.
- 1.6. Prestar Servicio de adecuación normativa del texto del convenio colectivo, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por acuerdo de ambas partes. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras, un estudio sobre las necesidades de adecuación normativa que pueden observarse en el anterior texto del convenio colectivo.
- 1.7. Remitir en el arranque de los procesos negociales, previo análisis de la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, una comunicación a las mesas no constituidas de aquellos convenios sectoriales denunciados tras los cuatro primeros meses desde la terminación de la vigencia para impulsar su constitución.
- 1.8. Actuar desde el SERCLA en mediación o arbitraje voluntario, en los supuestos de bloqueo durante el proceso negocial.
- 1.9. Ofrecer los servicios del SERCLA para canalizar el deber de las partes de someterse a los procedimientos de mediación previstos en su reglamento, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sectorial sin que se haya acordado un nuevo convenio.
- 1.10. Facilitar la firma de los convenios colectivos en las instalaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

OBJETIVO OPERATIVO 2: Reactivación y actualización de la negociación colectiva pendiente o desfasada.

La negociación colectiva pendiente es aquella que no ha culminado su negociación durante el año posterior a la denuncia. La negociación desfasada es aquella que no se ha iniciado tres años después de finalizada su vigencia inicial pactada por encontrarse en prórroga tácita. La culminación de los procesos de negociación pendiente debe ser prioritaria para las partes debiendo dinamizarse la actualización de la negociación desfasada.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 2

- 2.1. Contactar con las mesas de negociación sectoriales pendientes para conocer las causas que están impidiendo la firma del convenio colectivo y canalizar el proceso de negociación a alguno de los servicios de apoyo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- 2.2. Prestar Servicio de Apoyo técnico, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por acuerdo de ambas partes. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras de convenios colectivos de sector que se alojen en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, un equipo de asesores técnicos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para facilitar la negociación entre las partes, ordenando los debates, desarrollando igualmente las labores de convocatoria, levantamiento de actas de sesión y utilización de técnicas de mediación cuando fuese necesario.

- 2.3. Facilitar a las mesas de negociación una guía para la negociación colectiva bajo el principio de buena fe, que incluya buenas prácticas en materia de preaviso de la denuncia anticipada en 2 meses, pacto de ultraactividad ampliada hasta la firma del siguiente convenio, cláusulas de desarrollo de la negociación bajo el principio de buena fe, y utilización de los procedimientos de gestión de conflictos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), con carácter previo e inmediato a la adopción de medidas de conflicto colectivo o a la escalada del mismo.
- 2.4. Seguimiento de la negociación colectiva provincial desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a través de las Comisiones de trabajo de carácter técnico para el seguimiento de la negociación colectiva provincial.
- 2.5. Prestar Servicio de adecuación normativa del texto del convenio colectivo, cuando sea solicitado al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por acuerdo de ambas partes. Con este servicio se proporciona a las mesas negociadoras, un estudio sobre las necesidades de adecuación normativa que pueden observarse en el anterior texto del convenio colectivo.
- 2.6. Actuar a instancia de parte desde el SERCLA en mediación o arbitraje voluntario, en los supuestos de bloqueo durante el proceso negocial.
- 2.7. Ofrecer los servicios del SERCLA para canalizar el deber de las partes de someterse a los procedimientos de mediación previstos en su reglamento, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sectorial sin que se haya acordado un nuevo convenio.
- 2.8. Facilitar la firma de los convenios colectivos en las instalaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- 2.9. Contactar con las comisiones paritarias de los convenios colectivos sectoriales que lleven más de tres años en prórroga tácita para conocer las causas de esta situación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Implementar formación específica a las personas negociadoras de los convenios

OBJETIVO OPERATIVO 3: Facilitar formación especializada a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos sectoriales.

La negociación de un convenio colectivo exige una especial formación de sus protagonistas, no sólo por su función normativa y eficacia general sino también por el importante elenco de materias y complejidad de las mismas que se han ido incorporando como contenido de la negociación colectiva. A ello debe añadirse un mayor grado de complejidad e incertidumbre derivada de los cambios en reglas básicas de la negociación colectiva introducidas por las sucesivas reformas laborales. Por ello, se pone en marcha desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales un conjunto de acciones formativas destinadas a la negociación colectiva sectorial andaluza.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 3

- 3.1. Creación de la Cátedra de Negociación Colectiva y Mediación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales mediante convenios de colaboración con Universidades Públicas.

- 3.2. Establecer un itinerario formativo continuo en materia de negociación colectiva sobre la base de cursos modulares.
- 3.3. Detectar las necesidades formativas de los componentes de las Comisiones Negociadoras y Paritarias.
- 3.4. Impartir cursos de iniciación a la negociación colectiva que aborden, entre otras materias, cuestiones relativas a la legitimación, procedimiento, ámbitos, reglas de estructura, negociación de buena fe, resolución de conflictos y eficacia del convenio.
- 3.5. Impartir cursos de especialización en negociación colectiva que aborden, entre otras materias, contenidos, revisión del convenio, tipología de acuerdos o técnicas de negociación.
- 3.6. Puesta en marcha de seminarios específicos sobre la negociación colectiva en los principales sectores de actividad de Andalucía.
- 3.7. Realización de talleres monográficos y foros de debate sobre nuevas realidades sociolaborales.
- 3.8. Referenciar las acciones formativas del CARL como estándar para quien vaya a incorporarse por primera vez a procesos de negociación colectiva.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Reforzar el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como órgano colegiado de participación institucional y pilar básico de las relaciones laborales en Andalucía.

OBJETIVO OPERATIVO 4: Reformar la Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

La Ley del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales data de junio de 1983, nacida en un contexto económico, social y político muy distinto del actual. Sin duda alguna, el CARL favoreció la democratización de las relaciones laborales en Andalucía, en un momento en el que las instituciones reguladas por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 estaban en proceso de construcción y cuando aún no se había aprobado la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985. Cuarenta años después, es preciso abordar la tarea de modernización de esta Ley por distintos motivos. En primer lugar, para dotar de seguridad jurídica el ejercicio de las funciones realmente prestadas por el CARL, habida cuenta de la enorme dispersión normativa en las que aquéllas se encuentran actualmente recogidas. En segundo lugar, la creación del Consejo Económico y Social en 1997 supuso la absorción por este órgano de autogobierno de las funciones consultivas que inicialmente poseía el CARL, lo que obliga a la reformulación de estas competencias en la nueva Ley. En tercer lugar, la puesta en marcha del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía en 1999 supuso para el CARL la asunción de competencias de gestión administrativa del SERCLA, al que presta apoyos materiales y personales para el desarrollo de sus funciones arbitrales y mediadoras.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 4

- 4.1 Garantizar la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Andalucía en los órganos de gobierno del Consejo y en las Comisiones Técnicas o Grupos de Trabajo que se creen.
- 4.2 Impulsar la reformulación y modernización por parte de la Consejería de la relación de puestos de trabajo del CARL para adecuar su estructura a la realidad funcional actual.

- 4.3. Dotar de los medios necesarios al CARL para llevar a cabo una política de comunicación social propia en redes sociales coordinada con la de las organizaciones empresariales y sindicales.
- 4.4. Dotar de los medios técnicos y personales suficientes para el desarrollo de las funciones administrativas del Consejo y para el desempeño de la labor del Consejo como observatorio estadístico de la negociación colectiva
- 4.5. Visibilizar el CARL y el SERCLA mediante un acceso directo en la web institucional de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, reubicando su actual posición. Desarrollar una web corporativa del CARL que permita una mayor visibilidad del Consejo y del SERCLA a la ciudadanía.

OBJETIVO OPERATIVO 5: Racionalización de la estructura de la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y autonómico

Detectar los ámbitos de negociación que de acuerdo con los intereses de las partes afectadas sean adecuados en cada sector de actividad según el ámbito funcional y territorial de los sectores. Los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico en materia de negociación colectiva y solución de conflictos son un instrumento válido para resolver necesidades detectadas e impulsar líneas de actuación estructurales, como las contenidas en este plan. Se prestará especial atención en el nivel provincial a convenios fragmentados del mismo sector de actividad con semejanzas en sus contenidos. Todo ello con atención al respeto de la autonomía colectiva de las partes.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 5

- 5.1. Realizar estudios comparativos de contenidos para la racionalización de la negociación colectiva provincial fragmentada en subsectores.
- 5.2. Consensuar en el CARL un protocolo de actuación de conformidad con la legislación vigente para los casos que existan dificultades en la constitución de las mesas de negociación por ausencia de partes legitimadas para negociar.
- 5.3. Prestar especial atención a la negociación colectiva de ámbito interprovincial o autonómico, en nuevos sectores de actividad que pudieran surgir o en los aquellos otros sectores existentes en que las partes así lo determinen.

OBJETIVO OPERATIVO 6: Contribuir a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica con relación a la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afectan a la aplicabilidad del convenio. Determinar la realidad de los ámbitos personales de cobertura.

La creciente complejidad de los procesos de negociación colectiva y el cambio operado en sus reglas de configuración por las últimas reformas legales ha determinado una acción continua de empresas, representaciones de las personas trabajadoras y profesionales, públicos o privados, de las relaciones laborales demandando al Consejo consultas sobre la materia. Para contribuir a facilitar un mayor conocimiento y seguridad jurídica en relación con la determinación de vacíos de cobertura, convenios aplicables, ámbitos funcionales, legitimación para negociar y situaciones que afectan a la aplicabilidad del convenio, es oportuno formalizar el proceso de consultas llevado a cabo desde el Consejo con una mayor participación de sus organizaciones miembros.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 6

- 6.1. Facilitar un buscador web de convenios colectivos que de información sobre los textos vigentes y el histórico de su negociación.
- 6.2. Realizar Informes sobre vacíos de cobertura de la negociación colectiva andaluza.
- 6.3. Realizar estudios técnicos sobre el convenio colectivo aplicable a una determinada actividad económica.
- 6.4. Realizar Informe periódico sobre acuerdos y laudos de inaplicación de convenios depositados.
- 6.5. Realizar Informe estadístico periódico sobre la negociación colectiva andaluza.
- 6.6. Facilitar la posibilidad de consulta sobre asociaciones empresariales y sindicales en Andalucía por sectores de actividad inscritas en el Depósito telemático de Asociaciones Empresariales y Sindicales (DEOSE)
- 6.7. Desarrollar un repositorio de preguntas más frecuentes en las consultas al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales e informes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en materia de convenio aplicable.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Facilitar a las unidades de negociación propuestas de contenidos que permitan una agilización del proceso negociador**OBJETIVO OPERATIVO 7: Colaborar en la adaptación y renovación del convenio al marco regulador y a las nuevas realidades socio laborales como factor para el logro del incremento de la productividad empresarial y los niveles y estabilidad de un empleo de calidad. Convertir el convenio colectivo en herramienta clave para las relaciones laborales.**

La mayoría de los convenios colectivos que se encuentran en situación de prórroga tácita o en ultraactividad hasta la firma del siguiente convenio, no han actualizado sus contenidos tras las últimas reformas legales operadas o muestran referencias a regulación reglamentaria derogada. Asimismo, la calidad de los contenidos de los convenios colectivos sectoriales en materias como, entre otras, prevención de riesgos laborales, igualdad, formación o responsabilidad social es mejorable respecto a la mera transposición del marco normativo, contemplando la propia norma legal amplios y variados espacios disponibles para la negociación colectiva que parece oportuno colmar. Finalmente, se aprecia una falta de referencias o incorporación a su clausulado de regulación o declaraciones sobre nuevas realidades económicas, socio laborales o nuevas modalidades de organización del trabajo surgidas en los últimos años. Por ello, desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, se pretende que se lleve a cabo una adaptación de los convenios, como fuentes del derecho, al marco legal y reglamentario vigente en cada momento; una renovación de sus contenidos esenciales sobre la base de criterios de calidad; una progresiva ampliación de contenidos vinculados a nuevas realidades económicas y socio laborales y una utilización efectiva del contenido del convenio para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 7

- 7.1. Realizar a solicitud conjunta de la comisión negociadora o paritaria informes de adaptación a marco normativo de convenios colectivos.

- 7.2. Facilitar a través de la página web del CARL un índice general de materias propias o tradicionales de un convenio colectivo tipo y nuevos espacios y materias para la negociación colectiva.
- 7.3. Facilitar a través de la web del CARL recomendaciones generales a las mesas negociadoras que contribuyan a extender la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales, nuevas formas de organización del trabajo y adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y empresas de esos ámbitos sectoriales (economía colaborativa, empresas multiservicios, teletrabajo, desconexión digital, etc.).
- 7.4. Facilitar a través de la web del CARL un repositorio con declaraciones institucionales del pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en materia de Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Diálogo Social, Protocolos, Clausulas-Tipo, y Buenas Prácticas negociales.
- 7.5. Elaborar Guías monográficas del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para la Negociación Colectiva, que recojan entre otros aspectos lo referido a la regulación en los convenios colectivos de las transiciones ecológicas, digitales y tecnológicas: en cuanto a organización del trabajo, competencias y condiciones laborales que suponen.
- 7.6. Elaborar una guía sobre comisiones paritarias que recoja un procedimiento a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de aquellas, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

OBJETIVO OPERATIVO 8: Apoyar y potenciar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias.

Se hace necesario tener un mayor conocimiento del funcionamiento, composición, y necesidades o dificultades de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos que se firman en Andalucía. La mejora de este conocimiento es clave para que desde el Consejo se le pueda prestar apoyo para el desarrollo de las importantes funciones que le tiene encomendada el Estatuto de los Trabajadores, entre otras en su actuación para la adaptación del contenido del convenio a los cambios normativos sobrevenidos durante su vigencia. Por otra parte, su labor en la resolución de discrepancias hace conveniente la necesaria coordinación con los procedimientos de mediación y arbitraje en el SERCLA.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 8

- 8.1. Identificar las necesidades de las Comisiones paritarias de convenios colectivos sectoriales mediante la elaboración de una encuesta a las mismas.
- 8.2. Facilitar la domiciliación de las Comisiones Paritarias sectoriales en las sedes del Consejo a efectos de reuniones y gestión de sus comunicaciones.
- 8.3. Realizar informes a solicitud conjunta de ambas partes sobre necesidades de adaptación a cambios normativos sobrevenidos de convenios colectivos sectoriales en vigencia expresa o en prórroga tácita.
- 8.4. Traslado desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las Comisiones Paritarias de las consultas y respuestas dadas por aquel en el ámbito de su convenio.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. Promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades, y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva

OBJETIVO OPERATIVO 9: Igualdad de género, de trato y de oportunidades en la negociación colectiva

La negociación colectiva es un instrumento que nos permite contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad. Nos permite seguir avanzando en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de manera compatible con una mayor competitividad de las empresas, pues surge con la proximidad a las necesidades de empresas y personas trabajadoras. Asegurar la igualdad, estableciendo, en su caso, medidas o criterios en la negociación colectiva que contribuyan a superar situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar las personas en el ámbito laboral, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellas a quienes se aplica un convenio colectivo. Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad.

Como han venido manifestando las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a través de sus Acuerdos Interconfederales, los convenios colectivos en el ámbito de su competencia pueden avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva, así como establecer cláusulas que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.

Asimismo el convenio colectivo es un instrumento que permite abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias. Debe abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.

En este contexto, y habida cuenta de la normativa y legislación generada en los últimos 5 años, resulta oportuno desarrollar una actuación tendente a formar de manera específica en materia de igualdad de género, y de prevención de la violencia sexual y de género, a las personas que conforman las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios colectivos sectoriales de Andalucía, sin perjuicio del desarrollo general de la formación en negociación colectiva en el ámbito del objetivo 3.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 9

- 9.1. Desarrollar acciones formativas específicas en materia de igualdad y perspectiva de género destinadas a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales orientada a la incorporación de la transversalidad de género en todos los contenidos de los convenios colectivos.

- 9.2. Realizar a solicitud conjunta de las comisiones negociadoras sectoriales un informe de adaptación específica del convenio en materia de igualdad entre mujeres y hombres, al objeto de actualizar los contenidos y lenguaje de acuerdo a la legislación vigente.
- 9.3. Facilitar a través de la web del CARL Protocolos, Decálogos, Clausulas-Tipo, y Buenas Prácticas negociales en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contribuyan a favorecer la contratación de mujeres en sectores donde estén infrarepresentadas, la incorporación de las mujeres en los procesos formativos y en la promoción y ascensos para contribuir a la igualdad real y reducir las brechas de género.
- 9.4. Desarrollar reuniones monográficas de la Comisión Permanente del Consejo para el análisis del conjunto de medidas del plan relacionadas con la igualdad de género.

OBJETIVO OPERATIVO 10: Fomentar la incorporación de la mujer a la negociación colectiva

Los presupuestos en clave de género de la Junta de Andalucía asignan al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como objetivo "promover el incremento de la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos". La eficacia en el avance de este objetivo se limita en gran medida a la negociación colectiva sectorial en donde los legitimados para negociar son representaciones empresariales o sindicales, con más margen para la designación de personas en clave de género, frente a la negociación colectiva en el nivel de empresa, en las que normalmente las personas actúan en virtud de representación legal o en su condición individual de empresario. Una actuación semejante debe llevarse a cabo respecto a la incorporación de la mujer en la composición de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos sectoriales.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 10

- 10.1. Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para promover la presencia equilibrada de la mujer en todas las comisiones negociadoras.
- 10.2. Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para promover la presencia equilibrada de la mujer en todas las comisiones paritarias.

OBJETIVO OPERATIVO 11: Impulso de la prevención de la violencia sexual y de género en la negociación colectiva

Las organizaciones firmantes de este Plan compartimos la necesidad de impulsar la prevención de las violencias sexuales y de hacer frente al grave problema de la violencia de género, así como de garantizar los derechos de sus víctimas. Somos conscientes de que la autonomía económica de la mujer, el empleo, su calidad y estabilidad en el mismo son claves para las víctimas de violencia de género. Por ello, debemos garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las sucesivas legislaciones tanto estatales como autonómicas, Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Así como favorecer protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La negociación colectiva puede y debe promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo como espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 11

- 11.1. Desarrollar acciones formativas específicas en materia de prevención de la violencia contra las mujeres destinadas a las personas que conforman las Comisiones Negociadoras y Paritarias de los convenios colectivos sectoriales, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales (art. 12 de la LO 10/2022).
- 11.2. Facilitar a través de la web del CARL Protocolos, Decálogos, Clausulas-Tipo, y Buenas Prácticas negociales en materia sobre los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
- 11.3. Promover desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales la elaboración por las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios colectivos de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la incorporación de medidas “cautelares” de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia.
- 11.4. Desarrollar acciones formativas específicas en materia de elaboración de protocolos contra la violencia sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. Fortalecer y dinamizar el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)

OBJETIVO OPERATIVO 12: Potenciar la utilización del SERCLA como cauce principal para la gestión de la conflictividad laboral a través de la negociación colectiva

Las sucesivas reformas del marco legal y del ámbito funcional del SERCLA han determinado la creación de nuevos espacios y oportunidades para la mediación laboral en determinadas situaciones, al tiempo que han originado ciertos desajustes en las menciones de los convenios colectivos en relación con el SERCLA. Asimismo, parece recomendable impulsar desde su origen, desde los propios convenios colectivos, el uso voluntario del SERCLA para gestionar la conflictividad laboral mediante compromisos obligacionales de las mesas negociadoras y el empleo del procedimiento arbitral en determinados supuestos.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 12

- 12.1. Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para la incorporación del SERCLA como sistema de canalización de la conflictividad mediante una cláusula tipo en el texto de los convenios.
- 12.2. Impulsar una Recomendación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales para fomentar el uso voluntario

del SERCLA en conflictos individuales excepcionados de conciliación o mediación previa a la vía judicial.

- 12.3. Recomendar la posibilidad de sustituir las negociaciones de los periodos de consulta por mediaciones en el SERCLA, en los casos 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).
- 12.4. Ofrecer los servicios del SERCLA como cauce para el desbloqueo de las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo o la negociación en materias concretas, como los diagnósticos y planes de igualdad o la regulación del teletrabajo.
- 12.5. Recomendar que en la regulación del régimen disciplinario se contemple, siempre que exista plazo para ello, la suspensión de la imposición de la sanción prevista hasta la celebración del acto de mediación en el SERCLA respecto de aquellas infracciones competencia del Sistema.
- 12.6. Fomentar el recurso al procedimiento arbitral y voluntario del SERCLA tras el uso de la mediación SERCLA sin acuerdo, como forma de dirimir de manera rápida y eficaz los conflictos colectivos jurídicos de interpretación, aplicación o inaplicación de normas y los conflictos colectivos de intereses conforme a lo previsto en el artículo 86.4 de la LET.

OBJETIVO OPERATIVO 13: 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.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 13

- 13.1. Ajustar por la Junta de Andalucía la RPT del CARL y los servicios administrativos que apoyan el funcionamiento del SERCLA en sus sedes provinciales desde las Delegaciones Territoriales para la atención al actual volumen y complejidad de los asuntos que se someten a la competencia del sistema.
- 13.2. Procurar un número de personas mediadoras del SERCLA de acuerdo con las necesidades de cada sede y en atención al volumen que se atiende en ellas, procurando la continuidad en su permanencia y desempeño.
- 13.3. Diseñar e implementar las medidas técnicas oportunas para la mejora de los procedimientos de mediación y de la actuación de las personas mediadoras.
- 13.4. Analizar de manera específica las peculiaridades y dificultades para la actuación eficaz del SERCLA en el ámbito de la conflictividad en el sector público
- 13.5. Divulgar y materializar compromisos formales a través de colegios profesionales y entidades con el código ético de la actuación profesional en el SERCLA, como forma de favorecer una mediación autocompositiva de los intereses de las partes y una negociación conforme al principio de buena fe.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7: Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo.

OBJETIVO OPERATIVO 14: Promover la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo, con la incorporación de cláusulas en colaboración con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Las organizaciones firmantes de este plan consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas.

Creemos que en vista de las preocupantes cifras de siniestralidad laboral y con un mercado laboral cambiante y con nuevos escenarios donde las nuevas tecnologías y el teletrabajo han irrumpido de manera creciente, se hace indispensable impulsar nuevos planes de acción preventiva desde la negociación colectiva, como apuesta inequívoca de las organizaciones empresariales, sindicales y del CARL en la defensa de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras andaluzas. Avanzar en la ampliación de las evaluaciones de riesgos psicosociales, el desarrollo de las posibilidades de empleo en personas discapacitadas, la prevención de adicciones desde el ámbito laboral, etc.

MEDIDAS DE APOYO DEL OBJETIVO OPERATIVO 14

- 14.1. Facilitar a través de la web del CARL Protocolos, Decálogos, modelos de Clausulas, y Buenas Prácticas negociales, de establecimiento de medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral, así como también, a la mejora de la seguridad y la salud.
- 14.2. Impulsar la incorporación de programas de formación e información sobre los nuevos riesgos emergentes en el mundo del trabajo (nanotecnología, digitalización, cambio climático, inteligencia artificial...) y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.
- 14.3. Priorizar la acción preventiva sobre factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.
- 14.4. Impulsar desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el compromiso de las empresas y de las personas trabajadoras en el cumplimiento de las normas de prevención.

GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La gestión operativa del Plan se llevará a cabo por los servicios Administrativos del Consejo, tanto en su sede central como en sus sedes provinciales. En concreto será responsable de la divulgación del Plan entre sus destinatarios, de la recepción y tramitación de solicitudes de servicios y de la programación de las reuniones informativas o de negociación con las Comisiones negociadoras y paritarias. Atenderá los servicios de asistencia técnica, domiciliaciones y análogos. Se articularán colaboraciones técnicas para el desarrollo de determinadas medidas específicas relacionadas con la igualdad de género o formación de negociadores y negociadoras.

El seguimiento trimestral del Plan se llevará a efecto en las Comisiones Permanentes del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, sin perjuicio de su funcionamiento operativo a través del grupo técnico de trabajo en cuantas cuestiones le sean encomendadas por el Consejo.

La evaluación anual del Plan y su revisión e implementación se verificará en los órganos colegiados del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Los servicios de presidencias se atenderán a través del Colegio de Presidencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por parte de su Comisión Permanente, de forma análoga a las solicitudes de arbitraje a través del Colegio de Árbitros del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales/SERCLA actualmente existente.

La celebración de reuniones informativas de presentación del Plan se efectuará a través de las correspondientes Comisiones Técnicas provinciales.

Transparencia y seguimiento

A través de la página web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales se mostrará a los destinatarios en particular y a la sociedad en general el contenido y avances que vaya teniendo el Plan, así como la valoración del mismo.

Divulgación del Plan

Se considera necesaria no sólo la propia divulgación del Plan entre sus destinatarios, sino, de manera más amplia, el desarrollo de una campaña de información y concienciación en la sociedad andaluza en su conjunto, en orden al reconocimiento social del papel que la negociación colectiva realiza en la mejora de las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras y de la sociedad en general.

8.2. SELECCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN NUESTRAS SEDES

El día 8 de mayo, se firmó en la sede del CARL el VI Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres y Tanatorios de la provincia de Huelva. Magnífica noticia para un sector estratégico y de servicios esenciales para la comunidad que tendrá garantizada la regulación de sus condiciones laborales hasta 2024. Gran trabajo realizado por nuestro equipo de mediadores y coordinador provincial desde abril, que ha permitido este acuerdo entre las empresas del sector y los sindicatos UGT y CCOO. Enhorabuena a los negociadores.



Dio comienzo en el mes de mayo el proceso de constitución de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla ROSS, cuyo conflicto fue desbloqueado unas semanas antes por nuestro equipo de mediadores.



El día 26 de junio tuvo lugar en la sede del CARL la firma del Convenio Colectivo de Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan de la provincia de Sevilla, con vigencia hasta 2025. Felicitamos a las partes negociadoras por este excelente acuerdo y por su buen hacer de la mano de nuestro servicio de apoyo técnico a la negociación colectiva. El CARL es una Administración Pública prestadora de servicios en materia de negociación y conflicto colectivo al servicio de las empresas y las personas trabajadoras de Andalucía.



El día 30 de octubre se produjo la firma del Convenio Colectivo de Isla Mágica en la sede del CARL en Sevilla, habiéndose iniciado la negociación el día 23 de mayo. Nuestra felicitación a los mediadores y la presidencia propuesta por el CARL, y especialmente, a las partes negociadoras por su ejercicio de inteligencia y generosidad a la hora de lograr este importante acuerdo para la ciudad de Sevilla. Los apoyos técnicos del CARL como medida clave para lograr los objetivos del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva.



Firma del Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Granada, el día 8 de noviembre, en la sede de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en presencia de nuestra Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Dña. Rocío Blanco y el Delegado Territorial de Empleo, D. Javier Martín. Nuestra felicitación más sincera a ASAJA, COAG, UGT y CCOO de Granada por este importantísimo acuerdo, tan



elaborado y trabajado como generosamente firmado. Un ejercicio de responsabilidad imprescindible para las más de 14.000 empresas y 40.000 trabajadores y trabajadoras de este sector clave para la economía andaluza.

Firma el día 15 de diciembre en la sede del CARL en Sevilla el Convenio Colectivo Provincial de Agencias de Transporte de Sevilla que aglutina a 100 empresas y 1.500 personas trabajadoras. Felicitamos a las partes por el cierre de este Convenio en un sector estratégico para la provincia y en unas fechas festivas tan comprometidas como éstas. El CARL es la casa de todas las empresas y las personas trabajadoras y está al servicio de la autonomía colectiva de sus organizaciones.



8.3. SERVICIO DE CONSULTAS SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

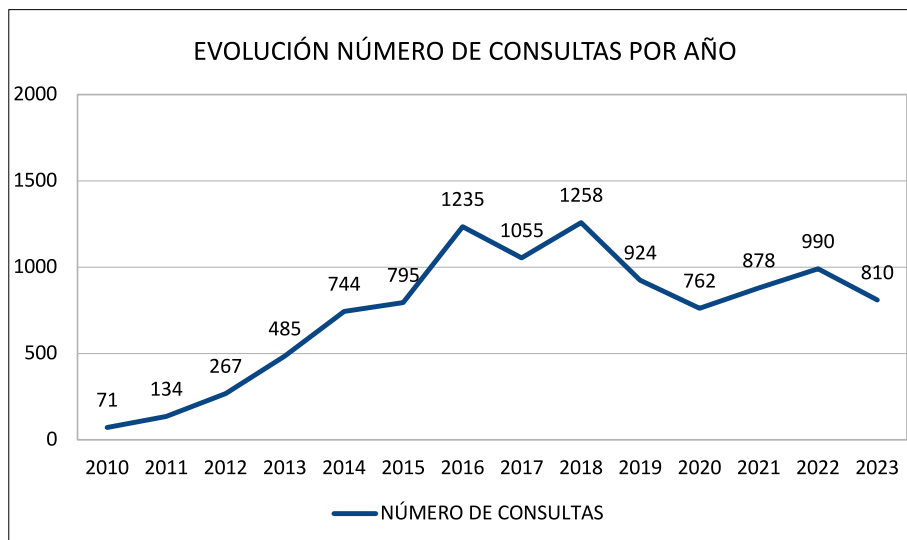
A lo largo del año 2023 se han dado respuesta a 810 consultas que solicitaban información sobre el convenio colectivo aplicable a una determinada actividad y que han sido recibidas a través del correo electrónico del Servicio de Negociación Colectiva servicionegociacion.carl.ceeta@juntadeandalucia.es.

Número de consultas resueltas por provincias:

	CONSULTAS RESUELTAS
ALMERÍA	54
CÁDIZ	169
CÓRDOBA	31
GRANADA	49
HUELVA	43
JAÉN	29
MÁLAGA	170
SEVILLA	212
Otras consultas (*)	53
TOTAL	810

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

Desde la puesta en marcha de este servicio en 2010 el número de consultas ha ido experimentando año tras año un incremento notable, llevando acumuladas en torno a 10.500 consultas con un tiempo promedio de respuesta inferior a las 48 horas.



SECTORES DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS SOBRE LOS QUE SE HAN REALIZADO MÁS CONSULTAS DURANTE 2023

ÁMBITO TERRITORIAL	SECTORES DE ACTIVIDAD
ALMÉRÍA	Metal Construcción Oficinas, despachos, consultorías Comercio
CÁDIZ	Comercio Metal Oficinas, despachos, consultorías Construcción
CÓRDOBA	Oficinas y despachos, consultorías Metal Hostelería Comercio
GRANADA	Comercio Metal Ocio educativo y animación sociocultural
HUELVA	Comercio Establecimientos sanitarios Hostelería Oficinas, despachos, consultorías
JAÉN	Comercio Metal Oficinas, despachos, consultorías
MÁLAGA	Oficinas, despachos, consultorías Comercio Metal Establecimientos sanitarios
SEVILLA	Comercio Oficinas, despachos, consultorías Metal Establecimientos sanitarios
INTERPROVINCIAL	Oficinas, despachos, consultorías Espectáculos Deporte y ocio

8.4. INFORME ANUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA 2023

Situación de la negociación colectiva andaluza en 2023

Durante 2023 se ha consolidado la reactivación de la negociación colectiva que se inició en 2022, como ponen de manifiesto los ratios globales de convenios en vigencia expresa en nuestra comunidad autónoma. En este sentido los convenios colectivos en vigencia expresa suponen un incremento de cobertura a personas trabajadoras y empresas del 40% y 67% respectivamente respecto a 2022, pese a ser inferior el número total de convenios. El aumento de la cobertura de los convenios colectivos con vigencia expresa se debe principalmente al gran número de convenios de sector con vigencia expresa en la anualidad, un 17% más que en 2022.

A 31 de diciembre de 2023 el número de convenios colectivos andaluces existentes en nuestra comunidad alcanza la cifra de 1.581 que afectan a 1.730.028 de personas trabajadoras y a 345.579 empresas, según los datos facilitados por las mesas negociadoras con ocasión del registro del convenio colectivo.

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

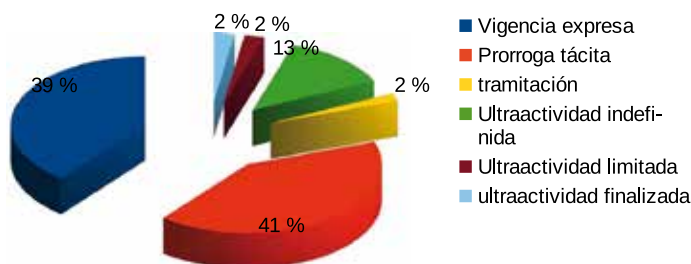
Con estas premisas el número de convenios colectivos en nuestra comunidad en vigencia expresa o prórroga tácita ascendió a 1267 convenios colectivos dando cobertura a 184.763 empresas y 1.103.877 trabajadores. Junto a ellos, 283 convenios terminaron el año en ultraactividad (50.822 empresas y 215.771 trabajadores) y por tanto son convenios colectivos sobre los que recae el deber de negociarlos durante 2024. 28 convenios colectivos más se encontraban en tramitación ante la autoridad laboral. Atendiendo al ámbito funcional de los convenios colectivos se distinguen convenios colectivos de sector y convenios colectivos de empresa. De forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. Sin embargo, esta situación se altera drásticamente si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación, ya que resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa. Estos convenios por tanto tienen un papel fundamental en orden a asegurar la mayor cobertura posible de empresas y personas trabajadoras, no en vano durante 2023 han dado cobertura al 99,8% de las empresas y al 94,7% de las personas trabajadoras. Dada la importancia cualitativa de estos convenios colectivos de sector, resulta pertinente realizar un análisis específico de los mismos.

El número de convenios colectivos de sector en nuestra comunidad en vigencia expresa o prórroga tácita a 31 de diciembre ascendió a 114 convenios colectivos dando cobertura a 274.698 empresas y 1.305.952 trabajadores. Junto a ellos, 32 convenios más se encontraban en ultraactividad (50.571 empresas y 179.635 trabajadores).

Si centramos el análisis en los 621 convenios con vigencia expresa a 31 de diciembre de 2023 podemos indicar que el incremento salarial ponderado pactado (ISP) en estos convenios, se situó en 2023 en el 3,14%, si bien los convenios originarios establecieron un ISP del 3,95%. Se trata de magnitudes muy por encima de los años anteriores, y que se enmarcan en los parámetros del ANC. Por su parte la jornada anualizada ponderada se situó en 1.776,12 horas, frente a las 1.772,68 horas del 2022.

Igualmente reseñable ha sido la firma de un nuevo convenio de sector en nuestra comunidad de nivel autonómico: el convenio colectivo de ayuda a domicilio.

Estado de convenios colectivos. Total

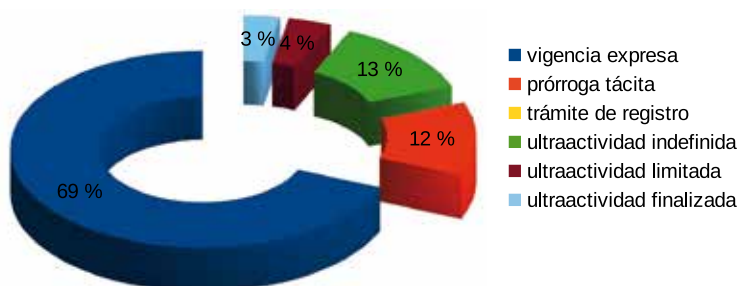


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Porcentualmente a 31 de diciembre de 2023, el 39% de convenios colectivos de Andalucía estaba en vigencia expresa, el 41% en vigencia prorrogada tácitamente. El 13% de los convenios estaba en ultraactividad indefinida, el 2% estaba en ultraactividad limitada, un 2% habría finalizado su ultraactividad en 2022, el resto se encontraba en tramitación ante la Autoridad Laboral.

Atendiendo al ámbito funcional de los convenios colectivos se distinguen convenios colectivos de sector¹ y convenios colectivos de empresa². De forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, como hemos indicado en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. Sin embargo, esta situación se altera drásticamente si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación, ya que resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa. Estos convenios por tanto tienen un papel fundamental en orden a asegurar la mayor cobertura posible de empresas y personas trabajadoras. Dada la importancia cualitativa de estos convenios colectivos de sector, resulta pertinente realizar un análisis específico de los mismos.

Estado de convenios colectivos sector



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

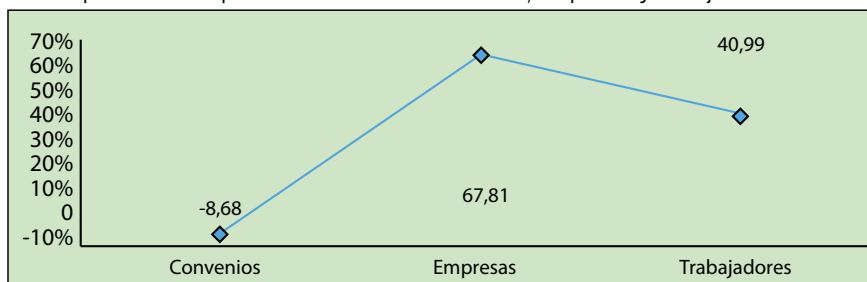
¹ Son convenios colectivos que dan cobertura a una pluralidad de empresas y personas trabajadoras dentro de un sector de actividad. Son negociados por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas del sector concreto.

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

Porcentualmente, el 69% de convenios de sector a 31 de diciembre de 2023 estaba en vigencia expresa, el 12% en vigencia prorrogada tácitamente. El 13% de los convenios está en ultraactividad indefinida, el 4% en ultraactividad limitada, el 3% en ultraactividad finalizada, si bien no se ha abandonado la unidad negociada.

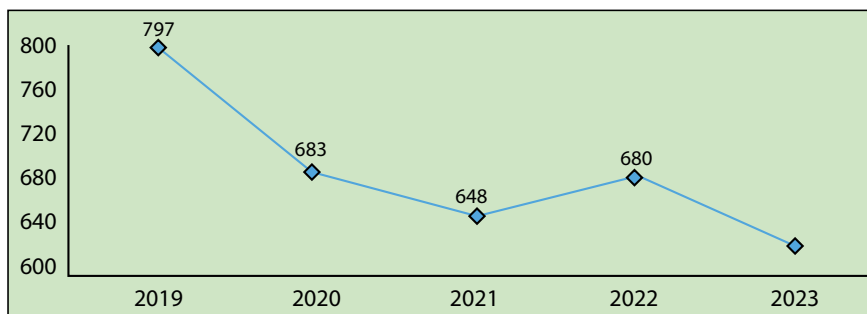
Si centramos el análisis en los 621 convenios con vigencia expresa podemos observar que pese a ser inferiores que el año anterior dan una mucha mayor cobertura.

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



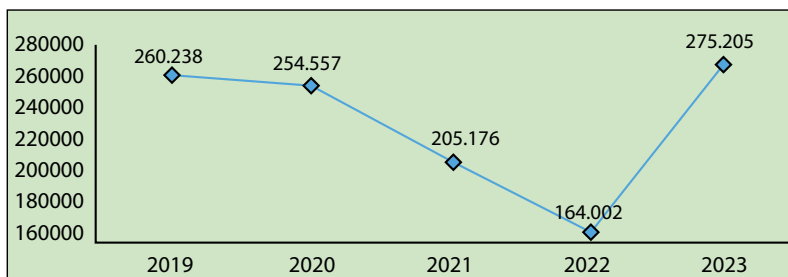
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Evolución del número de convenios colectivos con vigencia expresa



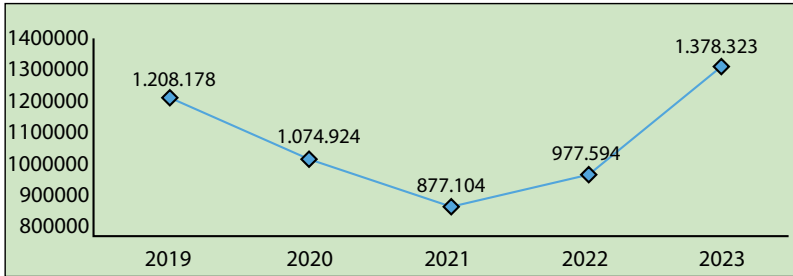
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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



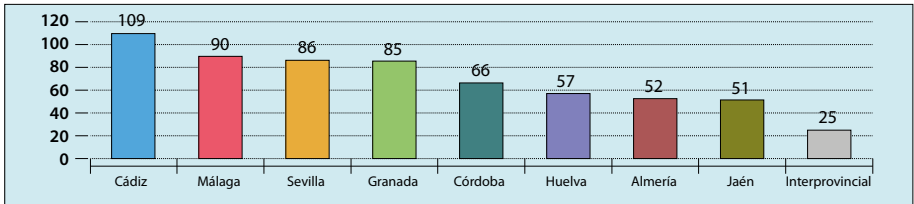
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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



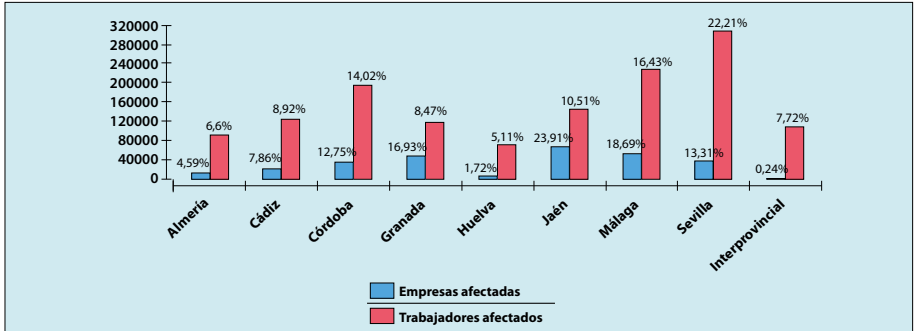
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios colectivos vigentes: Distribución provincial



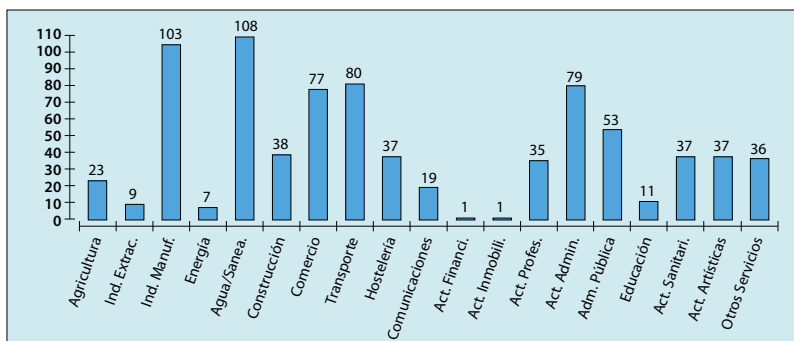
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Distribución provincial de empresas y trabajadores afectados



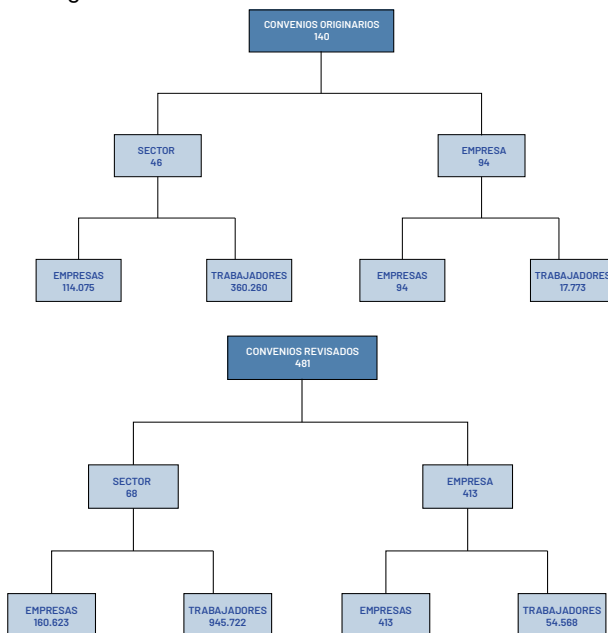
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios colectivos vigentes. Clasificados por CNAE

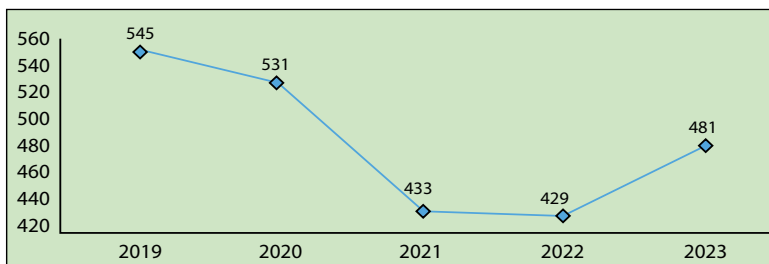


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

De los 621 convenios colectivos con vigencia expresa, el 77% fueron revisados del año 2023, el resto originarios.

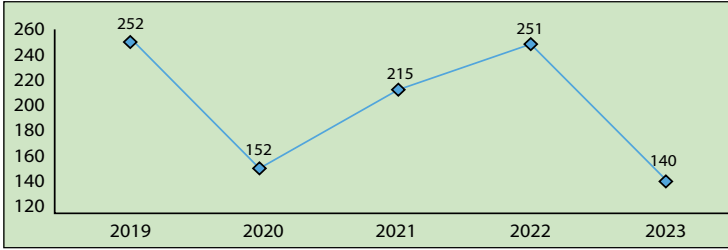


Evolución del número de convenios colectivos revisados



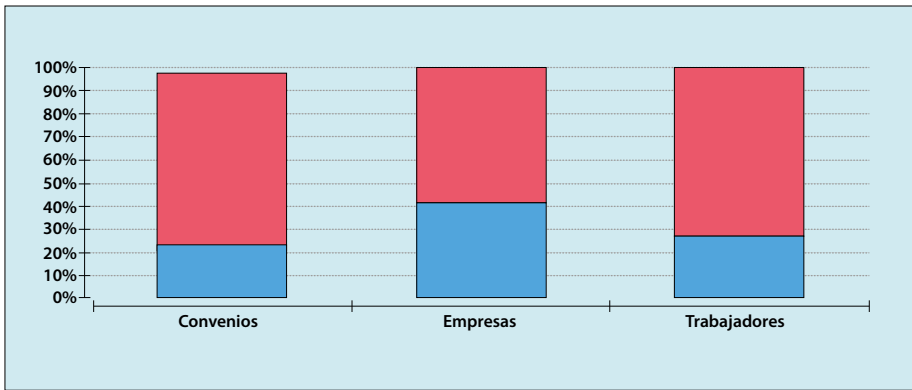
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Evolución del número de convenios colectivos originarios

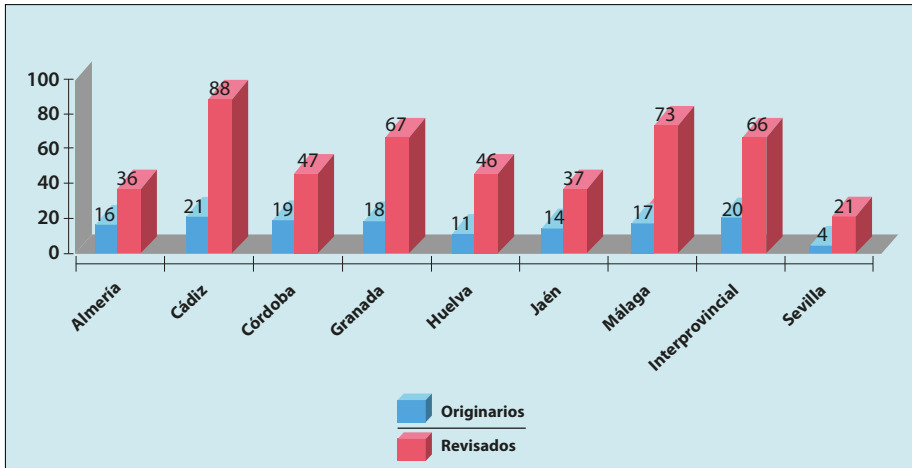


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios originarios-Convenios Revisados. Porcentajes de afectación



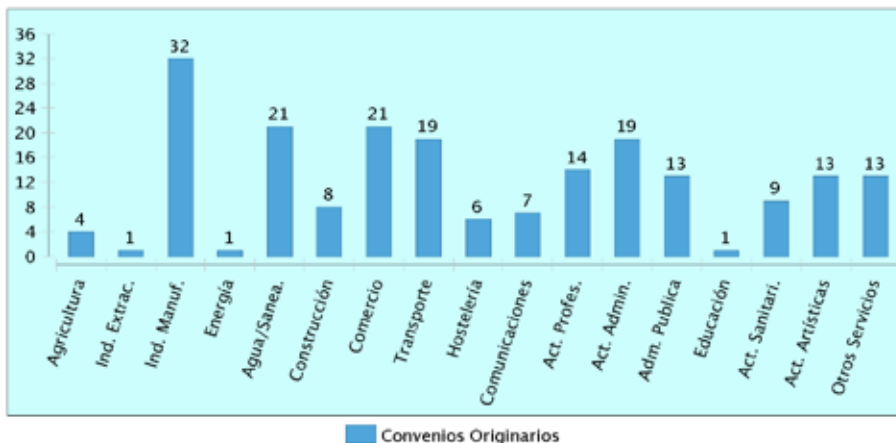
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

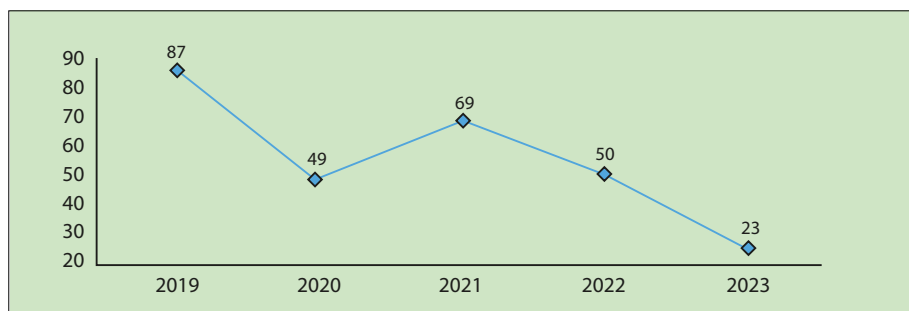


Convenios originarios clasificados por CNAE



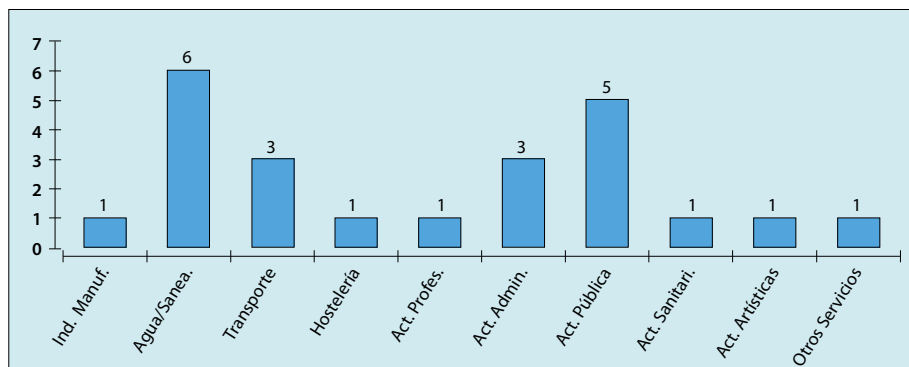
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Evolución del número de primeros convenios

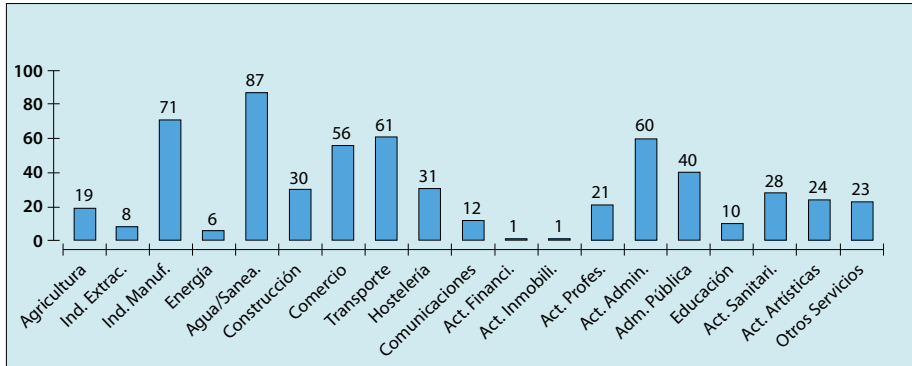


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Primeros convenios clasificados por CNAE



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios revisados clasificados por CNAE


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios de sector y de empresa

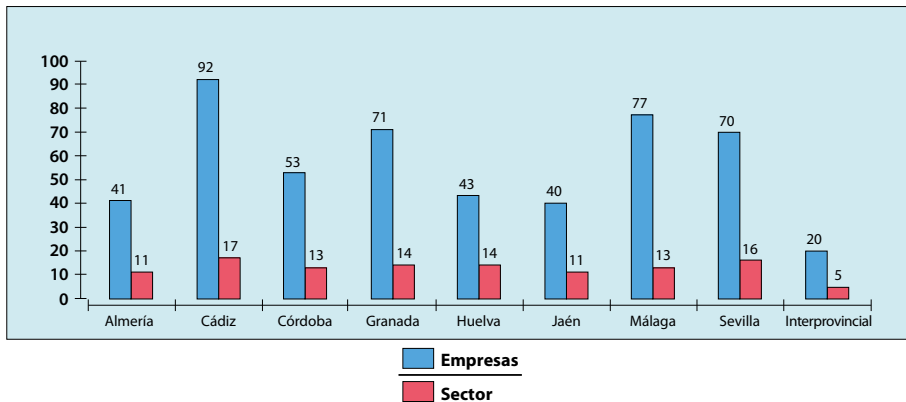
Desde un punto de vista funcional, examinando la distribución de la actividad negociadora entre convenios de empresas y de sector, se observa que, de forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. De esta forma, de los 621 convenios con vigencia expresa, 507 eran de empresa, y 114 eran convenios de sector. Sin embargo, si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación personal, resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa, el 94% de personas trabajadoras y el 99% de las empresas bajo cobertura de convenios con vigencia expresa, lo estaban bajo la cobertura de convenios colectivos de sector. La situación descrita es una pauta que se reitera en todas las provincias andaluzas.

Convenios vigencia expresa: sector/empresa

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			PRIMEROS DE EMPRESA		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	11	12.580	86.800	41	41	4.209
CÁDIZ	17	21.551	117.245	92	92	5.758
CÓRDOBA	13	35.029	181.269	53	53	11.999
GRANADA	14	46.517	109.200	71	71	7.525
HUELVA	14	4.700	62.255	43	43	8.161
JAÉN	11	65.769	138.706	40	40	6.150
MÁLAGA	13	51.367	215.438	77	77	11.077
SEVILLA	16	36.549	294.569	70	70	11.495
INTERPROVINCIAL	5	636	100.500	20	20	5.967
TOTAL	114	274.698	1.305.982	507	507	72.341

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Ámbito funcional por provincias. Convenios vigentes



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios Originarios: sector/empresa

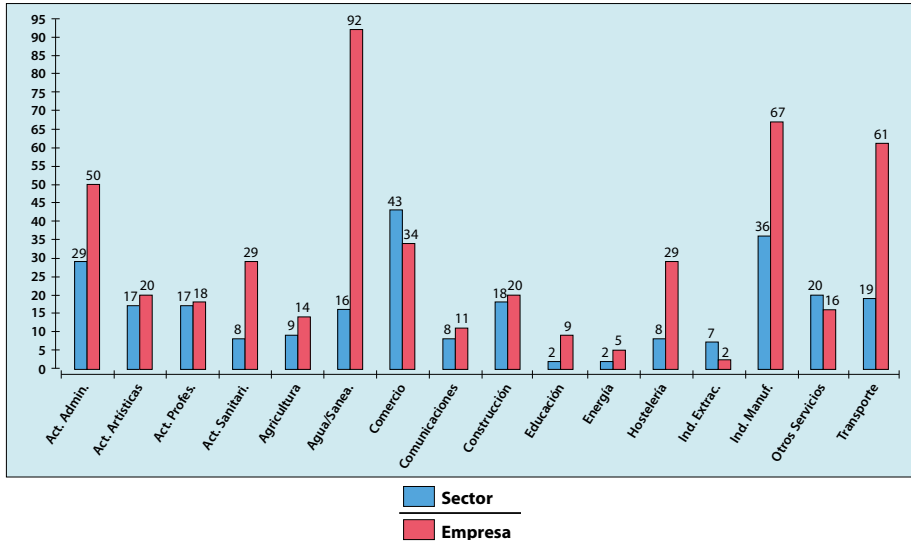
ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			PRIMEROS DE EMPRESA		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	6	9.265	38.800	10	10	963
CÁDIZ	5	684	7.750	16	16	1.180
CÓRDOBA	7	4.319	34.919	12	12	8.015
GRANADA	5	43.180	80.925	13	13	1.604
HUELVA	5	290	3.255	6	6	500
JAÉN	5	51.002	99.151	9	9	1.880
MÁLAGA	5	2.970	26.400	12	12	1.416
SEVILLA	6	2.137	19.060	14	14	2.058
INTERPROVINCIAL	2	228	50.000	2	2	157
TOTAL	46	114.075	360.260	94	94	17.773

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Tabla 6. Convenios Revisados: sector/empresa

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			PRIMEROS DE EMPRESA		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	5	3.315	48.00	31	31	3.246
CÁDIZ	12	20.867	109.495	76	76	4.578
CÓRDOBA	6	30.710	146.350	41	41	3.984
GRANADA	9	3.337	28.275	58	58	5.921
HUELVA	9	4.410	59.000	37	37	7.661
JAÉN	6	14.767	39.555	31	31	4.270
MÁLAGA	8	48.397	189.038	65	65	9.661
SEVILLA	10	34.412	275.509	56	56	9.437
INTERPROVINCIAL	3	408	50.500	18	18	5.810
TOTAL	68	160.623	945.722	413	413	54.568

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Ámbito funcional por actividades económicas. Convenios vigentes


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios Sectoriales

Los convenios de sector, no obstante su inferioridad numérica, encuadran a la mayoría de los trabajadores y empresas incluidos en la negociación colectiva andaluza vigente.

Convenios sectoriales vigentes: Empresas y trabajadores afectados

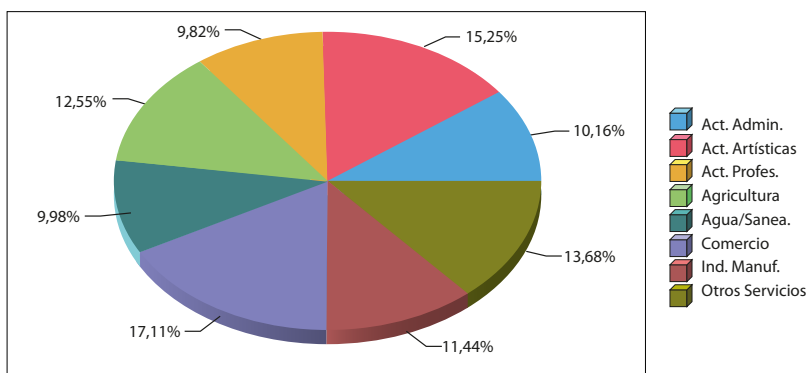
ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			
	Nº. CONV	EMPRESAS	TRABAJADORES	ISP
ALMERÍA	11	12.580	86.800	5.1%
CÁDIZ	17	21.551	117.245	2.54%
CÓRDOBA	13	35.029	181.269	4.84%
GRANADA	14	46.517	109.200	3.92%
HUELVA	14	4.700	62.255	2.43%
JAÉN	11	65.769	138.706	3.2%
MÁLAGA	13	51.367	215.438	2.79%
SEVILLA	16	36.549	294.569	2.31%
INTERPROVINCIAL	5	636	100.500	2.41%
TOTAL	114	274.698	1.305.982	3.19%

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

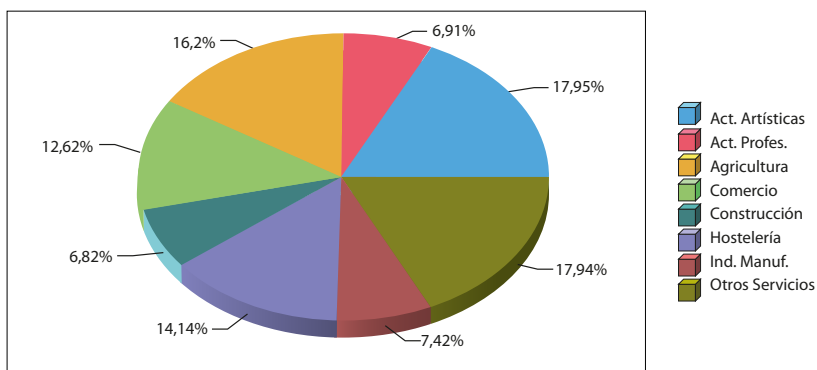
Tabla 8. Convenios sectoriales más significativos: Empresas y trabajadores afectados

ACTIVIDADES	Nº. CONV	TRABAJADORES	ISP
Agua/Sanea.	108	284.424	38.950
Ind. Manuf.	103	326.225	43.711
Transporte	80	66.330	9.423
Act. Admin.	79	289.692	35.851
Comercio	77	487.683	74.295
Adm. Pública	53	13.518	53
Construcción	38	279.742	40.160
Act. Artística	37	434.805	105.673

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios de sectores más significativos (nº de trabajadores)

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios de sectores más significativos (nº de empresas)

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios Empresariales
Convenios colectivos vigentes de empresa. Empresas y trabajadores afectados

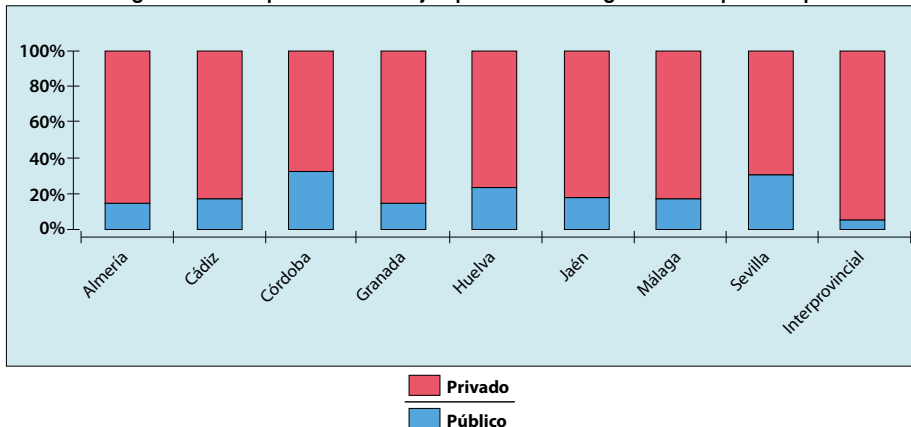
ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			
	Nº. CONV	EMPRESAS	TRABAJADORES	ISP
ALMERÍA	41	41	4.209	2.64%
CÁDIZ	92	92	5.758	2.55%
CÓRDOBA	53	53	11.999	2.98%
GRANADA	71	71	7.525	2.21%
HUELVA	43	43	8.161	2.12%
JAÉN	40	40	6.150	3.22%
MÁLAGA	77	77	11.077	1.99%
SEVILLA	70	70	11.495	2.16%
INTERPROVINCIAL	20	20	5.967	1.19%
TOTAL	507	507	72.341	2.34%

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios de empresa: Tipología

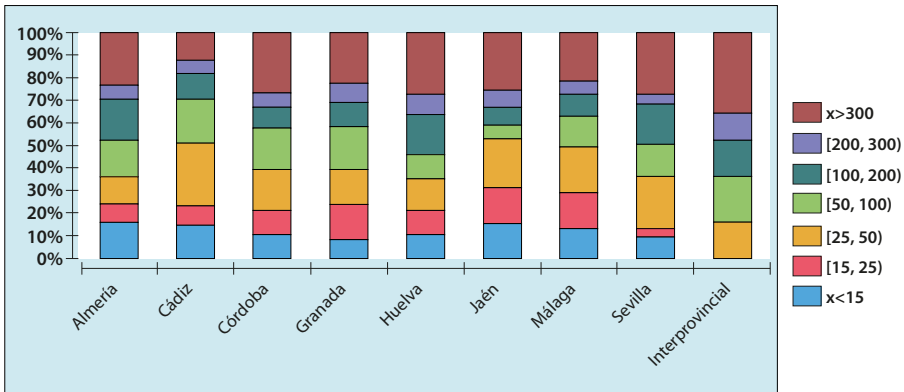
ÁMBITO GEOGRÁ.	GRUPO PROFESIONAL	CENTRO DE TRABAJO	INTERCENTRO	GRUPO DE EMPRESAS	EMPRESAS	TOTAL
ALMERÍA	0	14	1	2	24	41
CÁDIZ	1	26	1	5	59	92
CÓRDOBA	0	6	0	1	46	53
GRANADA	0	26	0	0	45	71
HUELVA	3	22	0	1	17	43
JAÉN	1	12	0	0	27	40
MÁLAGA	3	14	0	0	60	77
SEVILLA	0	20	0	1	49	70
INTERPROVINCIAL	0	5	0	0	15	20
TOTAL	8	145	2	10	342	507

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios vigentes de empresa. Porcentajes provinciales según ámbito público/privado


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

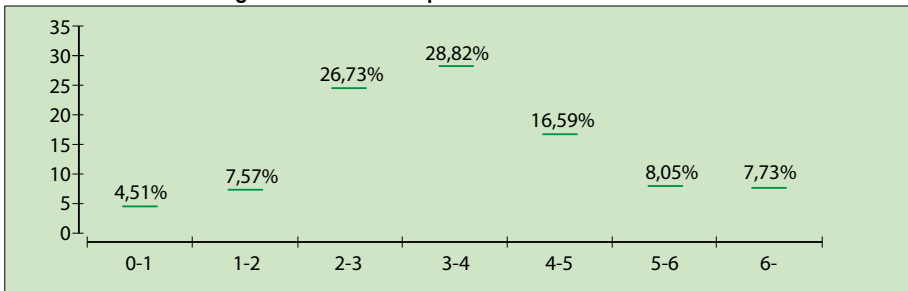
Porcentajes por provincias de convenios colectivos vigentes según el tamaño de las empresas



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

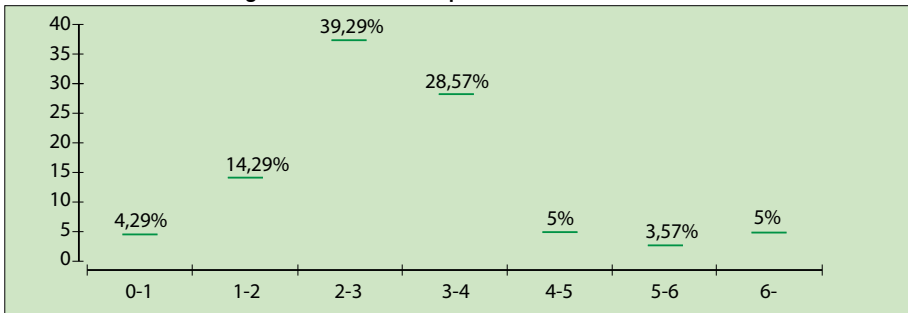
Por lo que se refiere al periodo de vigencia determinado en los convenios en el momento de su suscripción, sigue constatándose un fuerte predominio de aquellos que se han pactado por un periodo de duración superior al año, frente a los que se han ultimado con una vigencia de carácter anual.

Convenios colectivos vigentes. Ámbito temporal



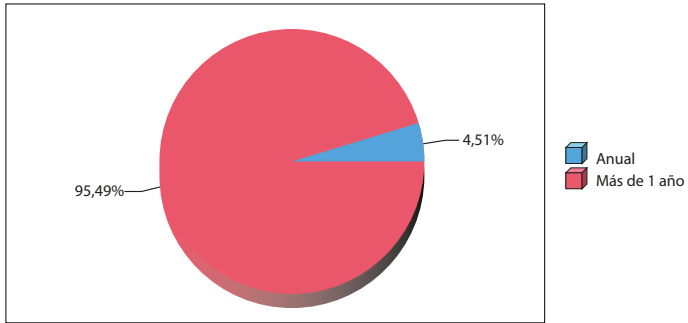
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios colectivos originarios. Ámbito temporal



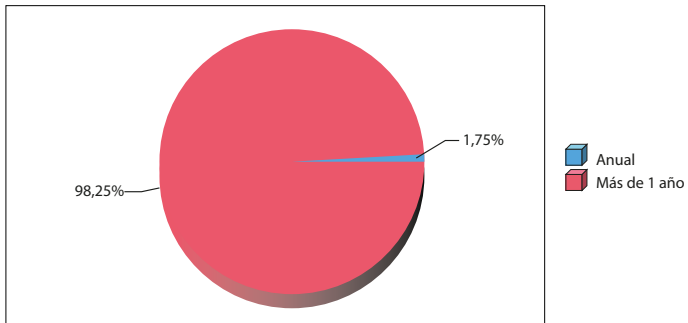
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios vigentes anuales/supraanuales



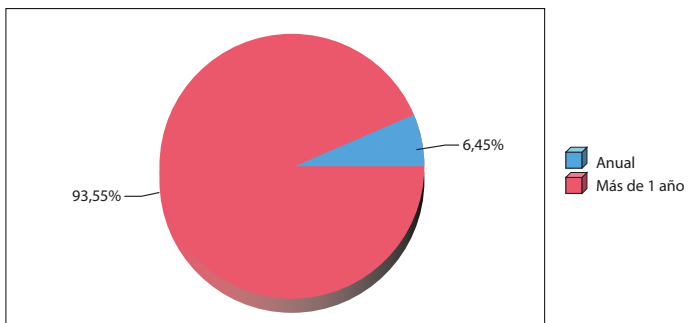
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios originarios anuales/supraanuales



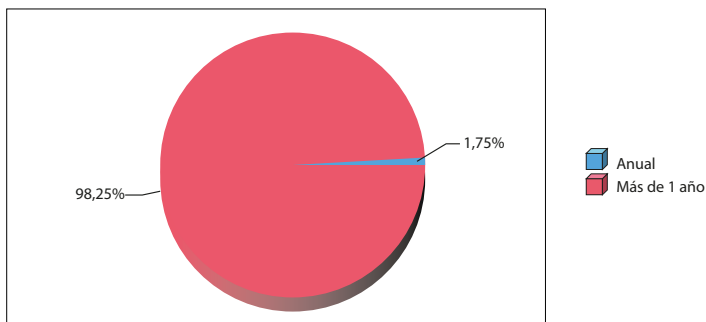
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Afectación personal de convenios vigentes anuales/supraanuales



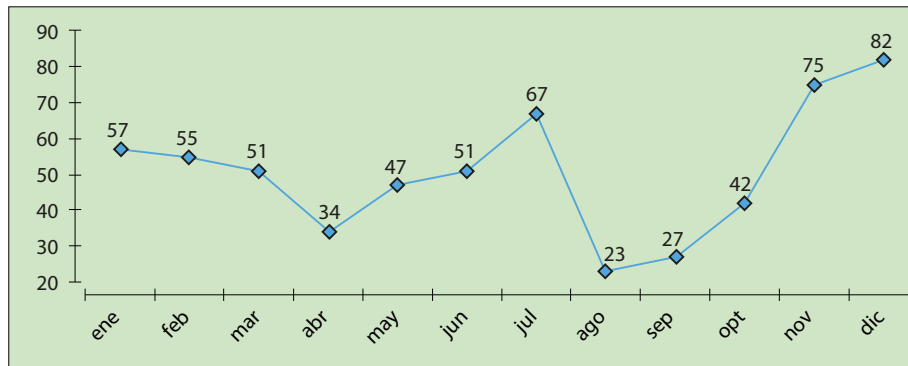
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Afectación personal de convenios originarios anuales/supraanuales



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

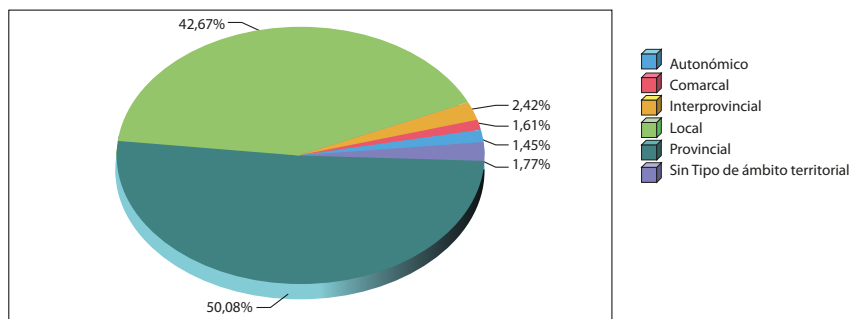
Fecha firma convenios vigentes



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

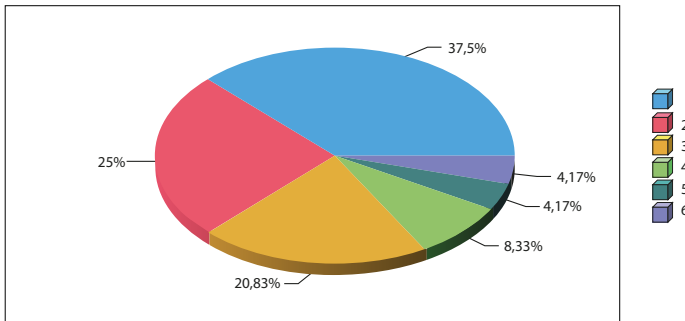
Manteniendo el esquema consolidado en el ámbito andaluz, por otra parte, similar al que se produce en el resto del estado, territorialmente es el ámbito provincial el de mayor incidencia.

Ámbito territorial de convenios colectivos vigentes



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

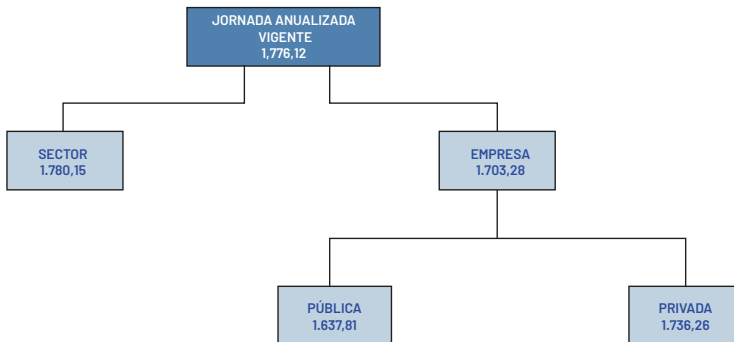
Convenios interprovinciales: Porcentaje por provincias afectadas



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

El estudio de la jornada laboral, su duración y distribución en el tiempo exige principalmente conocer la jornada plasmada en los convenios colectivos, haciendo coincidir el módulo de cómputo de la misma sobre una base uniforme que, en este caso será el cómputo anual, realizando para ello la correspondiente transformación en los textos que fijan dicha jornada en cómputo semanal.

La media aritmética de la jornada de trabajo se ha obtenido sobre el total de convenios. Por esta razón, el valor obtenido para un grupo de convenios no tiene porque coincidir con el calculo de la media aritmetica de las jornadas de trabajo de cada subgrupo.



Jornada promedio convenios colectivos vigentes

ÁMBITO GEOGRÁ.	JORNADA ANUALIZADA	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL
ALMERÍA	1.803,29	39,84	1.797,37
CÁDIZ	1.760,73	39,69	1.754,18
CÓRDOBA	1.780,63	39,45	1.744,68
GRANADA	1.799,22	39,74	1.787,69
HUELVA	1.767,45	39,53	1.767,80
JAÉN	1.759,16	39,11	1.733,29
MÁLAGA	1.794,52	39,90	1.786,09
SEVILLA	1.769,41	39,05	1.769,30
INTERPROVINCIAL	1.746,08	38,50	1.745,42
TOTAL	1.776,12	39,44	1.767,17

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Jornada anual/semanal unificada en cómputo anual: Promedio en convenios sector/empresa

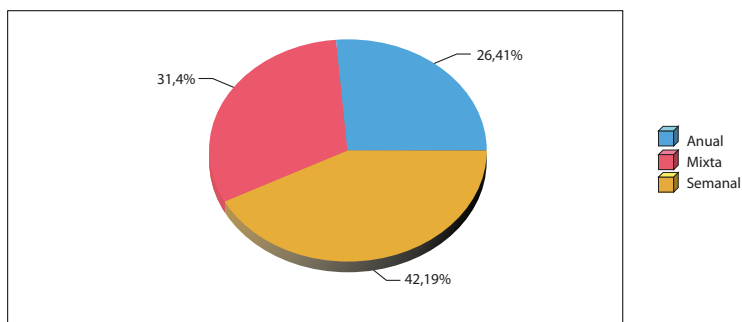
AMBITO GEOGRÁFICO	SECTOR	EMPRESA
ALMERÍA	1.807,70	1.712,41
CÁDIZ	1.764,37	1.686,80
CÓRDOBA	1.784,57	1.721,14
GRANADA	1.803,11	1.742,85
HUELVA	1.771,78	1.734,43
JAÉN	1.761,27	1.711,63
MÁLAGA	1.799,11	1.705,17
SEVILLA	1.775,48	1.613,98
INTERPROVINCIAL	1.746,19	1.744,19
TOTAL	1.780,15	1.703,28

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Jornada anual/semanal unificada en cómputo anual: Promedio en convenios empresa pública/privada

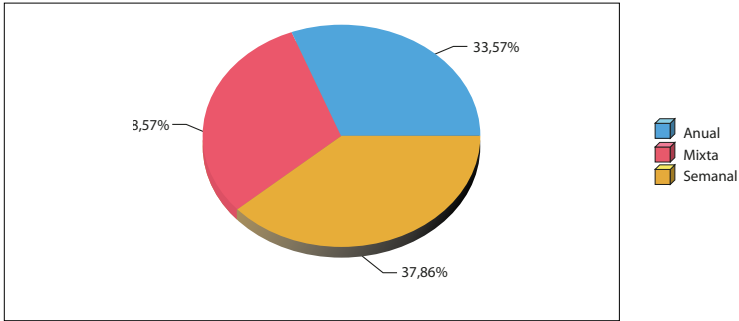
AMBITO GEOGRÁFICO	SECTOR	EMPRESA
ALMERÍA	1.563,10	1.733,87
CÁDIZ	1.646,81	1.694,07
CÓRDOBA	1.696,74	1.786,54
GRANADA	1.619,50	1.765,12
HUELVA	1.612,55	1.765,12
JAÉN	1.620,16	1.720,90
MÁLAGA	1.615,00	1.782,86
SEVILLA	1.587,32	1.639,53
INTERPROVINCIAL	1.520,00	1.748,24
TOTAL	1.637,81	1.736,26

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Módulo Determinación de la Jornada de Trabajo de Convenios Colectivos Vigentes

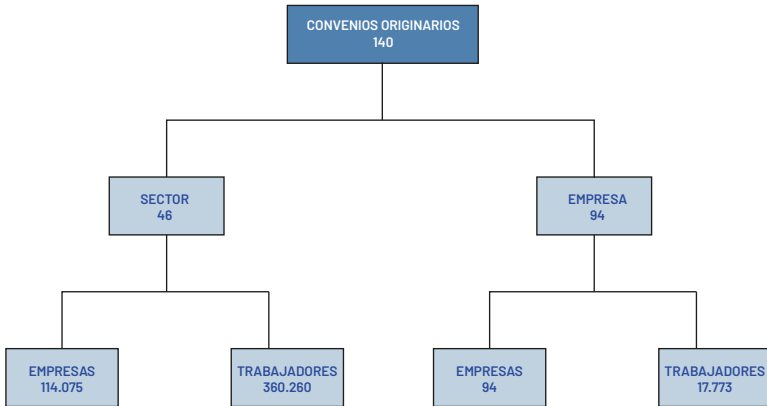
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Módulo Determinación de la Jornada de Trabajo de Convenios Colectivos Originarios

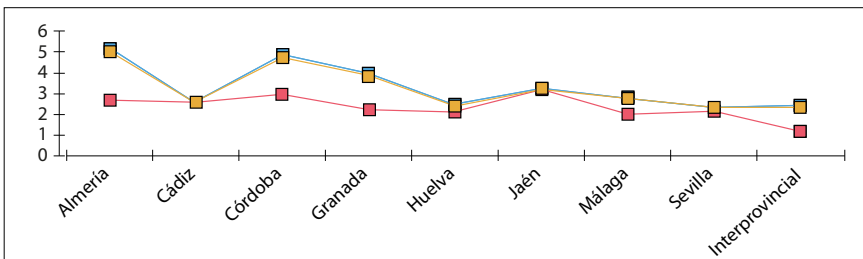


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

El incremento salarial ponderado pactado (ISP) en estos convenios, se situó en 2023 en el 3,14%, si bien los convenios originarios establecieron un ISP del 3,95%. Se trata de magnitudes muy por encima de los años anteriores, y que se enmarcan en los parámetros del ANC. Es importante destacar que para el cálculo del I.S.P. se excluyen los primeros convenios.



ISP en convenios vigentes (según sector-empresa) a nivel provincial

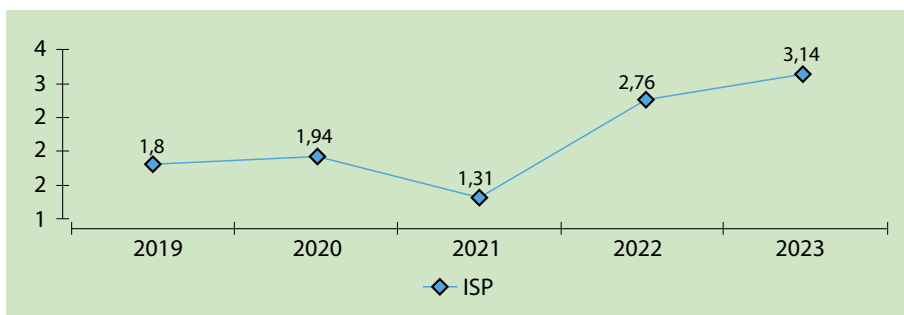


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

■ SECTOR
■ EMPRESA
■ GLOBAL

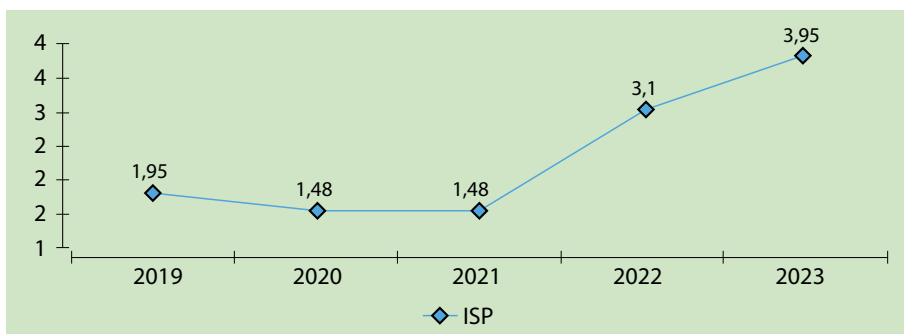
PROVINCIA	GLOBAL	SECTOR	EMPRESA
ALMERÍA	5%	5,1%	2,64%
CÁDIZ	2,54%	2,54%	2,55%
CÓRDOBA	4,72%	4,84%	2,98%
GRANADA	3,81%	3,92%	2,21%
HUELVA	2,4%	2,43%	2,12%
JAÉN	3,2%	3,2%	3,22%
MÁLAGA	2,75%	2,79%	1,99%
SEVILLA	2,31%	2,31%	2,16%
INTERPROVINCIAL	2,34%	2,31%	2,16%
TOTAL	2,34%	2,41%	1,19%

Comparativa interanual I.S.P. convenios vigentes



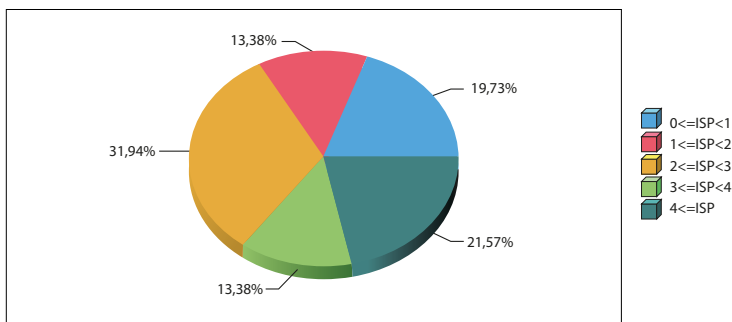
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa Interanual I.S.P. convenios originarios



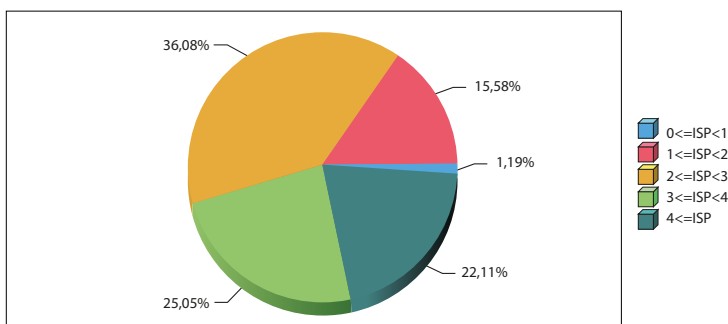
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios colectivos vigentes agrupados por tramos de I.S.P.



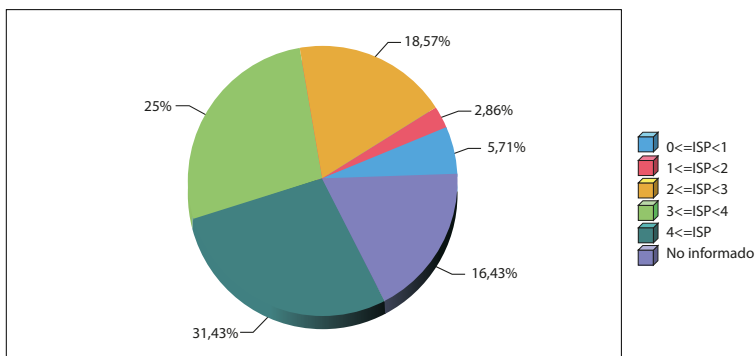
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Afectación personal de convenios colectivos vigentes por tramos de I.S.P.



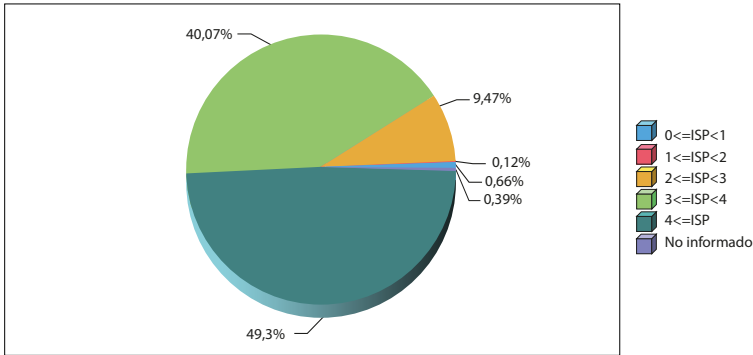
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Convenios colectivos originarios agrupados por tramos de I.S.P.

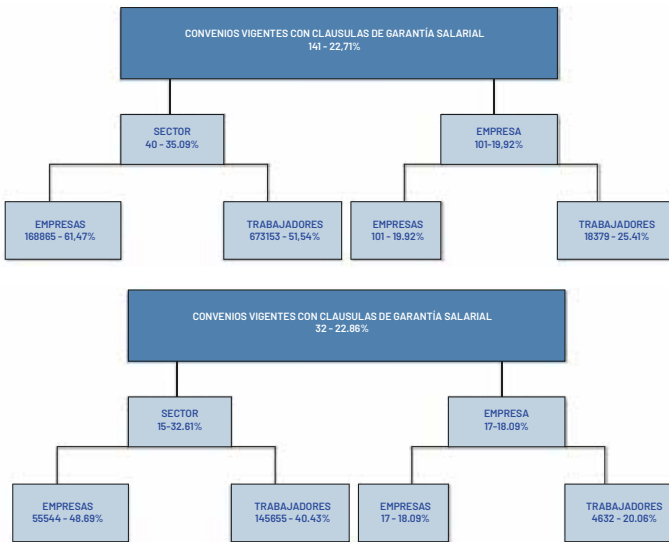


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

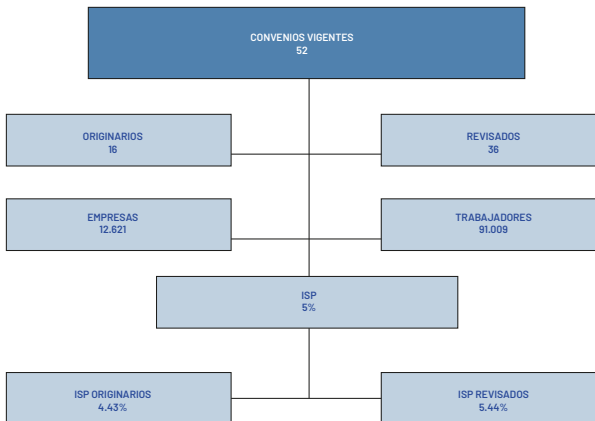
Afectación personal de convenios colectivos originarios por tramos de I.S.P.



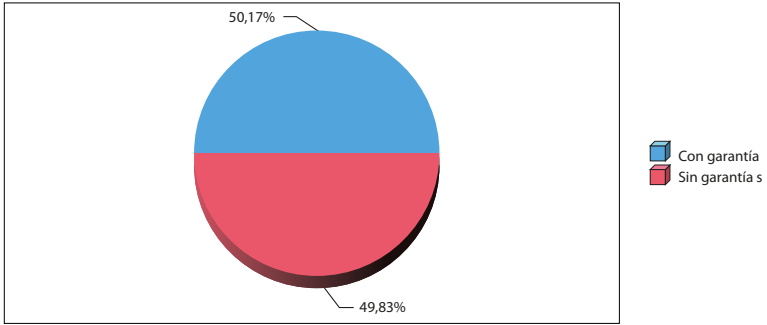
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales



Desglose provincial de principales magnitudes ALMERÍA

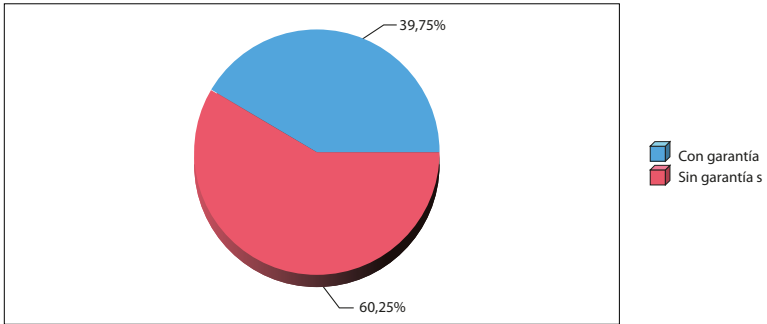


Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios colectivos vigentes



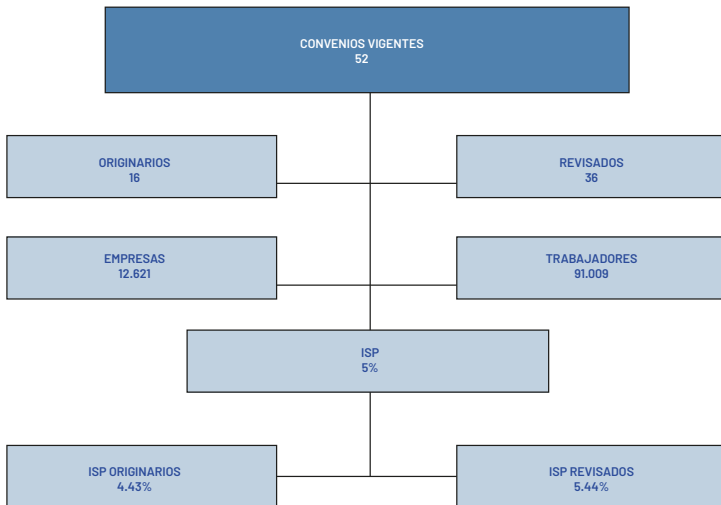
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

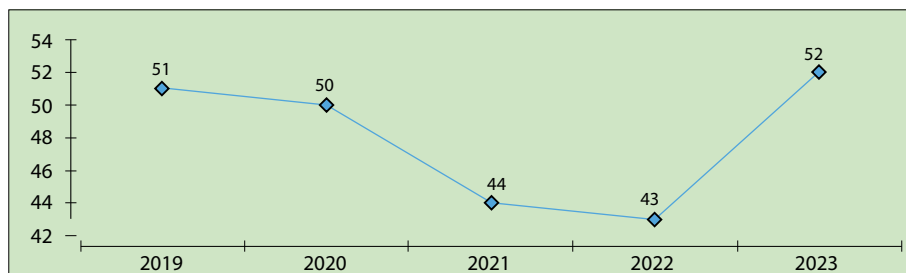
Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios originarios



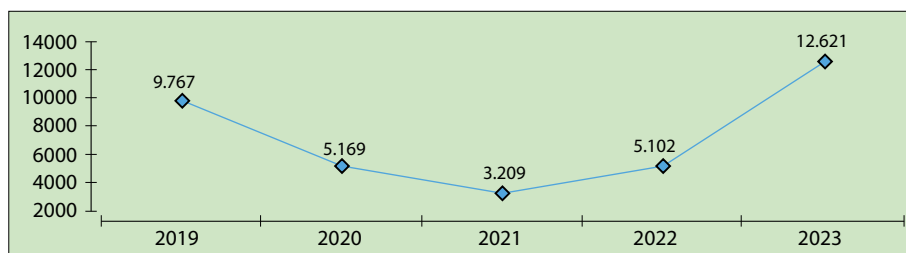
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Desglose provincial de principales magnitudes. ALMERÍA

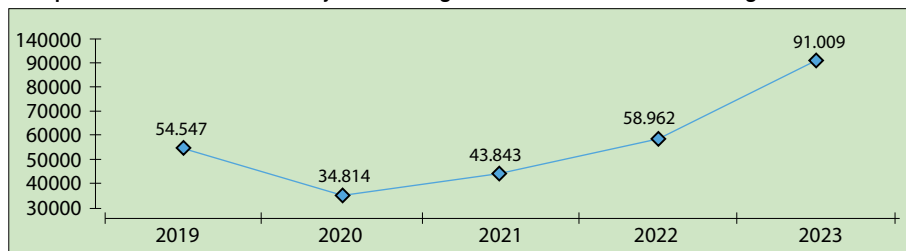


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Almería

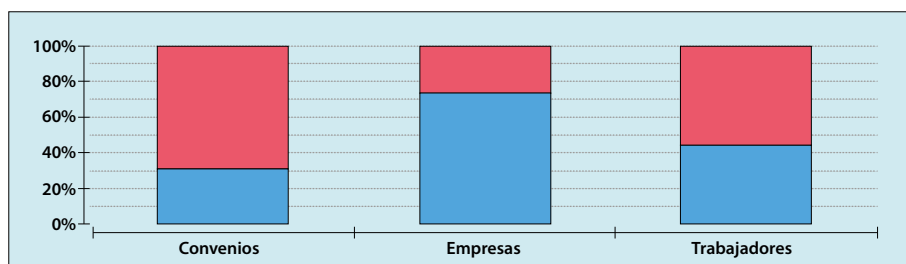
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Almería

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Almería

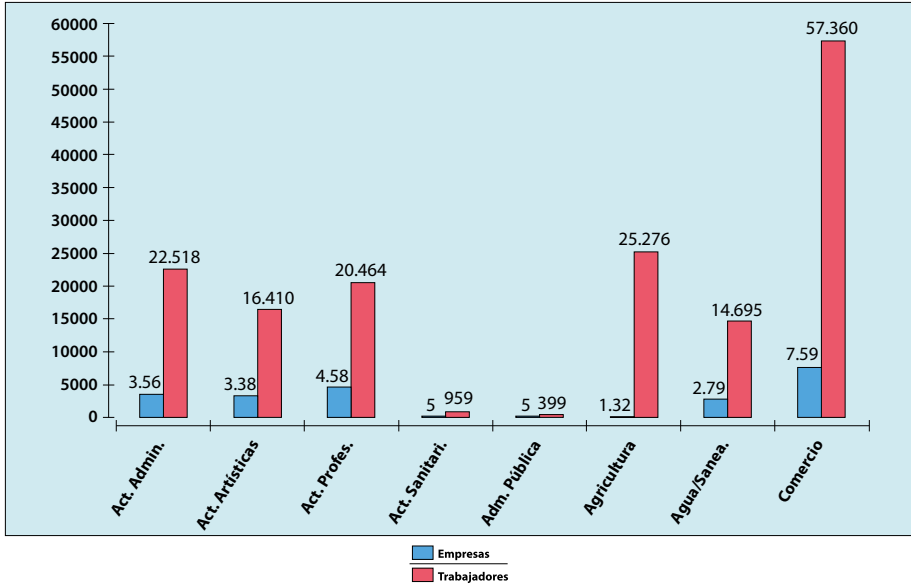
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Tipología de convenios. Almería. Porcentajes de afectación

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

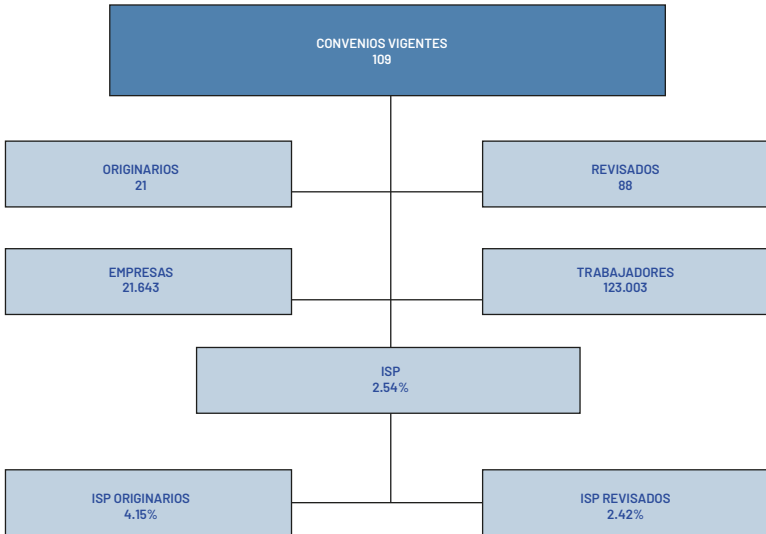
■ Revisados
■ Originario

Convenios colectivos vigentes en Almería. Principales Sectores de Actividad: Afectación

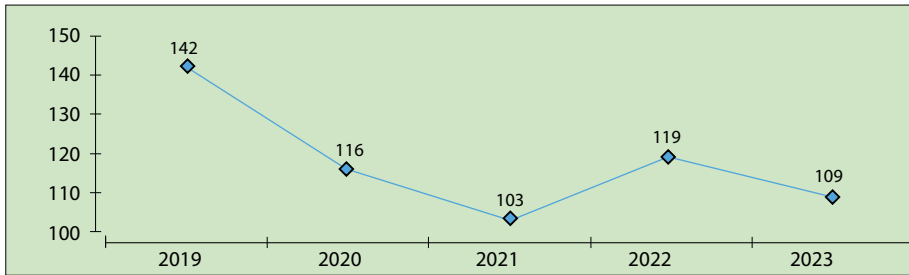


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

CÁDIZ

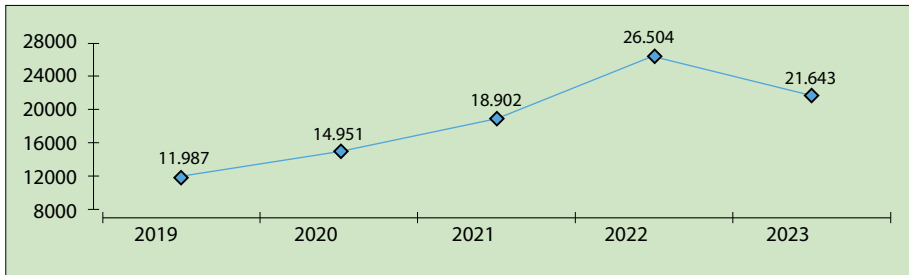


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Cádiz



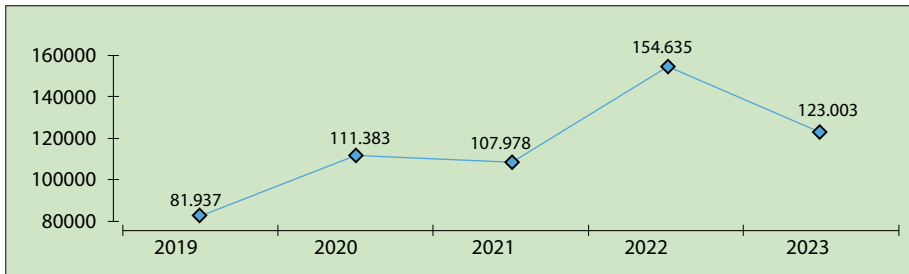
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Cádiz



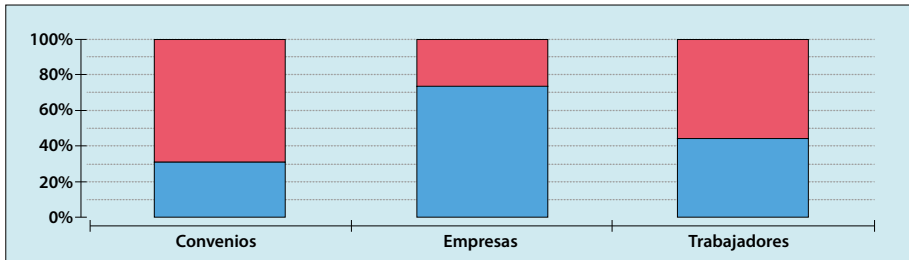
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Cádiz



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

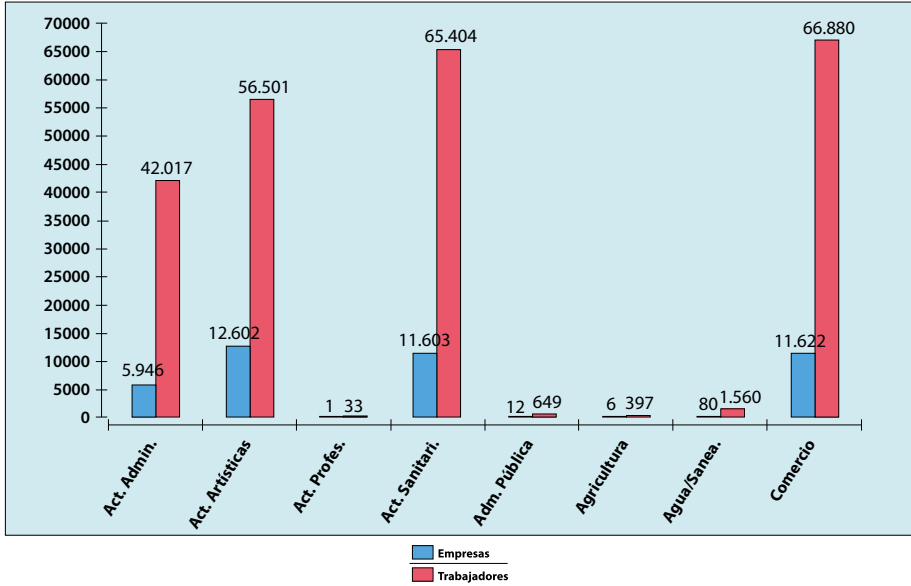
Tipología de convenios. Cádiz. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

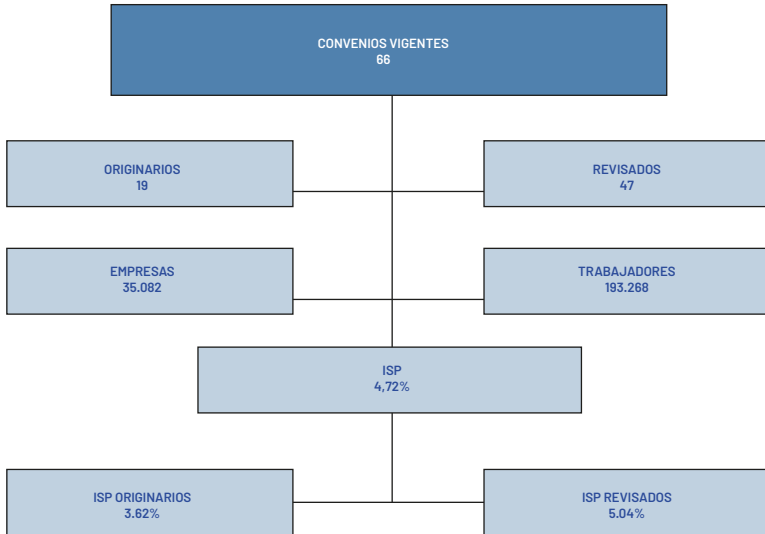
Revisados
Originario

Convenios colectivos vigentes en Cádiz. Principales Sectores de Actividad: Afectación

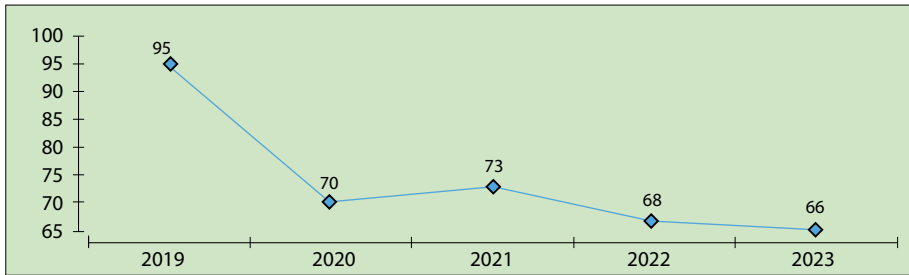


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

CÓRDOBA

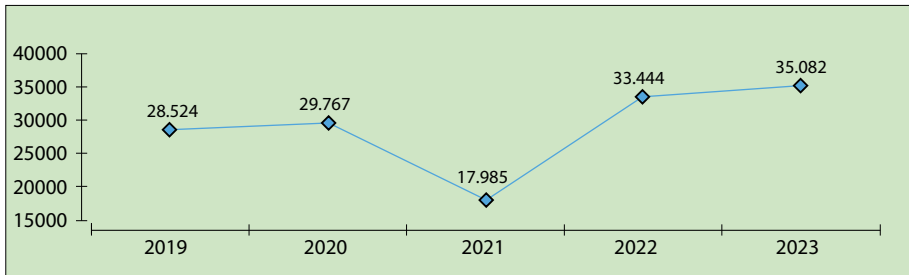


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Córdoba



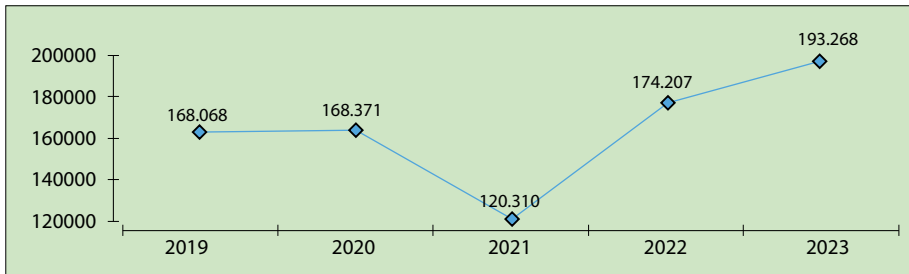
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Córdoba



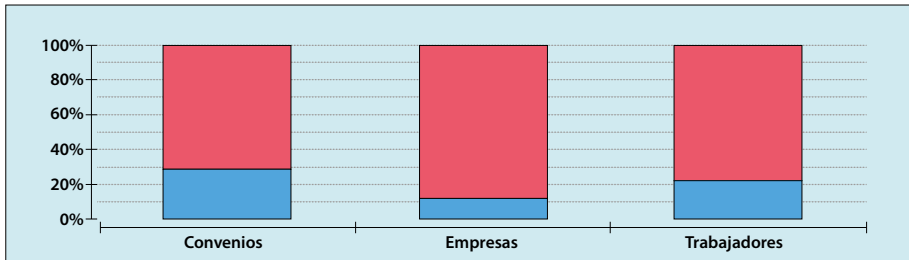
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Córdoba



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

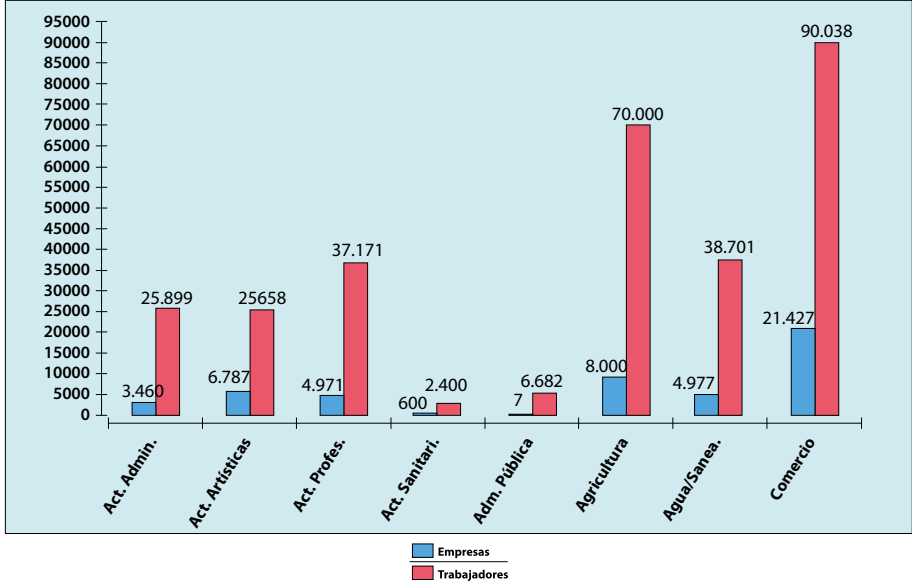
Tipología de convenios. Córdoba. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

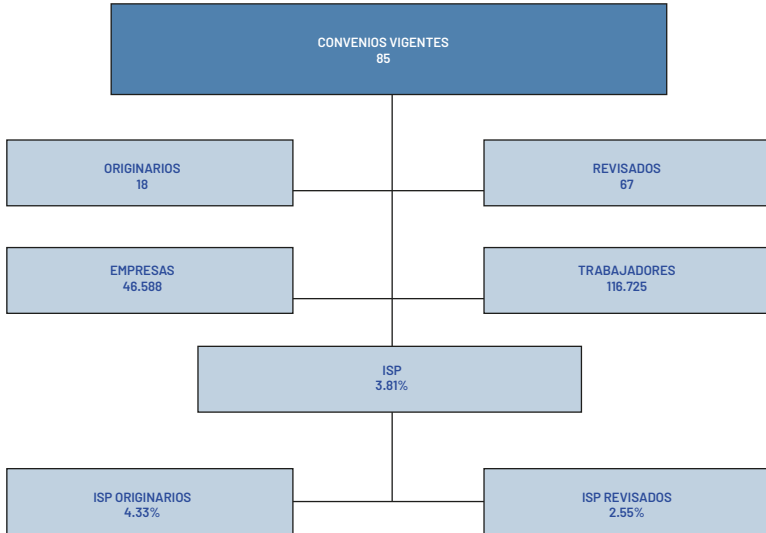
Revisados
Originario

Convenios colectivos vigentes en Córdoba. Principales Sectores de Actividad: Afectación

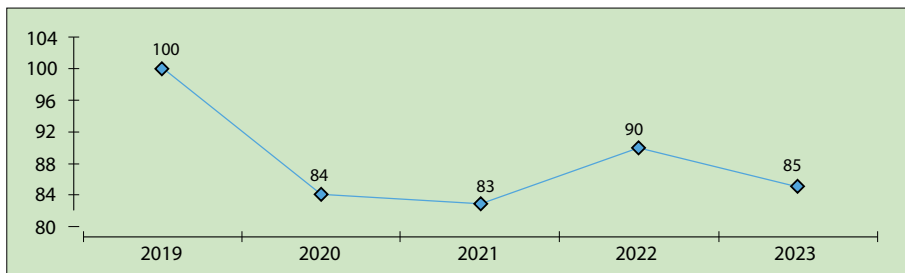


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

GRANADA

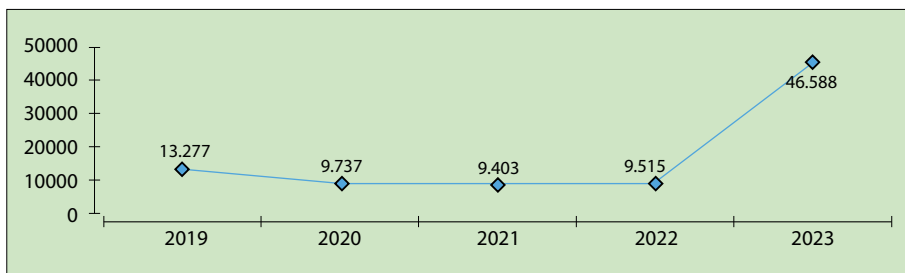


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Granada



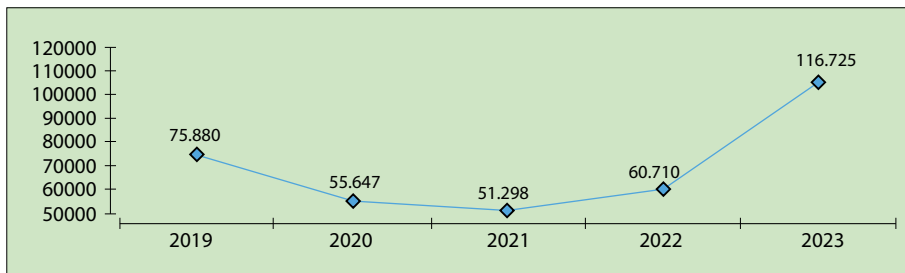
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Granada



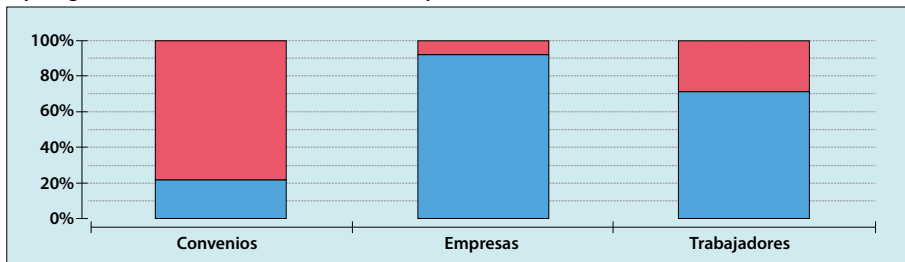
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Granada



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

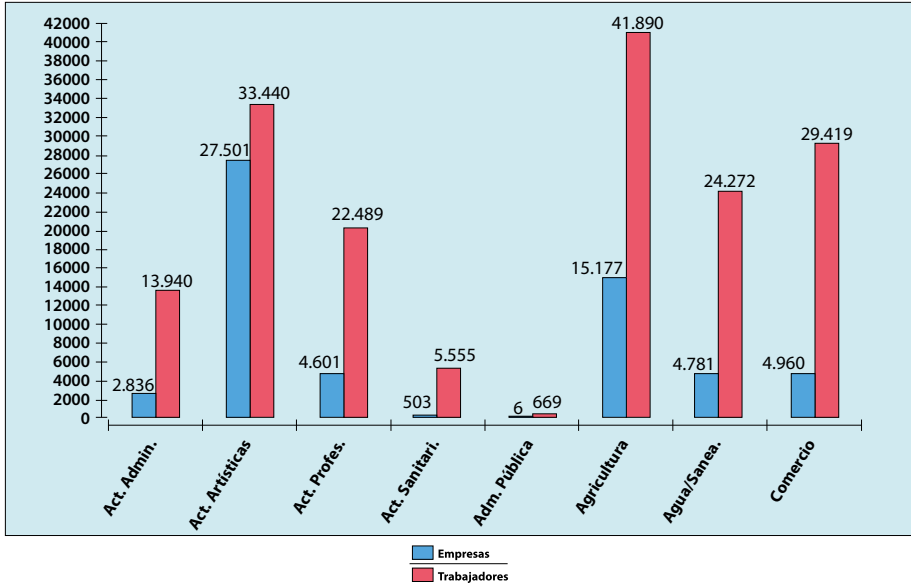
Tipología de convenios. Granada. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

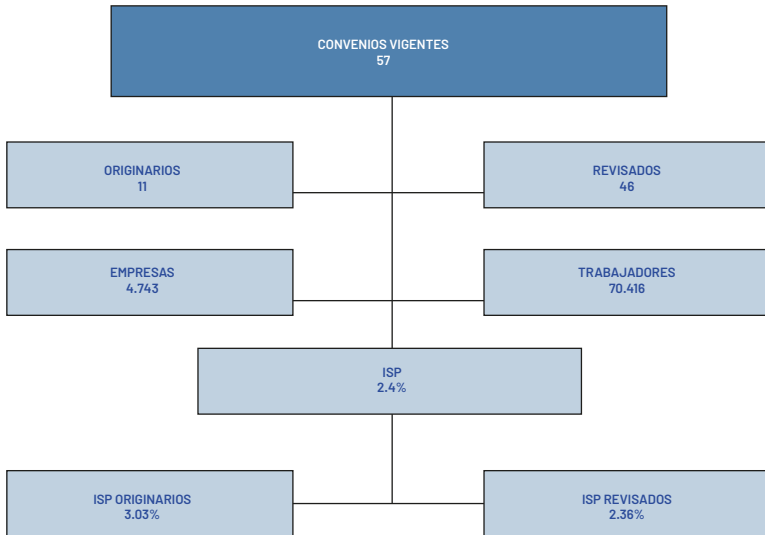
Revisados
Originario

Convenios colectivos vigentes en Granada. Principales Sectores de Actividad: Afectación

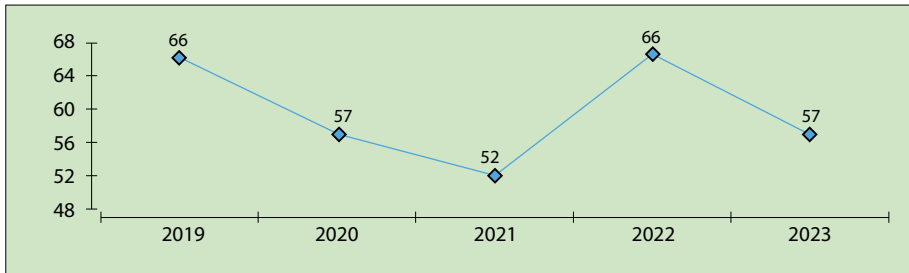


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

HUELVA

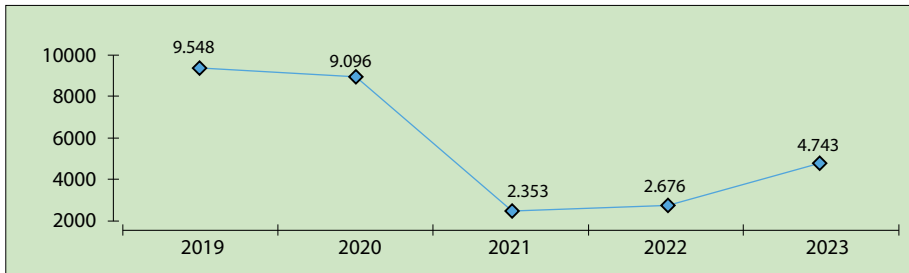


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Huelva



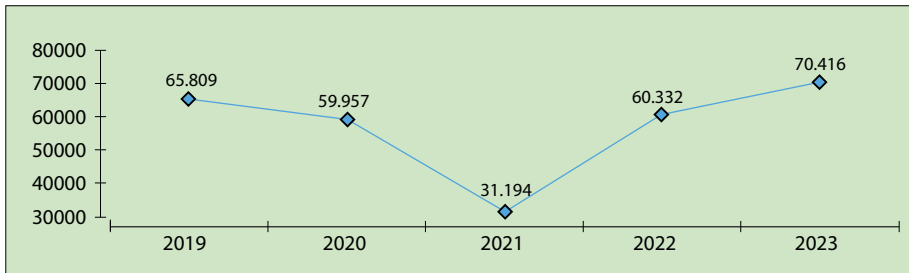
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Huelva



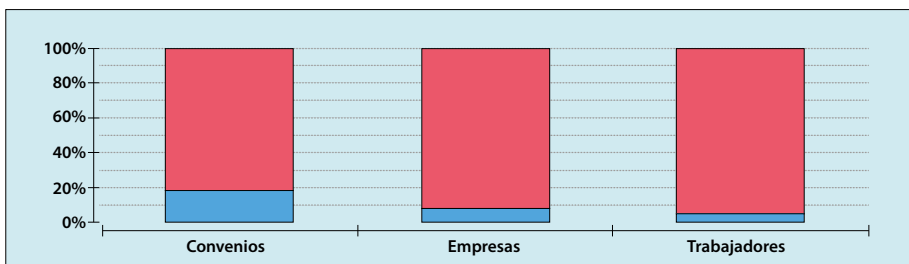
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Huelva



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

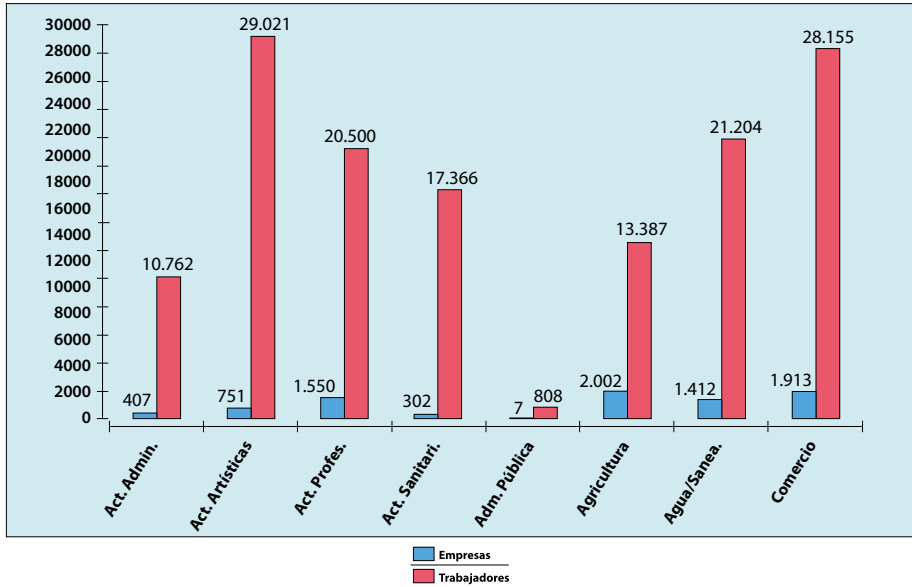
Tipología de convenios. Huelva. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

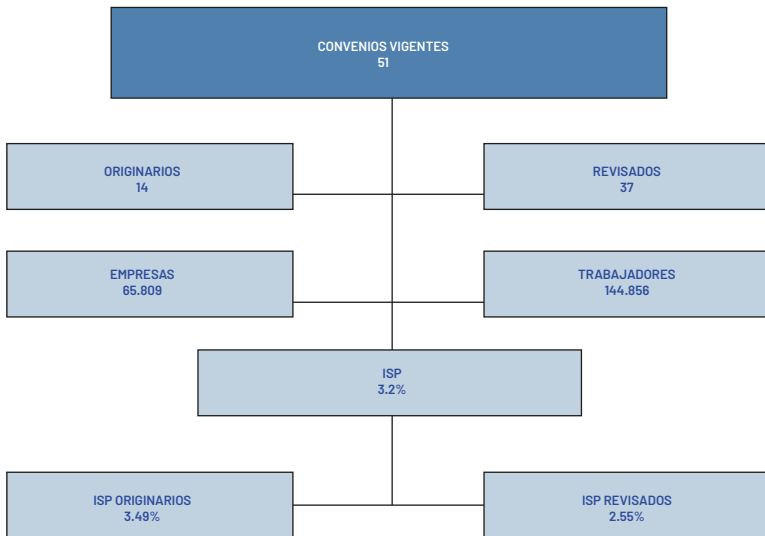
■ Revisados
■ Originario

Convenios colectivos vigentes en Huelva. Principales Sectores de Actividad: Afectación

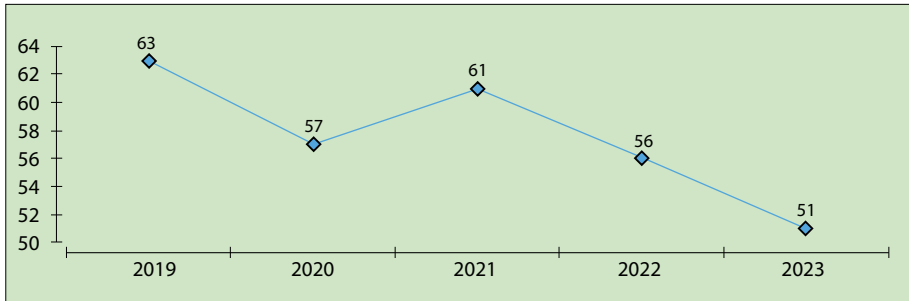


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

JAEN

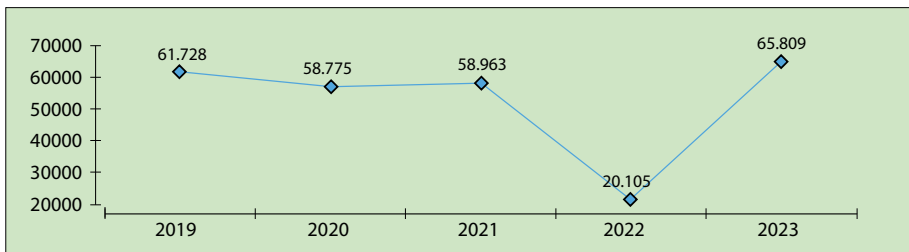


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Jaén



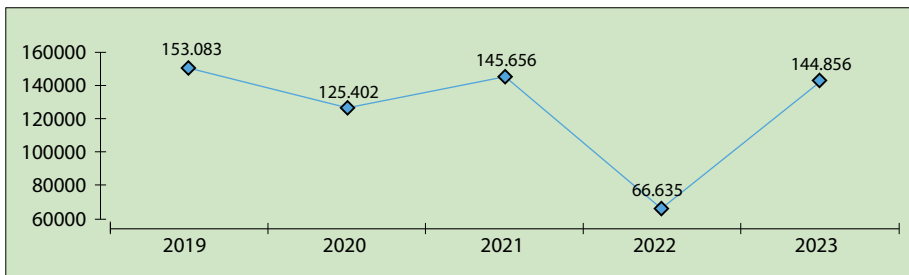
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Jaén



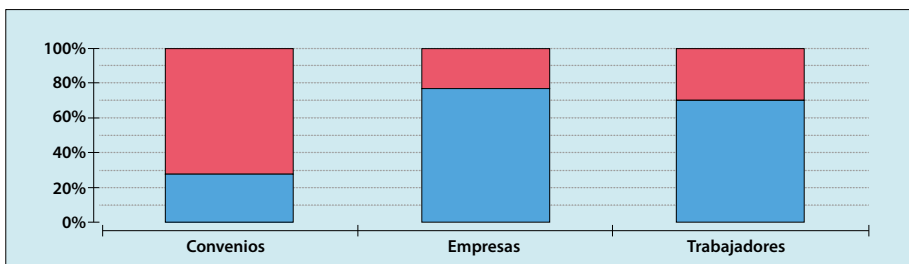
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Jaén



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

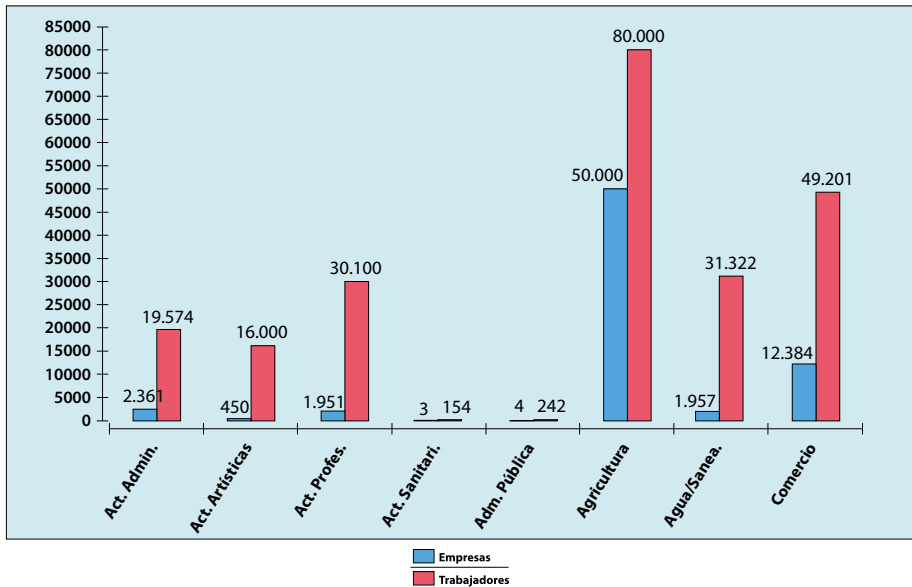
Tipología de convenios. Jaén. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

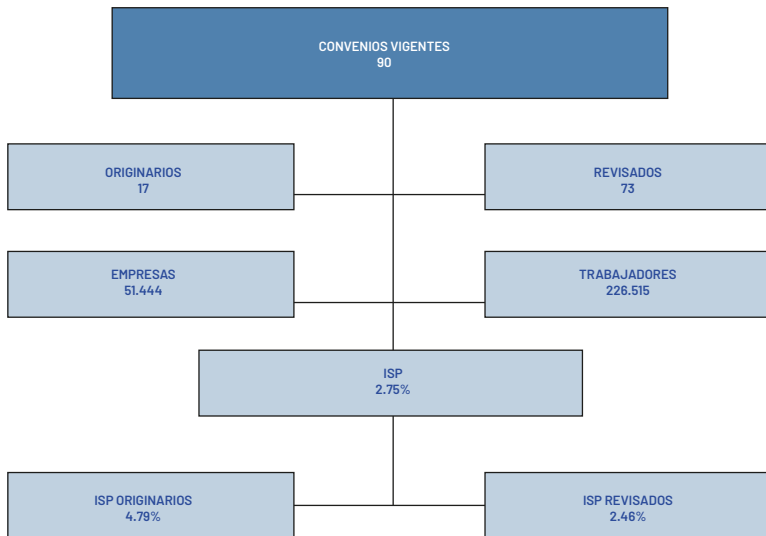
Revisados
Original

Convenios colectivos vigentes en Jaén. Principales Sectores de Actividad: Afectación

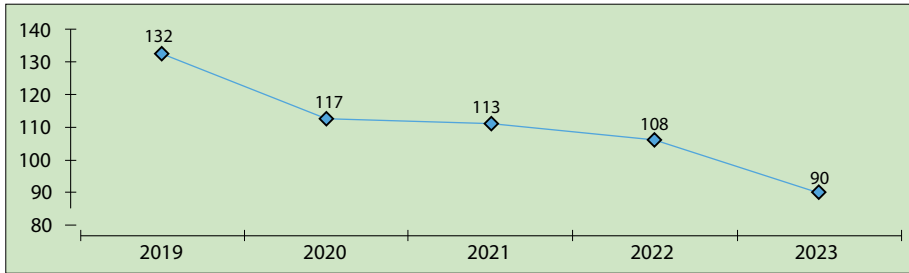


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

MÁLAGA

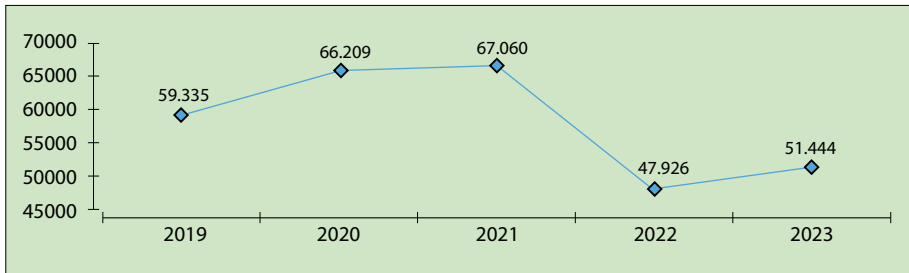


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Málaga



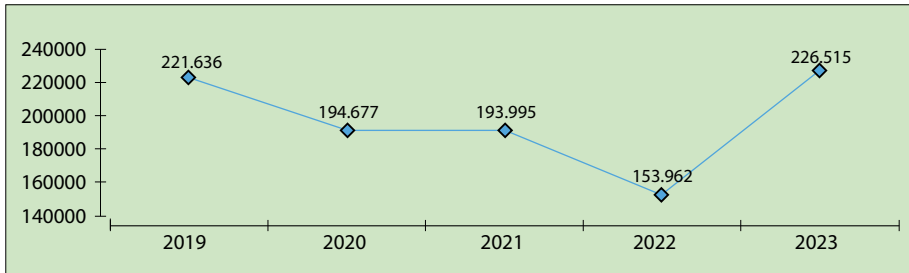
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Málaga



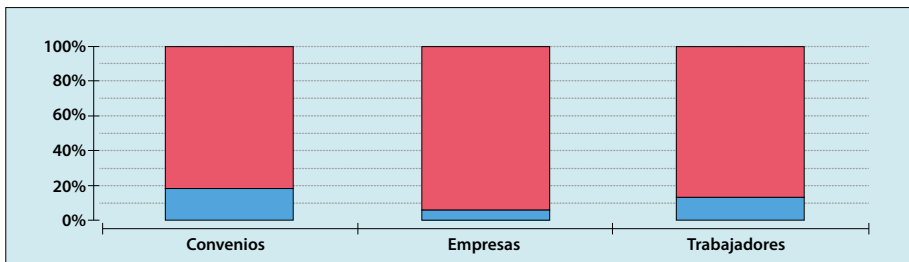
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Málaga



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

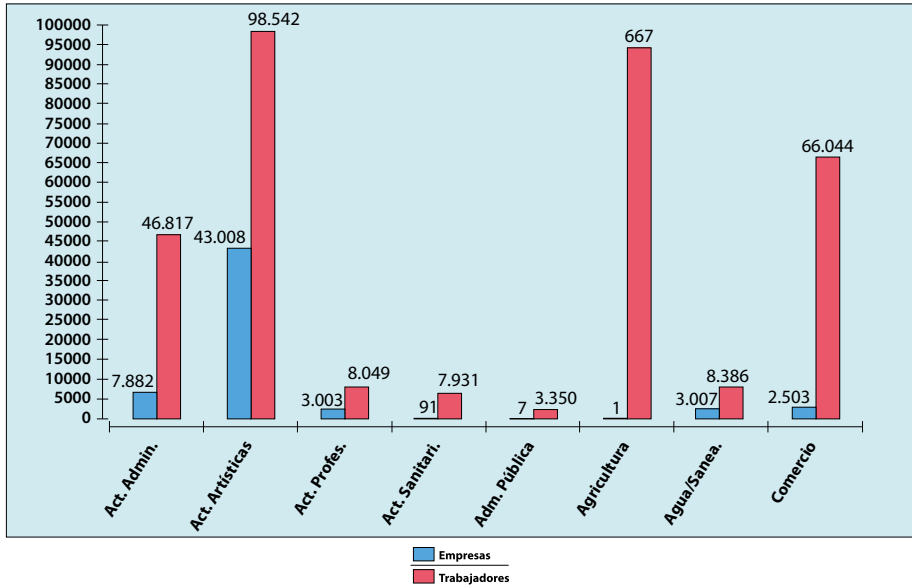
Tipología de convenios. Málaga. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

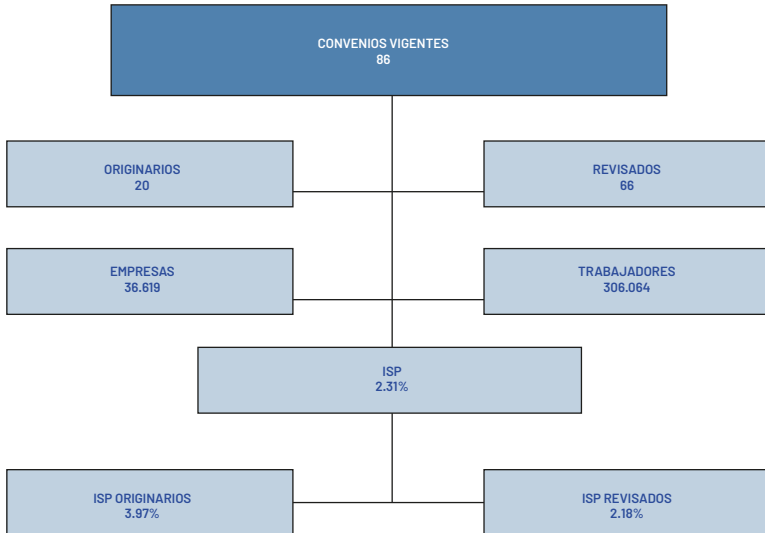
Revisados
Original

Convenios colectivos vigentes en Málaga. Principales Sectores de Actividad: Afectación

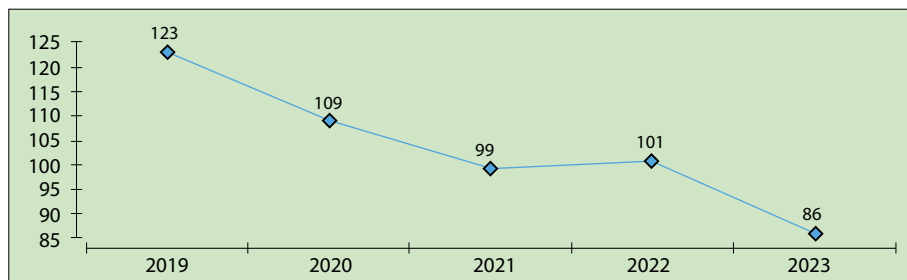


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

SEVILLA

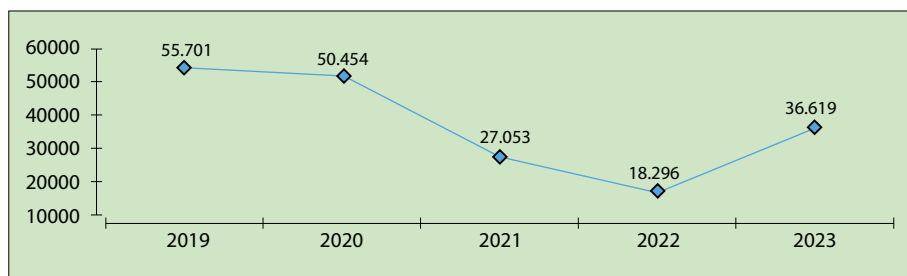


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Sevilla



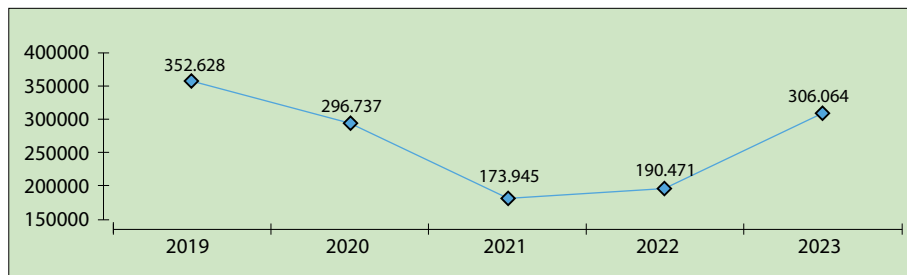
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Sevilla



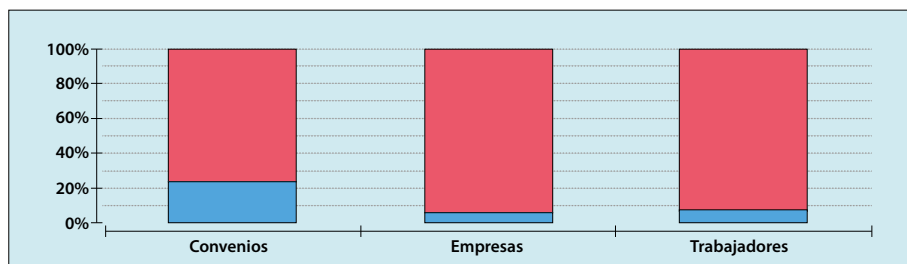
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Sevilla



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

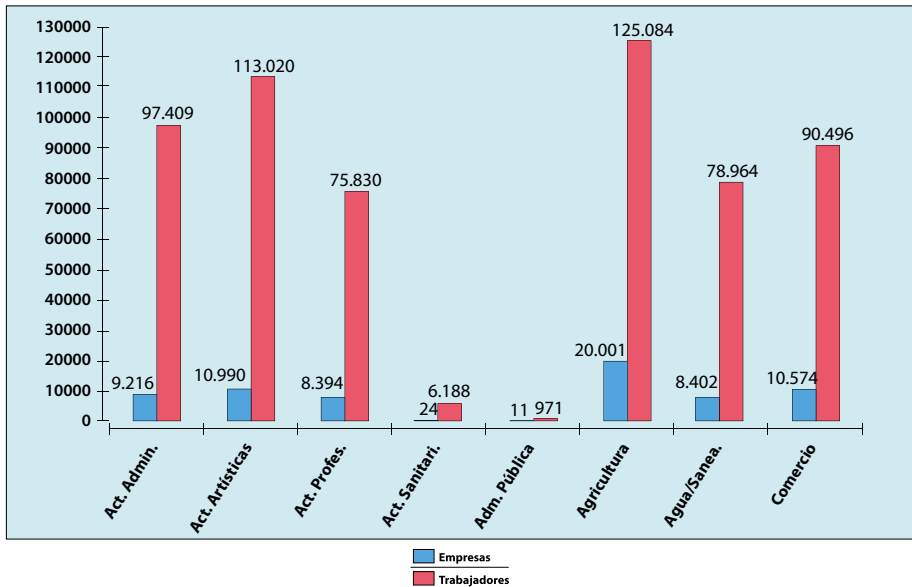
Tipología de convenios. Sevilla. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

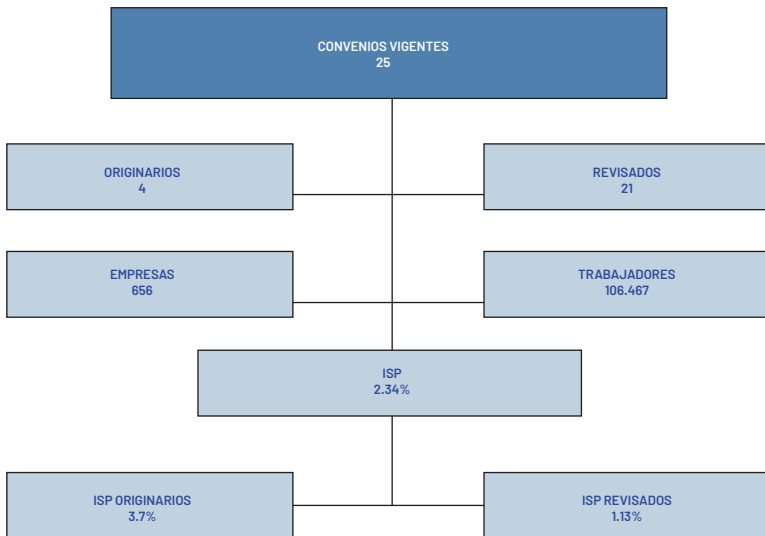
Revisados
Original

Convenios colectivos vigentes en Sevilla. Principales Sectores de Actividad: Afectación

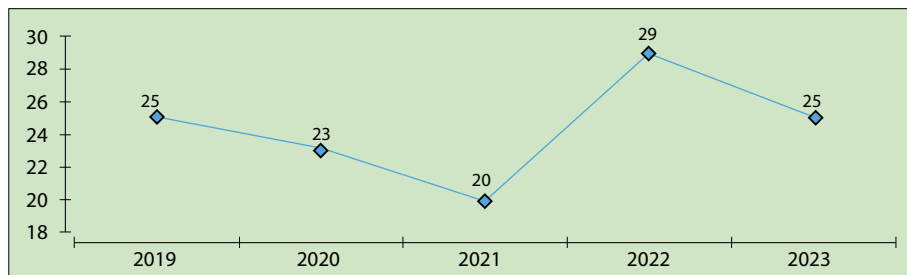


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

INTERPROVINCIAL

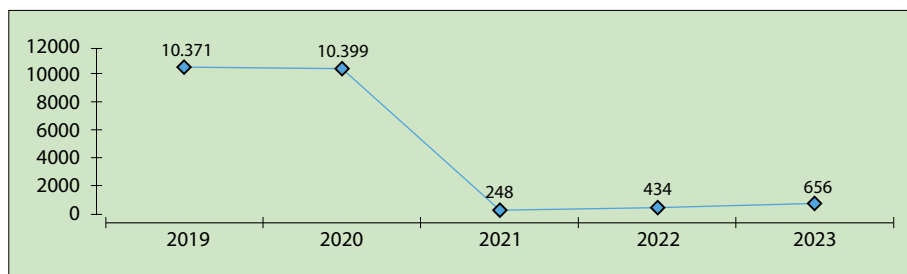


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Interprovincial



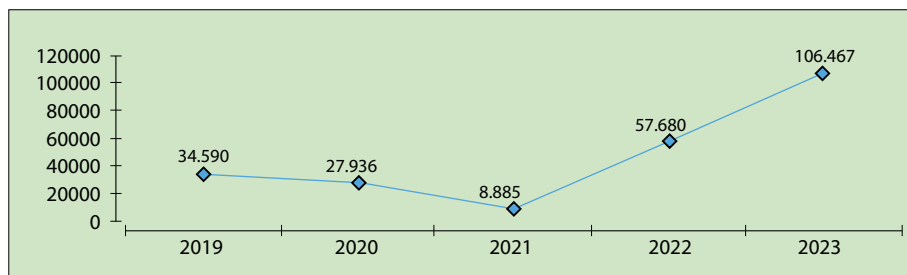
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Interprovincial



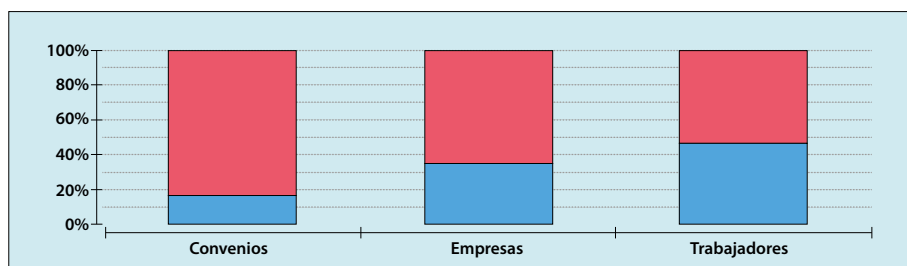
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Interprovincial



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Tipología de convenios. Interprovincial. Porcentajes de afectación



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

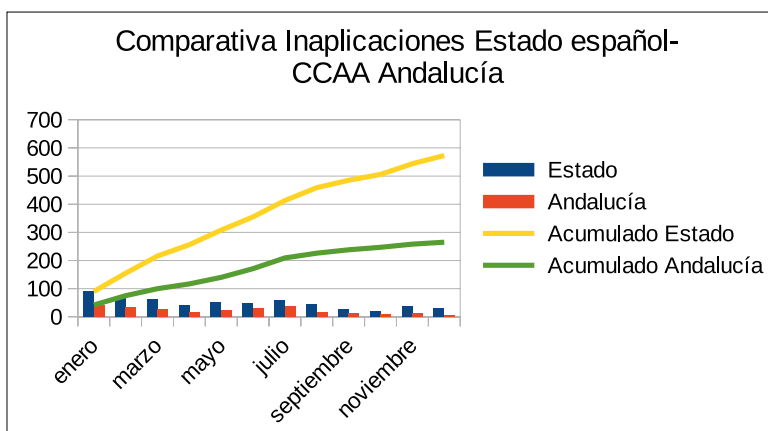
Revisados
Original

Inaplicaciones de convenio colectivo.

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

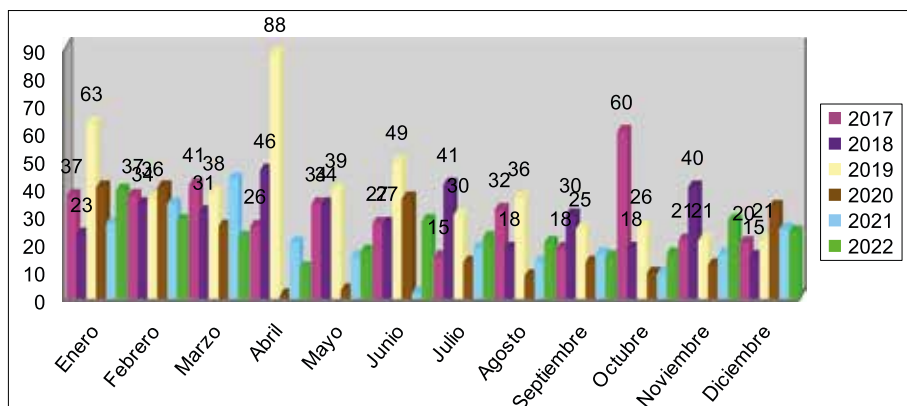
Durante 2023 se han presentado a la autoridad laboral un total de 265 expedientes de inaplicaciones de condiciones de trabajo de convenios colectivos vigentes. A estos acuerdos están afectados una totalidad de 8.829 trabajadores.

Las inaplicaciones presentadas en la Comunidad Autónoma suponen el 46,24% de las inaplicaciones de convenios colectivos de todo el territorio español presentadas en este año, afectando a un 33,62% de los trabajadores de todo el territorio español³.



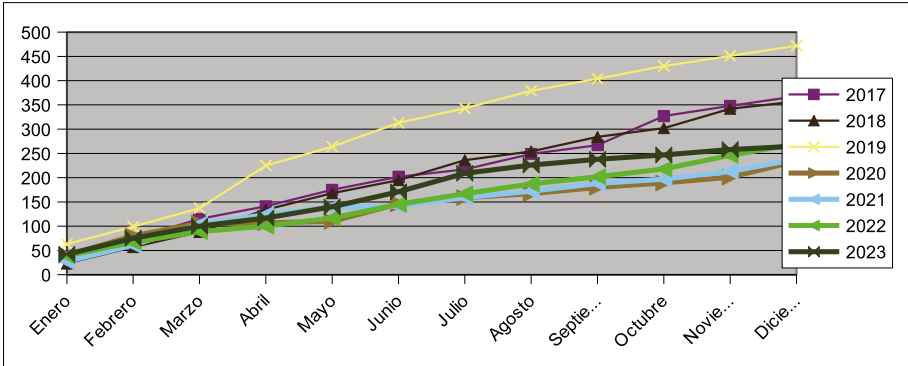
El número de inaplicaciones depositadas durante el mes de diciembre ha sido inferior al mismo mes del año pasado, siendo el más bajo del mismo mes de toda la serie en estudio. Asimismo, el número de trabajadores afectados por las inaplicaciones este mes de diciembre, ha sido superior al mismo mes del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

Gráfica 1. Expedientes por meses. Ejercicios 2017-2023.

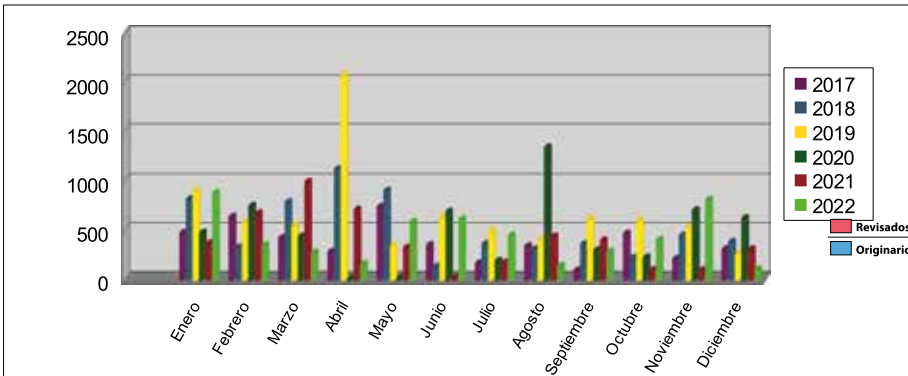


³ Según datos del mes de diciembre de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social

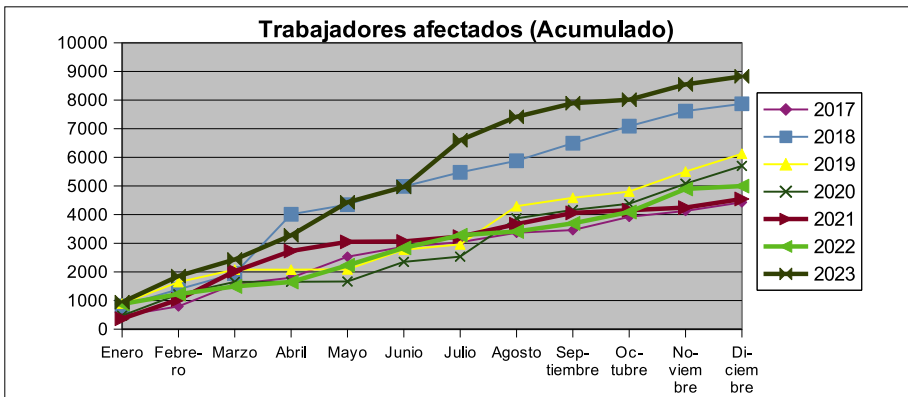
Gráfica 2. Expedientes por meses acumulados. Ejercicios 2017-2023.



Gráfica 3. Trabajadores afectados por meses. Ejercicios 2017-2023.



Gráfica 4. Trabajadores afectados por meses acumulados. Ejercicios 2017-2023

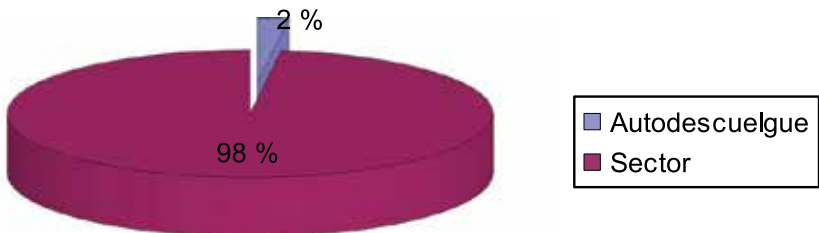


Las provincias de Málaga, Cádiz y Granada, son las que han presentado mayor número de inaplicaciones de convenios colectivos durante este mes de noviembre. Asimismo, si se analiza el número de trabajadores afectados por las mencionadas inaplicaciones, se observa que es Málaga, la provincia que mayor número de trabajadores afectados tiene, seguida de las provincias de Huelva y Córdoba.

Gráfica 5. Expedientes por provincias (acumulado 2023).

PROVINCIA	EMPRESAS	TRABAJADORES
ALMERÍA	2	9
CÁDIZ	64	1510
CÓRDOBA	29	1601
GRANADA	45	435
HUELVA	22	1761
JAÉN	35	1062
MÁLAGA	50	2084
SEVILLA	18	367
INTERPROVINCIALES	0	0
TOTAL	265	8829

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

Gráfica 6. Expedientes según ámbito (acumulado 2023).


Los sectores de actividad que mayor número de inaplicaciones tienen en este año 2023, son el sector de la construcción, el sector del metal, el sector del comercio y el sector de la hostelería. Asimismo, si se analiza el número de trabajadores afectados por las mencionadas inaplicaciones se observa que es el sector del metal el que tiene mayor número de trabajadores afectados por las inaplicaciones, seguido del sector de la construcción.

Gráfica 7. Expedientes por sectores de actividad (acumulado 2023).

SECTOR DE ACTIVIDAD	EMPRESAS	TRABAJADORES
COMERCIO	24	883
CONSTRUCCIÓN	74	1409
DEPENDENCIA/ACTIVIDADES SANITARIAS	5	262
HOSTELERÍA	40	832
LIMPIEZA	1	56
MADERA	0	0
METAL/AUTOMOCIÓN	60	2141
OFICINAS Y DESPACHOS	9	55
OTROS	34	2709
TRANSPORTE	18	482
TOTAL	265	8829

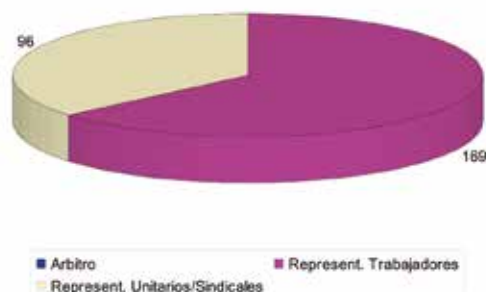
La mayoría de las inaplicaciones afectan mayoritariamente al salario, ya sea de manera aislada o conjuntamente con otras materias. Si bien, hay que señalar que en el sector de la construcción, las inaplicaciones afectan principalmente al horario y a la jornada de trabajo.

Gráfica 8. Expedientes según materias inaplicadas (acumulado 2023).

MATERIALES	EMPRESAS	TRABAJADORES
JORNADA/HORARIO	51	1115
JORNADA- +SALARIO	32	818
JORNADA+SALARIO+S.SOCIAL	24	467
MEJORAS S.SOCIAL	1	56
SALARIOS+S.SOCIAL	7	158
SISTEMA/CUANTÍA SALARIAL	150	6215
TOTAL	265	8829

En cuanto a los firmantes en los descuelgues de convenios, este año, cabe señalar que a través de representación unitaria y sindical se han producido 96 inaplicaciones de convenios, y 169 acuerdos han sido adoptados por una comisión de representantes de los trabajadores de la empresa, elegidos ad hoc de acuerdo con el artículo 41.4 párrafo 4 del Texto Refundido de los Estatuto de los Trabajadores.

Gráfica 9. Expedientes según firmantes (acumulado 2023).



Hasta este mes de diciembre, los 265 acuerdos se han alcanzado durante el periodo de consultas.

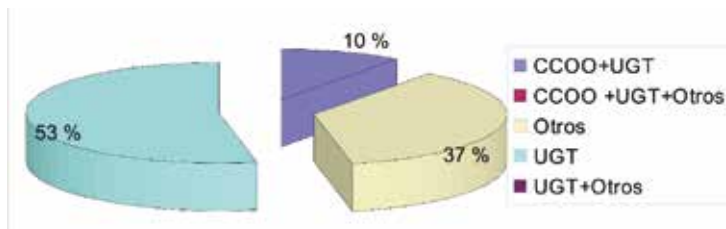
Gráfica 10. Expedientes según tipo de acuerdos (acumulado 2023)

TIPO ACUERDO	EMPRESAS	TRABAJADORES
C. PARITARIA	0	0
LAUDO	0	0
MEDIACIÓN SERCLA	0	0
PERÍODO CONSULTAS	265	8829

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

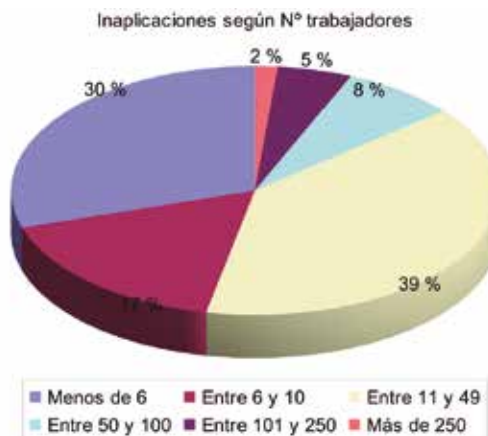
Gráfica 11. Expedientes acordados por representación unitaria/sindical. Organizaciones firmantes (acumulado 2023).

SINDICATOS	EMPRESAS	TRABAJADORES
CCOO	17	1.926
CCOO+UGT	8	806
CCOO+UGT+OTROS	0	0
OTROS	29	964
UGT	42	2.431



Las inaplicaciones de convenios colectivos que se han producido en Andalucía en este año 2023, afectan principalmente a empresas de entre 11 y 49 trabajadores (104 empresas), de menos de 6 trabajadores (79 empresas), seguidos de empresas de entre 6 y 10 trabajadores (45), empresas de entre 50 y 100 trabajadores (20), entre 101 y 250 (13) y de más de 250 trabajadores (4).

Gráfica 12. Inaplicaciones según dimensión empresas (acumulado 2023).



En la siguiente tabla se observa que en las empresas de menos de 6 trabajadores y en las empresas de entre 6 y 10 trabajadores, las inaplicaciones de convenios colectivos han sido acordadas con representantes de los trabajadores elegidos ad hoc mayoritariamente. Mientras que, en las empresas de entre 11 y 49 trabajadores, el 54,80% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o delegados de personal; en las empresas de entre 50 y 100 trabajadores el 75% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o

comités de empresa, en las empresas de entre 101 y 250 trabajadores el 92,30% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o comités de empresa; y en las empresas de más de 250 trabajadores el 75% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o comités de empresa..

DESCUELGO S/NÚMERO DE TRABAJADORES	
MENOS DE 6	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	72
REPRESENT. UNITARIOS	7
ENTRE 6 Y 10	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	43
REPRESENT. UNITARIOS	2
ENTRE 11 Y 49	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	47
REPRESENT. UNITARIOS	57
ENTRE 50 Y 100	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	5
REPRESENT. UNITARIOS	15
ENTRE 101 Y 250	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	1
REPRESENT. UNITARIOS	12
MÁS DE 250	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	1
REPRESENT. UNITARIOS	3

9.

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



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



El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA) nació de la iniciativa de los interlocutores sociales andaluces representados en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL), plasmada en el Acuerdo interprofesional, firmado el 3 de abril de 1996 en virtud del cual se constituyó el Sistema.

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

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

- a) Promocionar la autonomía colectiva.
- b) Favorecer el diálogo social.
- c) Posibilitar el desbloqueo de la negociación colectiva.
- d) Propiciar el acuerdo en situaciones conflictivas previas a huelga.

9.1. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL SERCLA.

El 1 de marzo de 2022, entró en vigor el nuevo Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía que, entre otras novedades, contenía la previsión jurídica de la celebración del acto de mediación en la modalidad en línea, modalidad ésta de gran implantación en el sistema a raíz de la pandemia y que se hacía preciso regular.

La gran novedad que incorpora el Reglamento, es sin duda, el establecimiento de la preceptividad de la comparecencia a la mediación en los casos de los conflictos previos a la huelga, de modo análogo a como se preceptúa en el VI ASAC. Otra de las novedades que contiene la disposición la constituye la posibilidad expresa que tiene la Comisión de Mediación de realizar una propuesta formal de mediación, que estará, en todo, caso condicionada por la aceptación expresa de ambas partes.

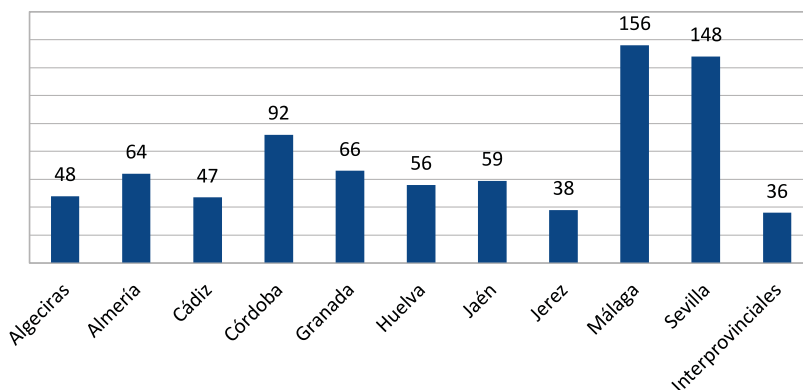


9.2. ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS. PRINCIPALES DATOS.

9.2.1. Expedientes presentados

En 2023 se registraron 810 expedientes de conflicto colectivo en el SERCLA, que extendieron sus efectos a 26.149 empresas y 611.326 personas trabajadoras. En comparativa con el año precedente se aprecia un ligero descenso en el número de asuntos, que se cifró en 839 expedientes en el año 2022.

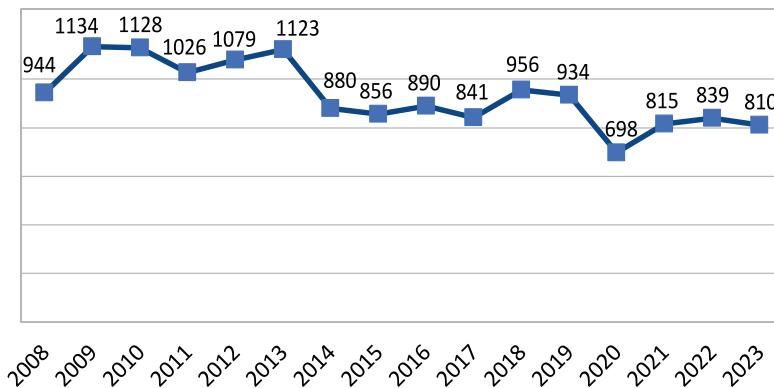
Expedientes presentados por sedes



La evolución histórica del número de expedientes presentados pone de manifiesto una estabilidad en la banda de los 900 conflictos colectivos al año, quebrada con ocasión de circunstancias singulares como el confinamiento por la pandemia en 2020. Se muestran los datos correspondientes a los últimos 15 años.

De los datos anteriores se infiere una gran disparidad entre las diferentes provincias andaluzas. La sede que mayor número de expedientes registró fue Málaga con el 19,26% del total y Sevilla con el 18,27%, sumando entre ambas un 37,53% del total.

Evolución histórica expedientes presentados



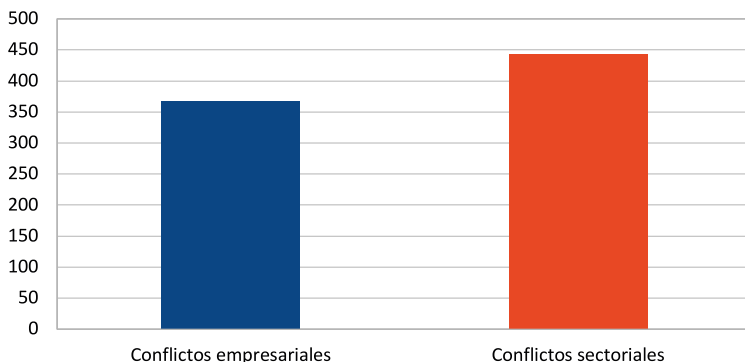
EXPEDIENTES PRESENTADOS POR ÁMBITO GEOGRÁFICO Y NIVEL DE AFECTACIÓN						
ÁMBITO	EXPEDIENTES	%	EMPRESAS	%	TRABAJADORES	%
ALMERÍA	64	7.90	117	0.45	9,657	1.58
ALGECIRAS	48	5.93	54	0.21	14,846	2.43
CÁDIZ	47	5.80	372	1.42	8,760	1.43
JEREZ FTRA.	38	4.69	37	0.14	4,020	0.66
CÓRDOBA	92	11.36	4,999	19.12	39,625	6.48
GRANADA	66	8.15	6,352	24.29	61,871	10.12
HUELVA	56	6.91	2,072	7.92	108,835	17.80
JAÉN	59	7.28	648	2.48	21,208	3.47
MÁLAGA	156	19.26	3,072	11.75	94,979	15.54
SEVILLA	148	18.27	2,224	8.51	84,566	13.83
INTERPROVINCIAL	36	4.44	6,202	23.72	162,959	26.66
TOTAL	810	100	26,149	100	611,326	100

Por motivaciones, el mayor número de expedientes presentados se corresponden con conflictos de negociación de convenios que además constituye la causa con mayor nivel de afectación de empresas y personas trabajadoras. A continuación se registraría los correspondientes a conflictos de inaplicación o interpretación del convenio.

EXPEDIENTES PRESENTADOS POR MOTIVACIÓN						
MOTIVACIÓN	EXPEDIENTES	%	EMPRESAS	%	TRABAJADORES	%
Acuerdo SERCLA	8	0,99	310	1,19	4,690	0,77
Aplicación e interpretación de convenios: Jornada	54	6,67	55	0,21	22,201	3,63
Aplicación e interpretación de convenios: Otros	185	22,84	1,297	4,96	66,434	10,87
Aplicación e interpretación de convenios: Salario	130	16,05	1,165	4,46	48,015	7,85
Aplicación e interpretación de normas	94	11,60	1.111	4,25	37,001	6,05
Descuelgue salarial	1	0,12	1	0,00	278	0,05
Despidos colectivos y plurales	1	0,12	1	1	12	0,00
Discrepancias internas Comisiones Paritarias	1	0,12	1	0,00	1,776	0,29
Impago de salarios	11	1,36	11	0,04	316	0,05
Impugnación de convenios colectivos	2	0,25	3,000	11,47	107,000	17,50
Inaplicación de convenios colectivos	7	0,86	7	0,03	455	0,07
Modificación de condiciones de trabajo	54	6,67	57	0,22	3,691	0,60
Negociación de Convenio: Jornada	10	1,23	9	0,03	2,398	0,39
Negociación de Convenio: Otros	204	25,19	12,832	49,07	282,577	46,22
Negociación de Convenio: Salario	31	3,83	3,052	11,67	16,313	2,67
Otros	1	0,12	1	0,00	1	0,00
Período consultas. Art. 40 E.T.	2	0,25	2	0,01	24	0,00
Servicios mínimos	1	0,12	1	0,00	50	0,01
	13	1,60	3.236	12,38	18.094	2,96
TOTAL	810	100	26,149	100	611,326	100

En atención a su ámbito funcional, los resultados entre conflictos empresariales y sectoriales ofrecen resultados parejos.

Expedientes presentados por ámbito funcional



Con relación a la modalidad procedimental, siguen siendo mayoritarios la presentación de solicitudes de mediación correspondientes a conflictos colectivos jurídicos (401), seguidos de forma muy pareja por los conflictos previos a convocatorias de huelga y conflictos de intereses por bloqueo de la negociación.

Resumen provincial de expedientes presentados por tipos de procedimientos

ÁMBITO GEOGRÁFICO	PREVIO A LA VIA JUDICIAL	PREVIOS A CONVOCATIAS DE HUELGA	OTROS	TOTAL
ALMERÍA	46	6	12	64
CÁDIZ	55	48	30	133
CÓRDOBA	63	19	10	92
GRANADA	50	11	5	66
HUELVA	22	12	22	56
JAÉN	17	9	33	59
MÁLAGA	74	40	42	156
SEVILLA	58	52	38	148
INTERPROVINCIAL	16	11	9	36
TOTAL	401	208	201	810

Expedientes en sedes de Cádiz por tipos de procedimientos

SEDE	PREVIO A LA VIA JUDICIAL	PREVIOS A CONVOCATIAS DE HUELGA	OTROS	TOTAL
ALGECIRAS	22	10	16	48
CÁDIZ	20	22	5	47
JEREZ DE LA FRONTERA	13	16	9	38

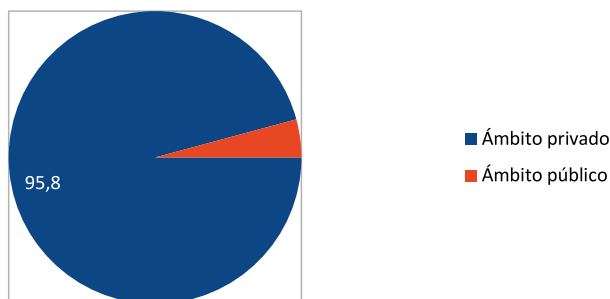
Resulta interesante también el detalle de la promoción ante el SERCLA desde la perspectiva de los promotores de la solicitud. En este sentido sigue siendo mayoritaria la promoción sindical, no sólo de las organizaciones firmantes del acuerdo. Igualmente merece la pena destacar el progresivo crecimiento de la promoción por parte de las empresas o patronales o de despachos profesionales, muestra de la consolidación del sistema y de la confianza que genera.

Resumen provincial de expedientes presentados y promotores de los mismos

Ámbito Geográfico	Empresa	Conjunto Emp. y Sind.	Representación Unitaria	UGT	CCOO	UGT Y CCOO	Otros Sindicatos	Representación Unitaria y Sind.	Asesoría Privada	Sin asesora	Total
ALMERÍA	8	0	0	13	16	0	20	0	5	0	64
CÁDIZ	9	0	28	38	21	3	25	3	3	1	133
CÓRDOBA	1	0	0	26	37	0	19	0	9	0	92
GRANADA	1	0	21	15	16	1	11	0	1	0	66
HUELVA	1	0	6	17	17	1	11	0	3	0	56
JAÉN	0	0	2	20	24	3	8	1	0	0	59
MÁLAGA	0	0	5	37	54	0	46	2	10	1	156
SEVILLA	5	0	1	39	53	2	21	1	18	1	148
INTERPROVINCIAL	0	0	0	8	16	0	11	0	1	0	36
TOTAL	25	0	63	213	254	10	172	7	50	3	810

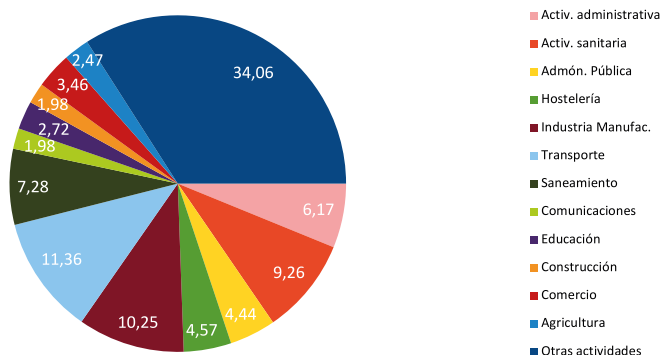
Tomando en consideración el ámbito privado/público del conflicto, los datos reflejan la progresiva presentación de solicitudes de mediación en el ámbito privado, coherente por otra parte con las restricciones legales al uso de la mediación y arbitraje en el sector público.

Presentación de expedientes por ámbito privado/público



En función de la presentación de solicitudes por sectores de actividad, destaca en primer término otras actividades, teniendo a continuación especial significación el sector de la industria manufacturera, transporte, residuos, actividades administrativas y sanitarias.

Presentación de expedientes por sectores de actividad



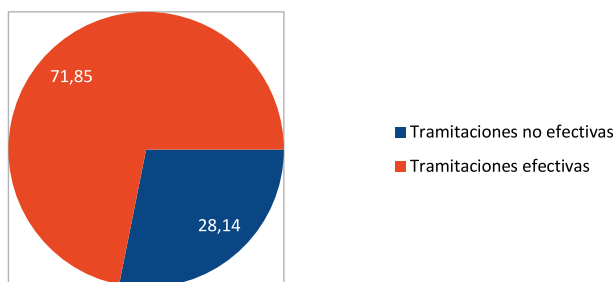
La secuencia mensual de presentación de solicitudes y tipos de procedimientos también nos proporciona información significativa, correspondiendo la mayor actividad a los meses de marzo a junio.

ÁMBITO TEMPORAL	PREVIO A LA VIA JUDICIAL	PREVIOS A CONVOCATIAS DE HUELGA	OTROS	TOTAL	%
Enero	31	9	15	55	6.79
Febrero	24	9	16	49	6.05
Marzo	46	26	23	95	11.73
Abril	43	22	18	83	10.25
Mayo	53	23	18	94	11.60
Junio	46	21	23	90	11.11
Julio	28	22	17	67	8.27
Agosto	15	11	12	38	4.69
Septiembre	23	18	15	56	6.91
Octubre	34	16	18	68	8.40
Noviembre	34	22	10	66	8.15
Diciembre	24	9	16	49	6.05
TOTAL	401	208	201	810	100

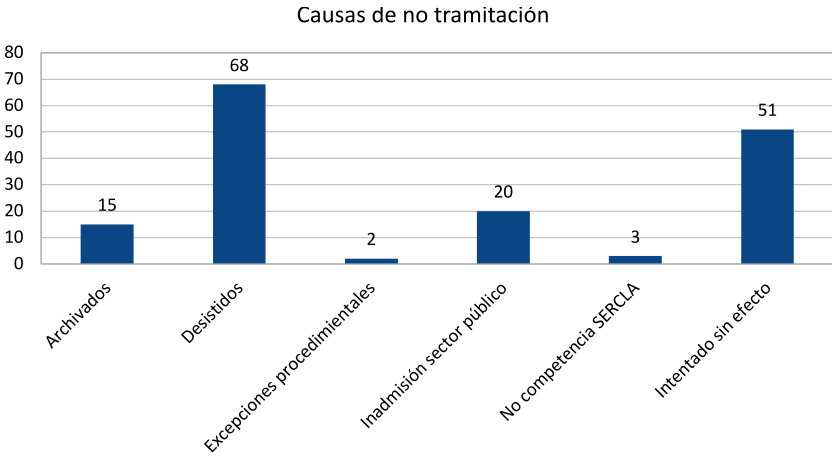
9.2.2. Expedientes tramitados.

Partiendo de los expedientes presentados, no tuvieron una tramitación efectiva por diversas causas el 28,14% del total. En cuanto a las tramitaciones efectivas se situaron en 2023 en el 71,85% del conjunto de los procedimientos promovidos, por lo que continua manteniéndose alta la tasa de tramitación efectiva.

% de tramitación



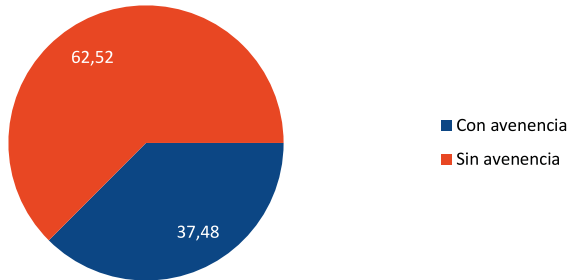
Las principales causas de no tramitación se refieren a los desistimientos de la parte promotora. Las incomparecencias al acto de mediación de la parte promovida representa un 6,29% respecto del total de expedientes, dato ligeramente por encima al registrado en el año anterior (6,21%). Junto a ello hay que destacar las inadmisiones de solicitudes referidas a conflictos del sector público andaluz, excluidas del ámbito funcional del SERCLA.



9.2.3. Resultados obtenidos.

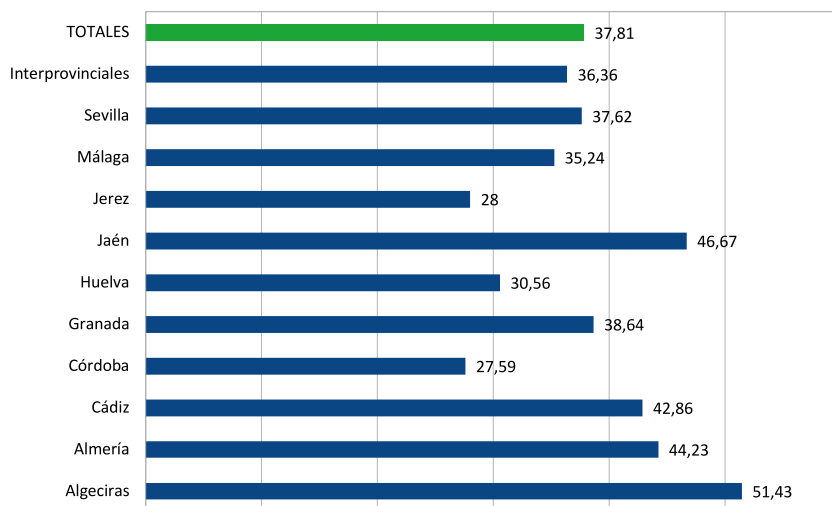
En cuanto al índice global de acuerdos en el año 2023 alcanzó el 37,48% de los conflictos colectivos tramitados, lo que supone un notable incremento respecto a la tasa de avenencia del 2022 que se cifró en un 33,21%. Los 582 expedientes tramitados de forma efectiva dieron lugar a la firma de un total de 217 acuerdos.

Resultados mediaciones conflictos colectivos

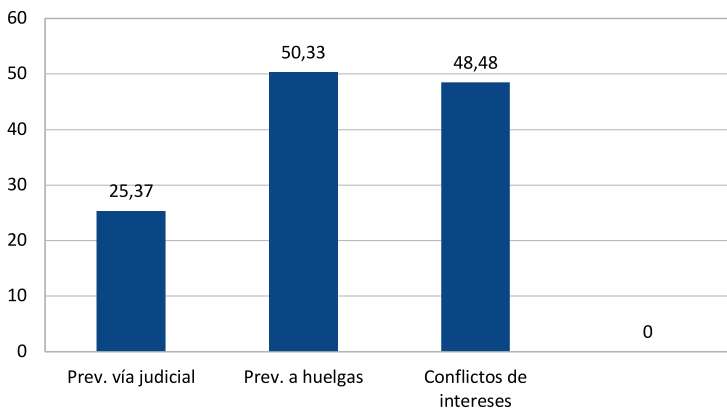


Por sedes, en lo que se refiere al índice de avenencias, destacan los resultados de Algeciras, con un 51,43%, Jaén con un 46,67% y Almería, con un 44,23%.

Resultados en % por sedes



En cuanto a los resultados por modalidades procedimentales, los procedimientos previos a la huelga tuvieron el resultado de con avenencia en 50,33% de los asuntos y por lo que se refiere a los previos a la vía judicial alcanzaron acuerdo en el 25,37% de los casos. En cuanto a los conflictos de intereses, se alcanzó acuerdo en el 48,48% de los tramitados.



Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia.

EXPEDIENTES	EMPRESAS	TRABAJADORES	HORAS
77	6,640	121.535	4.580,512

De manera específica cabe destacar, los resultados de las mediaciones previas a convocatorias de huelgas, en donde se han alcanzado 77 acuerdos en este tipo de conflictos y que ha supuesto la evitación de la pérdida de horas de trabajo por huelgas equivalentes a más de 4 millones y medio de horas.

Por sectores de actividad cabe destacar el elevado número de expedientes con el resultado de con avenencia en el sector de hostelería, educación y actividades recreativas.

Resultados por sectores económicos

SECTORES ECONÓMICOS	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Activ. administrativas y servic. auxiliares	9	26.47	25	73.53
Activ. artíst. recreativas y entretenimiento	5	55.56	4	44.44
Activ. organizac. y organismos extraterrit.	0	0.00	1	100.00
Activ. profesionales, científicas y técnicas	1	16.67	5	83.33
Activ. sanitarias y de servicios sociales	26	46.43	30	53.57
Actividades financieras y de seguros	0	0.00	1	100.00
Admón. Pública y Defensa. Seg. Soc. obligatoria	3	27.27	8	72.73
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	29.41	12	70.59
Comercio mayor y menor, reparación vehículos	9	39.13	14	60.87
Construcción	3	27.27	8	72.73
Educación	6	42.86	8	57.14
Hogares emplead. y product. bienes uso propio	0	0.00	0	0.00
Hostelería	17	56.67	13	43.33
Industria manufacturera	21	35.00	39	65.00
Industrias extractivas	1	12.50	7	87.50
Información y comunicaciones	2	18.18	9	81.82
Otros	34	40.96	49	59.04
Otros Servicios	24	32.88	49	67.12
Sumin. agua, saneam. residuos, descontaminación	18	45.00	22	55.00
Sumin. energ. eléct., gas, vapor, aire acondic.	2	28.57	5	71.43
Transporte y almacenamiento	25	39.68	38	60.32
TOTAL	211	37.81	347	62.19

Los resultados por promotores ponen de manifiesto que los mejores porcentajes se obtienen con la promoción conjunta de los sindicatos mayoritarios o cuando el promotor es la empresa o un comité de huelga.

Resultados por promotores

PROMOTORES	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Asesoramiento Privado	8	25.81	23	74.19
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL	0	0.00	0	0.00
CC.OO	71	37.97	116	62.03
Comité de Huelga	5	45.45	6	54.55
Empresa	11	73.33	4	26.67
Otros Sindicatos	35	32.11	74	67.89
Representación unitaria	17	37.78	28	62.22
Representación unitaria y sindicatos	1	20.00	4	80.00
Sin Asesoramiento	1	100.00	0	0.00
UGT	56	38.62	89	61.38
UGT y CC.OO.	6	66.67	3	33.33
TOTAL	211	37.81	347	62.19

Por ámbito privado/público los resultados son mayores en el sector privado dadas las limitaciones para el desarrollo de la mediación en el sector público.

Resultados por ámbito privado/público

ÁMBITO	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
PÚBLICO	3	21.43	11	78.57
PRIVADO	208	38.24	336	61.76
TOTAL	211	37.81	347	62.19

Según la motivación, los acuerdos alcanzan un mayor resultado en los casos de negociación de salarios y de su impago.

Resultados por motivaciones

MOTIVACIONES	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Acuerdo SERCLA	2	33.33	4	66.67
Aplicación e interpretación de convenios: Jornada	8	19.51	33	80.49
Aplicación e interpretación de convenios: Otros	35	28.00	90	72.00
Aplicación e interpretación de convenios: Salario	35	36.46	61	63.54
Aplicación e interpretación de normas	27	44.26	34	55.74
Descuelgue salarial	1	100.00	0	0.00
Despido colectivos y plurales	1	100.00	0	0.00
Discrepancias internas Comisiones Paritarias	0	0.00	0	0.00
Impago de salarios	4	57.14	3	42.86
Impugnación de convenios colectivos	0	0.00	1	100.00
Inaplicación de Convenios Colectivos	1	20.00	4	80.00
Modificación de condiciones de trabajo	8	22.22	28	77.78
Negociación de Convenios: Jornada	3	50.00	3	50.00
Negociación de Convenios: Otros	73	48.99	76	51.01
Negociación de Convenios: Salario	13	56.52	10	43.48
Otros	0	0.00	0	0.00
Período consultas. Art. 40 E.T.	0	0.00	0	0.00
Servicios mínimos	0	0.00	0	0.00
TOTAL	211	37.81	347	62.19

9.2.4. Principales acuerdos alcanzados.

Entre los conflictos sectoriales en los que la avenencia firmada en el SERCLA supuso la evitación de la correspondiente huelga, cabe destacar al Sector de Comercio de Málaga, que afectó a un total de 2350 empresas y a más de 60.000 trabajadores; el del Sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca de la provincia de Sevilla, con 1000 empresas y 30.000 trabajadores afectados; el del Sector del metal de la provincia de Granada, que afectó a 3000 Empresas y a unos 12000 trabajadores; el del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén, que afectó a unas 150 empresas y a 7.000 trabajadores así como el de la Unión de Empresas de Transporte de Viajeros de Jaén, con 50 empresas y 1.000 trabajadores.

En lo que respecta a los conflictos de empresa en los que la avenencia en el SERCLA supuso la evitación del huelga, cabe destacar el de la empresa Acerinox Europa S.A.U., que afectó a 1806 trabajadores; el de Amazon Spain Fullfillment S.L.U., con 1500 trabajadores; el de Covisian España S.L.U., que afectó a 700 trabajadores;

el de Marjorel Qa Solutions S.A. la UTE LISAN, con 500 trabajadores afectados; el del Parque Isla Mágica S.A., que afectó a 447 trabajadores, así como el de Eulen S.A., con 400 trabajadores.

De manera gráfica, destacamos algunos de ellos, poniendo en valor especialmente el trabajo de las personas mediadoras que intervinieron en los mismos.



Acuerdo SERCLA en Sevilla de fin de huelga entre la empresa concesionaria y a los trabajadores y trabajadoras del servicio de grúa municipal.



Acuerdo de fin de huelga que afectaba a la empresa ELECENOR Córdoba, encargada del mantenimiento eléctrico de Córdoba capital y su provincia

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla - May 23, 2023

👉 Acuerdo en el SERCLA que desconvoca las movilizaciones de la Sivtrónica de Sevilla.

- ✅ Tres 7 sesiones de mediación, entendimiento que afecta a 110 trabajadores: subida salarial y negociación del convenio en el CARL.
- ✅ Enhorabuena a las partes y a nuestros mediadores.

Comunicado de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo and Sevilla Empleo

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla - May 22, 2023

👉 Concluye con éxito la segunda sesión de mediación en el conflicto en la empresa FCC en Fuengirola.

- 👉 Acuerdo entre trabajadores, empresa y Ayuntamiento
- 👉 Compromiso de mantener reuniones informativas y de negociación de un nuevo convenio
- 👉 Compromiso de desconvocar la huelga

Comunicado de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercia - May 25, 2023 ---

- Acuerdo en el SERCLA para el desbloqueo del convenio de transportes regulares y discrecionales de viajeros por carretera de Jaén
- Afecta a 250 trabajadores
- Enhorabuena a las partes y a los mediadores. Seguimos trabajando por las empresas y sus trabajadores en Andalucía



Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercia - May 27, 2023 ---

- Tras más de cinco horas de mediación, acuerdo con desconvocatoria de huelga entre los trabajadores y Cardivali, empresa ubicada en la PTA de Málaga.
- Afecta a 140 trabajadores con mejoras salariales.
- Enhorabuena a las partes y a los mediadores. Seguimos trabajando.



Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercia - May 30, 2023 ---

- Acuerdo en el SERCLA para un nuevo convenio del metal en Granada
- Desconvoca la huelga ineficaz prevista a partir de este 31 de mayo tras el acuerdo alcanzado entre las asociaciones empresariales, UGT y CCOO.



Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercia - Jun 1, 2023 ---

- Acuerdo en el seno del SERCLA de desconvocatoria de huelga entre los trabajadores y Aertec Solutions, empresa proveedora a Airbus en Sevilla.
- Afecta a 250 trabajadores con mejoras laborales y salariales.
- Enhorabuena a las partes y a los mediadores. Seguimos trabajando.

Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercia - Jun 21, 2023 ---

- Acuerdo @Sercia @Cidobabe
- CCOO desconvoca la huelga de ambulancias tras cerrar un acuerdo en el Sercia <https://opw.ambulanaciasandaluz.es/>, vía @CCOPF



Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercia - Mar 21, 2023 ---

- Alcanzado preacuerdo en @SERCLA @Sevilla que permitirá la desconvocatoria de huelga prevista en @webtrabesevilla
- Con una vigencia 2023 - 2026 establece mejoras retributivas y regulación de jornada para sus 170 trabajadores.



Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercla - Jun 12, 2023 ---

- 👉 Tras dos sesiones de negociación, acuerdo hoy en el **ISERCLA Almería** para la desconvocatoria de huelga en la empresa Eulen.
- ✅ Mejoras de jornada, salariales, clasificación y en prevención de riesgos laborales.
- ✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores.



Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercla - Apr 26, 2023 ---

Desconvocada la huelga en Acerinox tras diez horas de mediación en **ISERCLA** #Ondas empresariales #sercla #huelgas... vía @marjose_94



Desconvocada la huelga en Acerinox tras un acuerdo para dar más plazo a la negociación.

Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercla - Jun 22, 2023 ---

- 👉 Acuerdo hoy en el **ISERCLA Almería** para la desconvocatoria de huelga en la UTE (EAS-EVISA-ACC-SETEX) que gestiona los aparcamientos del aeropuerto.
- ✅ Calendario de reuniones y compromiso de la ampliación de la plantilla.
- ✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores.



Comisión de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo nº2 año 2

Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercla - May 9, 2023 ---

- ✅ Firmado en el **SERCLA** el convenio colectivo del sector de pompas funéreas de Huelva.
- ✅ Tras más de un año de negociaciones, FOE, UGT y ODOG alcanzan un acuerdo que afecta a 120 trabajadores de 15 empresas.

Nuestro agradecimiento a todas las partes por el acuerdo alcanzado.



Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercla - Jun 23, 2023 ---

- 👉 Acuerdo hoy en el **ISERCLA Almería** para la desconvocatoria de huelga en el sector del comercio.
- ✅ Subida salarial desde 1 de enero de 2023 para 4 años, regularización de IT y de un permiso no retribuido, jornada de lunes a sábado y compromiso de redacción de nuevo convenio.



Comisión de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Consejo Andalúz de Relaciones Laborales @Carl_Sercla - Jun 30, 2023 ---

- 👉 Acuerdo en el **ISERCLA Almería** entre trabajadores y empresa para la firma del segundo convenio de Ilusión Servicios.
- ✅ Afecta a 100 empleados con subidas salariales y ámbito de duración de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2024.
- ✅ Enhorabuena a las partes y mediadores.



Comisión de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Serida - Sep 1, 2023

- Acuerdo en el **ASERCLA** de **Phoenix** entre trabajadores y Phoenix Servicios Medioambientales para desconvocatoria de huelga
- Apertura de período de negociación y retirada de sanciones a empleados tras realizar formación
- Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores



Comando de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Serida - Oct 3, 2023

- Desconvocada la huelga del transporte urbano de **Italin** tras un acuerdo en el **ASERCLA**.
- Empresa y trabajadores acuerdan retomar las negociaciones del convenio colectivo del transporte urbano de Jaén.
- Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores.



Comando de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Serida - Oct 17, 2023

- Acuerdo en el **ASERCLA** de **RAMSOL** entre trabajadores y Hotel Don Carlos de Marbella para desconvocatoria de huelga.
- Protección de la plantilla y de la empresa durante el ERTE por reformas en el complejo hotelero.
- Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores.



Comando de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Serida - Oct 16, 2023

- Acuerdo en el **ASERCLA** de **RAMERU** que desconvoca la huelga del personal de recogida de residuos sólidos urbanos del Ayuntamiento de Adra.
- Regulación de turnos de trabajo y plus por recogida de mercados semanales.
- Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores.



Comando de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Serida - Oct 31, 2023

- Acuerdo hoy en el **ASERCLA** de **PHUMIS** que desconvoca la huelga planteada en Distribuidora Onubense del Hogar, de distribución y mantenimiento de butano y propano.
- Incrementos salariales para 2023, 2024 y 2025.
- Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores.



Comando de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Serida - Oct 31, 2023

- Acuerdo hoy en el **ASERCLA** de **INTECITA** que desconvoca la huelga parcial en la empresa C. A. Infraestructuras T&I.
- Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores. Seguimos trabajando por las personas trabajadoras y las empresas de **INTECITA**.



Comando de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla · Nov 7, 2023

Hoy en nuestra sede de #SERCLA.

- ✓ Acuerdo entre trabajadores y la UTE TSM Jaén, que presta servicio ambulancias al SAS. Actualización de nóminas y pagos pendientes de actualización que afecta a 360 empleados.



Comando de Empresa, Empresa y Trabajo Autónomo

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla · Nov 23, 2023

Hoy en la sede del #SERCLA @Sevilla, y tras nuestra mediación

- ✓ Acuerdo entre trabajadores y Aseoga y desconvocatoria de huelga, por el que se establece una vigencia del convenio de cinco años en el sector del aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas en Sevilla



Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla · Nov 20, 2023

Ratificado en el #SERCLA @Sevilla el acuerdo entre los trabajadores y Seneo Services, que desconvoca la huelga.

- ✓ Incremento salarial del 5,7% que resultará de aplicación con la vigencia del nuevo contrato empresa-Universidad de Sevilla.
- ✓ Nuestra enhorabuena a las partes.



Comando de Empresa, Empresa y Trabajo Autónomo and 2 others

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla · Dic 15, 2023

Ratificado en el SERCLA @Sevilla el acuerdo entre los trabajadores y Multicines Digital SL, que desconvoca la huelga

- ✓ Mejoras salariales y laborales
- ✓ Enhorabuena a las partes y a los mediadores. Seguimos trabajando por las empresas y sus personas trabajadoras de Andalucía



Comando de Empresa, Empresa, Trabajo Autónomo and 2 others

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla · Dic 21, 2023

Firmado en el #SERCLA de Málaga un acuerdo para el convenio de Argiva, encargada del suministro de agua y de la recogida de residuos en el Campo de Gibraltar.

- ✓ 490 trabajadores según sus condiciones de trabajo para el año 2024.
- ✓ Nuestra felicitación a las partes.



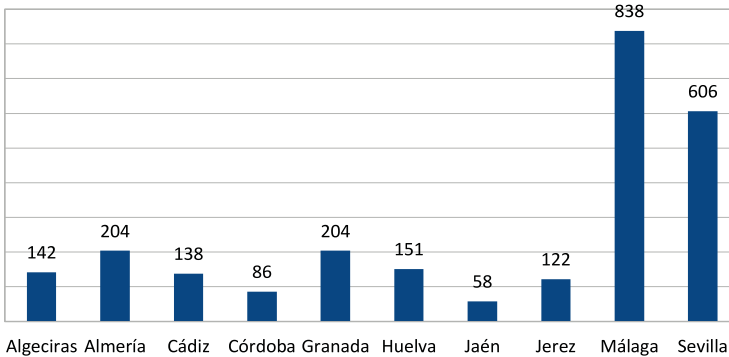
Comando de Empresa, Empresa y Trabajo Autónomo and 2 others

9.3. ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES. PRINCIPALES DATOS.

9.3.1. Expedientes presentados.

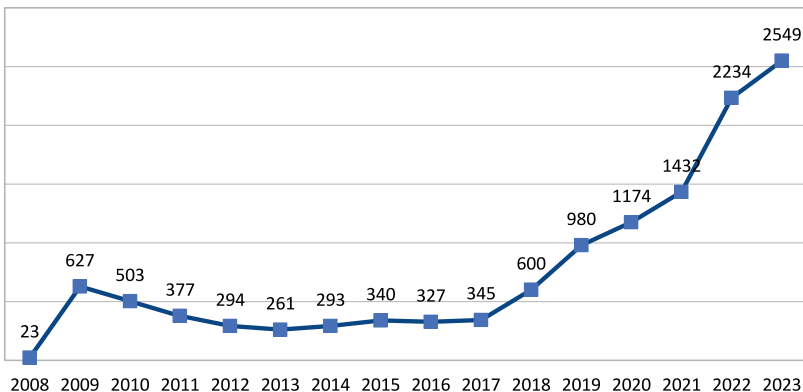
Durante el año 2023 se han presentado ante el SERCLA un total de 2.549 expedientes de conflictos individuales, lo que supone un considerable incremento respecto al dato registrado en las mismas fechas del año anterior, que fue de 2.234 expedientes, que se traduce en una tendencia al alza en el número de expedientes de conflictos individuales que se tramitan en el sistema y que cabe cifrar en un aumento del 14,10% que, acumulado al incremento operado en el año 2022 respecto del año precedente, situado a su vez en un 19%, permiten concluir que nos encontramos ante un mas que notable aumento en el conjunto de expedientes de conflicto individual de que conoce el SERCLA.

Expedientes presentados por sedes



La evolución histórica del número de expedientes presentados pone de manifiesto una línea ascendente de solicitudes, especialmente desde hace 4 años con la incorporación de las solicitudes de mediación en materia de régimen disciplinario. Se muestran los datos correspondientes a los últimos 15 años.

Evolución histórica expedientes presentados

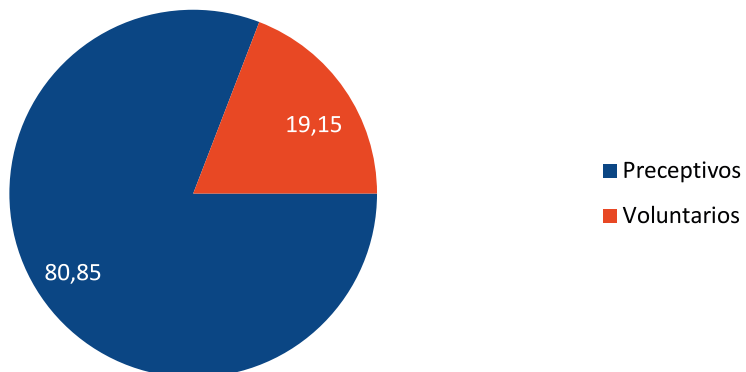


Con relación a la distribución provincial de los expedientes presentados, Málaga y Sevilla registran el mayor número de expedientes. En lo atinente a la motivación de los mismos, la mayor parte de estos conflictos se refieren a Régimen Disciplinario (1648), en segundo lugar los relativos a Clasificación Profesional (334). seguidos por los de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (332).

MOTIVACIONES	EXPEDIENTES
Clasificación profesional	334
Conciliación vida personal, familiar y laboral	119
Excedencias	18
Licencias y Pernisos	11
Modificación sustancial de condiciones	332
Movilidad funcional	19
Reducciones de jornada	14
Régimen disciplinario	1.648
Trabajos de superior o inferior categoría	17
Traslados y desplazamientos	3
Vacaciones	34
TOTAL	2.549

Respecto a la preceptividad del trámite de la mediación en el SERCLA, se observa que la intervención en el sistema es trámite obligatorio en 2061 de los conflictos presentados, siendo voluntaria en los 488 restantes.

Preceptividad/voluntariedad solicitudes



Por sectores de actividad destaca de manera singular otros servicios, la hostelería y el comercio.

SECTOR	EXPEDIENTES
Activ. administrativas y servic. auxiliares	161
Activ. artist. recreativas y entretenimiento	39
Activ. organizac. y organismos extraterrit.	1
Activ. profesionales, científicas y técnicas	41
Activ. sanitarias y de servicios sociales	161
Actividades financieras y de seguros	11
Actividades inmobiliarias	4
Admón, Pública y Defensa. Seg. Soc. obligatoria	18
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	105
Comercio mayor y menor, reparación vehículos	214
Construcción	56
Educación	43
Hogares emplead. y product. bienes uso propio	5
Hostelería	295
Industria manufacturera	109
Industrias extractivas	9
Información y comunicaciones	122
Otros	169
Otros Servicios	722
Sumin. agua, saneam. residuos, descontaminación	108
Sumin. energ. eléct., gas, vapor, aire acondic.	15
Transporte y almacenamiento	141
TOTAL	2.549

Tomando en consideración la motivación de las solicitudes, destaca de manera especial las relacionadas con el régimen disciplinario, modificaciones sustanciales y clasificación profesional.

MOTIVACIONES	EXPEDIENTES
Clasificación profesional	334
Conciliación vida personal, familiar y laboral	119
Excedencias	18
Licencias y Pernisos	11
Modificación sustancial de condiciones	332
Movilidad funcional	19
Reducciones de jornada	14
Régimen disciplinario	1.648
Trabajos de superior o inferior categoría	17
Traslados y desplazamientos	3
Vacaciones	34
TOTAL	2.549

9.3.2 Expedientes tramitados.

La tramitación efectiva de los expedientes se extiende hasta a 1.747 lo que constituye un 68,53%, del total de los presentados. El número de expedientes con

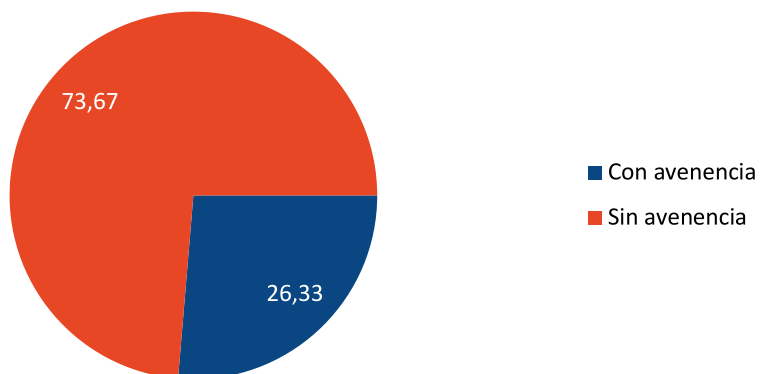
el resultado de Intentado sin Efecto ascendió a un total de 360, lo que supone un porcentaje del 14,12% y una ligera disminución respecto del porcentaje del año precedente (14,60%).

MOTIVACIONES	EXPEDIENTES
Archivado por falta de subsanación	5
Archivado por incumplimiento de plazos	1
Archivado por no prestación consentimiento parte requerida para mediación	16
Desistido: incomparecencia de la parte actora	24
Desistido: petición de la parte actora	100
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	4
Inadmisión Sector Público Andaluz	30
Intentado sin efecto	360
No competencia SERCLA	13
Requerido para consentimiento	2
TOTAL	555

9.3.3 Resultados obtenidos.

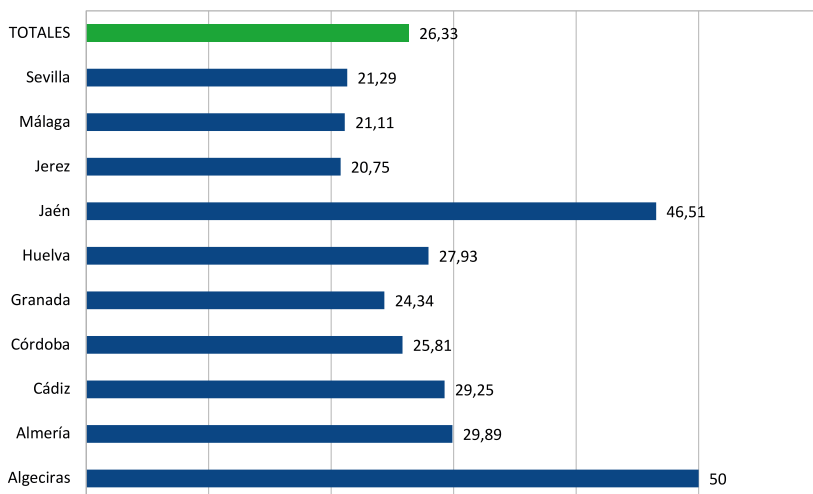
El porcentaje global de avenencias en los conflictos individuales se situó en un 26,33% de los asuntos, dato inferior en mas de tres puntos y medio al registrado en el año precedente (29,56%). Dicho porcentaje de avenencias asciende a un 29,80%, si del total de los conflictos individuales desagregamos los datos relativos a los expedientes de Régimen Disciplinario.

Resultados mediaciones conflictos individuales



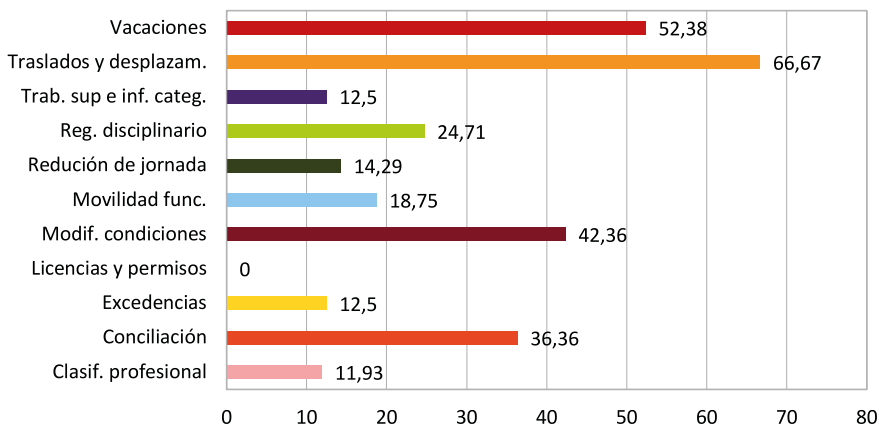
Por provincias y en relación con el porcentaje de avenencias, destacan las sedes de Algeciras (50%) Jaén (46,51%), y Almería (29,89%), respectivamente.

Resultados en % por sedes



Por motivaciones el porcentaje más alto de acuerdos se alcanzó en los expedientes de traslados y desplazamientos (66,67%), seguidos de los de vacaciones (52,38%), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (42,36%) y los de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (36,36%).

Resultados por motivaciones



9.4. LISTADO DE MEDIADORES Y MEDIADORAS ACTUANTES EN 2023.

Confederación de Empresarios de Andalucía

Aguilar Pascual	Alberto	MALAGA	Izquierdo González	Ana	HUELVA
Aguilera Callejón	Mª del Mar	ALMERÍA	Jiménez López	José Ignacio	CÁDIZ
Alcedo Baeza	Manuel	SEVILLA	Jurado Cabeza	A. Manuel	SEVILLA
Álvarez Quintana	Sebastián	CÁDIZ	León González	Patricia	SEVILLA
Álvarez-Ossorio	Juan Javier	CÁDIZ	López Martínez	María José	ALMERÍA
Amate Cansino	Luis Manuel	SEVILLA	López Mayorga	José Manuel	MALAGA
Anaya Rodríguez	Juan Manuel	CÁDIZ	López Ramírez	Mercedes	CÓRDOBA
Aparicio Díez	María Cristina	MALAGA	Megales Navarro	Manuel	JAÉN
Arroyo Díaz	Antonio	CÓRDOBA	Míguez Macías	Yolanda	SEVILLA
Azañón Rubio	Mario	JAÉN	Molina Morant	José Antonio	CÁDIZ
Barbacid Sánchez	Javier	SEVILLA	Moreno Aragón	Antonio	CÁDIZ
Barquero Sáez	Alberto	CÁDIZ	Moreno Bocio	Gloria	CÁDIZ
Bernal Ramos	Antonio	CÁDIZ	Moreno Campos	Joaquín	CÁDIZ
Borrero Pérez	Montserrat	JAÉN	M. Pascual de Pobil	Blanca	CÁDIZ
Bullido Muñoz	M. Ángeles	CÁDIZ	Morillo-Velarde Pérez	Adelina	CÁDIZ
Caldentey Raya	Daniel	HUELVA	Muñoz Manella	Elena	CÁDIZ
Campos Horta	José Manuel	HUELVA	Muñoz Martín	F. José	HUELVA
Cañadas Bores	Marcos	SEVILLA	Muñoz Ruiz	Manuel	GRANADA
Carcelén Barba	Manuel	JAÉN	N. Domínguez-Adame	Julio	SEVILLA
Corona Pérez	Juan	MALAGA	Olalla Acosta	María Rosa	SEVILLA
Cruz García	Manuel	INTERPROVINCIAL	Palomino Carpio	Javier	JAÉN
Delgado Jiménez	José Antonio	CÁDIZ	Pedrosa Díaz	Rosario Elena	GRANADA
Díaz Ribes	Sebastián	CÁDIZ	Rodríguez Almazo	Juan Antonio	CÁDIZ
Expósito Guillén	Ana Mª	CÁDIZ	Rodríguez Blanco	Joaquín	CÁDIZ
Ferrer Rossi	Juan Carlos	CÁDIZ	Sánchez del Rio	María del Mar	CÁDIZ
Galiana Vigo	Rosario	CÁDIZ	Sánchez Quintana	Cristóbal	SEVILLA
Gallardo Navarro	J. Antonio	INTERPROVINCIAL	Sánchez Ruíz	María Eloisa	CÁDIZ
García Taboada	Rocío	MALAGA	Soler León	Nuria María	MALAGA
Gil Sánchez	A. Fermín	CÁDIZ	Soto Delgado	Francisco	SEVILLA
Gómez Romero	Diego	CÁDIZ	Vázquez Vera	José Antonio	SEVILLA
González Rodríguez	Cristina	CÁDIZ	Vinsac Antonietty	María Luisa	HUELVA
Gutiérrez Montaña	Daniel	SEVILLA	Zapatero Pérez-E.	María José	CÓRDOBA
Higuero Tocón	María	CÁDIZ			

Unión General de Trabajadores de Andalucía

Afonso Regalado	Juan	SEVILLA	Bautista Expósito	María Elena	CÁDIZ
Aguilar Escalona	Tamara	MALAGA	Berenjeno Borrego	Jorge	CÁDIZ
Alfaro Manzano	José Antonio	SEVILLA	Blanco Nisa	Pedro	CÁDIZ
Amaro Vega M.	Eugenia Desire	JAÉN	Buitrago Martínez	Manuel	GRANADA
Anaya Ponce	Alejandro	CÁDIZ	Caballero Moral	Guillermo	ALMERÍA
Arenas Ramírez	F. Jose	JAÉN	Calvo Tro	Francisca	MALAGA
Atienza Martínez	Juana María	JAÉN	Carmona Huertas	Antonio	ALMERÍA
Baeza Henche	Oscar	ALMERÍA	Carmona Rodríguez	Rafael	CÓRDOBA
Barrera Pedraja	Rafael	CÓRDOBA	Carneiro Madroñal	Sandra	CÁDIZ

Carreño Romero María	GRANADA	Martín Navarrete M. Carmen	MALAGA
Climent Rodríguez José Antonio	HUELVA	Martínez Cañadas M.ª Angeles	ALMERÍA
Corbacho Cruzado Mónica	SEVILLA	Martínez Díaz Rafael	CÓRDOBA
De los Pinos Santos Manuel	CÁDIZ	Martínez Martín Alberto Luis	CÁDIZ
Enriquez Nievas José Antonio	GRANADA	Medina Andana Manuel	SEVILLA
Fernández Danino Paula	CÁDIZ	Medina Cano José Antonio	GRANADA
Fernández Espinosa Antonio	CÁDIZ	Melero Basallote Antonia Oliva	SEVILLA
Flores López José Luis	GRANADA	Mendoza Hernández Ángel	JAÉN
Franco Morales Manuel	CÁDIZ	Mesa García Cipriano	SEVILLA
Gálvez Forte Leonor	MALAGA	Moral Jiménez María Isabel	JAÉN
García Ríos José Carlos	GRANADA	Moreno Cazalla José	JAÉN
García Sánchez Carmen	ALMERÍA	Moreno Vaz Isabel	JAÉN
García Sánchez Venancio	SEVILLA	Muñoz Arévalo F. José	GRANADA
Godoy Martínez Mónica	CÁDIZ	Muñoz López A. Rafael	SEVILLA
Gómez Sánchez F. Ramón	CÓRDOBA	Navarro Abal Yolanda	HUELVA
González González Angel	ALMERÍA	Nieto Lorente Francisco	SEVILLA
González Jiménez Isaac	SEVILLA	Oliva Rodríguez Emilia Mª	SEVILLA
González Peña Ángeles	MALAGA	Perea Ortega M. Jacobo	CÁDIZ
González Ramos Javier	SEVILLA	Pérez Morón Israel	CÁDIZ
Gutiérrez Bernal F. José	HUELVA	Pérez Pérez F. Javier	CÁDIZ
Gutiérrez García Rosario	CÓRDOBA	Pinto López José	CÁDIZ
Heredia Marín Aurelio	CÓRDOBA	Pozo Navarro Ana	SEVILLA
Hidalgo Jiménez José	SEVILLA	Ramírez Barbero María Carmen	SEVILLA
Jiménez Garrido F. Manuel	MALAGA	Ramírez García Noelia	INTERPROVINCIAL
Jiménez Peña Patricia	CÁDIZ	Ribes Moreno María Isabel	CÁDIZ
Jordán Ramos Matías	GRANADA	Ríos Rodríguez Mercedes	CÁDIZ
Laguna Mariscal Encarnación	CÁDIZ	Rivera Benitez Juan Carlos	SEVILLA
Lara Canales Eloisa	ALMERÍA	Rodríguez Gómez Oscar	HUELVA
López Carmona Javier	SEVILLA	Rodríguez Pinto Ana	MALAGA
López García Carolina	MALAGA	Sánchez Carmona Alberto	GRANADA
López Martínez José Ramón	SEVILLA	Sanjuán Ramos Daniel	MALAGA
López Padilla Juan de Dios	JAÉN	Sarmiento Diaz Jaime Enrique	CÓRDOBA
Madihi Ouahhabi Kawtar	MALAGA	Silva González José Luis	SEVILLA
Manzano Fernández Rosario	ALMERÍA	Vega Sabariego Capilla	JAÉN
Marcos Parra Antonio	JAÉN	Vileya Rodríguez Julián	INTERPROVINCIAL
Marín Sánchez Olga	ALMERÍA	Villanueva Carmona Eva	ALMERÍA
Martín Infante Florentino	MALAGA	Zarza Moreno A. Jesús	GRANADA

Comisiones Obreras de Andalucía

Acaña Pérez Ana Belén	CÓRDOBA	Becerra Rodríguez José Carlos	SEVILLA
Aguilera López Gloria María	GRANADA	Cantero López Sandra	CÁDIZ
Alba Niza José Carlos	CÓRDOBA	Casado Ruiz José María	JAÉN
Almansa Nieto Francisco	ALMERÍA	Casquet Martín Maribel	CÁDIZ
Arroyo Bando Leonardo	HUELVA	Castarnado Calvo Clara	GRANADA
Baquero Zamora Esther	CÓRDOBA	Castillo Cecilia Javier	MALAGA
Barea Aguilar Manuel	CÁDIZ	Castillo Jiménez David	HUELVA

Colón Pérez	Ignacio	CÁDIZ	Moya Arias	Carlos	MALAGA
Degayón Roldán	Olga	CÓRDOBA	Ordóñez Naranjo	José Javier	SEVILLA
Díaz Gelo	José Oscar	SEVILLA	Páramo Benave.	Miguel Ángel	CÁDIZ
Díaz Gil	Miguel Alberto	CÁDIZ	Pérez Alias	David	CÁDIZ
Faz Kadir	Said	CÓRDOBA	Pérez Blanque	Adela	ALMERÍA
Fernández F.	José Manuel	MALAGA	Pérez Correa	Raúl	CÁDIZ
Fernández Romera	Pilar	GRANADA	Pérez López	F. Javier	ALMERÍA
Fernández Ruiz	María Gloria	MALAGA	Pérez Pérez	José Vicente	GRANADA
Gallardo Pérez	Trinidad	HUELVA	Pino Pérez	José Miguel	HUELVA
García García	Ana Belén	JAÉN	Pulido Cobos	M.ª Teresa	HUELVA
García Ruiz	Cristina	MALAGA	Ramírez Perdiguero	Margarita	SEVILLA
Gavilán Andrades	José	CÁDIZ	Ramírez Tey	Juan Manuel	SEVILLA
Gómez Fernández	Silvia	CÁDIZ	Redondo Gil	Pedro Javier	GRANADA
Gómez Pardo	Remedios	INTERPROVINCIAL	Ríos Ángel	José	INTERPROVINCIAL
Heredia Coronado	Manuel F.	CÁDIZ	Rodríguez Sosa	Andrea	MALAGA
Herrera Gómez	F. José	HUELVA	Rodríguez Veladés	Dolores	CÁDIZ
Hidalgo Carmona	F. Javier	CÁDIZ	Rodríguez Villegas	Diego	CÓRDOBA
Hueso Carrión	Rafael	ALMERÍA	Rojo Domínguez	Beatriz	HUELVA
Isla Nieto	Rosario	SEVILLA	Román Barroso	Diego	HUELVA
Jiménez Fueyo	Fernando	SEVILLA	Romero Rodríguez	Manuel	CÁDIZ
Jumillas Jiménez	Juan	JAÉN	Rubio Prats	María Dolores	GRANADA
Labrador Cuellar	Gerardo	SEVILLA	Ruiz Díaz	Ana María	GRANADA
Llamas Gómez	Juan	CÁDIZ	Ruiz Guerrero	Enrique	ALMERÍA
Lloret Galiana	José	CÁDIZ	Ruiz Rodríguez	José Esteban	GRANADA
López Garrido	Mª José	GRANADA	Sabastro Román	Mar. M. Isabel	MALAGA
López Mejías	Francisco	GRANADA	Sáez Luna	Benito	HUELVA
López Quirós	Juan Jesús	CÁDIZ	Salcedo Navarro	Trinidad	MALAGA
Lozano Antón	Rosa Ana	MALAGA	Sánchez Martínez	Eva María	CÓRDOBA
Lucena Muñoz	Alberto	SEVILLA	Sanz Herbozo	Victor Hugo	ALMERÍA
Marín Ramírez	Laura	SEVILLA	Segado Caparros	Dolores	MALAGA
Martín Carrera	F. Aurelio	CÓRDOBA	Terab Barbieri	Sandra	CÓRDOBA
Martínez García	Manuel	INTERPROVINCIAL	Torrejón Ruiz	Juan Carlos	CÁDIZ
Medina Benjumea	F. Javier	SEVILLA	Torres Cano	Graciela	ALMERÍA
Moncayo González	Raquel	MALAGA	Torres Fernández	Laura María	SEVILLA
Monge Ramírez	María José	CÁDIZ	Triano Paulete	Manuel	CÁDIZ
Montaño Elías	Álvaro	CÁDIZ	Utrera Domínguez	Miguel Angel	CÁDIZ
Morales Victoria	Victor Manuel	SEVILLA	Vázquez Bando	Juan Antonio	SEVILLA
Moreno Romero	Manuel	SEVILLA			

9.5. COLEGIO ARBITRAL.

- **Alemán Páez, Francisco A.** Catedrático de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba.
- **Almendo González, Miguel Ángel.** Catedrático de Dº del Trabajo y de la SS Universidad de Granada.
- **Alvarez Cortés, Juan Carlos.** Catedrático de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga.
- **Calero Amor, Miguel.** Inspección Prov. de Trabajo y SS.
- **Calvo Gallego, Javier.** Catedrático de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.

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

9.6. ARBITRAJES REALIZADOS.

COLECTIVOS

C/41/2023/122 MERCASEVILLA S.A.

9.7. CÓDIGO ÉTICO PARA LA ACTUACIÓN PROFESIONAL EN EL SERCLA.

El 22 de marzo de 2023 la Comisión de Seguimiento del SERCLA aprobó el código ético para la actuación de profesionales en el SERCLA.



En dicho código se establece que “con la finalidad de favorecer la efectividad de la labor mediadora y facilitar su desempeño, las partes intervinientes en las sesiones de mediación y/o los profesionales de las relaciones laborales que las representen, asesoren o acompañen, aceptan y se comprometen a respetar el siguiente código ético de actuación en el SERCLA:

Compromisos del profesional al adherirse al Código Ético del SERCLA

Preparar adecuadamente la negociación a desarrollar durante las sesiones de mediación con la persona representada como una oportunidad real para reconciliar las posiciones e intereses de las partes en conflicto y mejorar las relaciones futuras entre las mismas.

Preavisar, en su caso, de la imposibilidad de asistir presencialmente o de participar en línea en los actos de mediación por causas sobrevenidas con 24 h de antelación.

Priorizar o aconsejar desde su inicio la asistencia presencial o la participación en línea de las personas directamente afectadas por el conflicto al acto de mediación.

Participar en las mediaciones conforme a las reglas formales del SERCLA y conforme al principio de buena fe negociacional.

Cumplir los acuerdos alcanzados como parte firmante de los mismos, dotándolos de seguridad jurídica y eficacia, contribuyendo a generar confianza en el SERCLA.



Durante el año 2023 se inició un proceso de adhesión al código, tanto de entidades (Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, Consejo Andaluz de Colegios de Abogados, Asociaciones de laboralistas ALAS y ASNALA) como de profesionales colegiados a título particular, alcanzándose la cifra de más de 300 profesionales adheridos.

Cronología

- 23/03/2023.- La Comisión de Seguimiento del SERCLA y el Pleno del CARL aprueban el código ético para la actuación de profesionales en el SERCLA.
- 31/03/23.- Firma del convenio de colaboración entre la Fundación TAMIB y el CARL para la promoción del código ético
- 06/07/2023.- Adhesión del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales.
- 07/09/2023.- Adhesión de la Asociación de laboralistas ALAS
- 08/11/2023.- Adhesión de la Asociación nacional de laboralistas ASNALA
- 05/12/23.- Adhesión del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados



¿Qué entendemos en el SERCLA por principio de buena fe negocial?

La posición inicial de cada parte se mueve a lo largo del proceso de negociación, bien formulando propuestas u opciones, bien valorando contrapropuestas, existiendo por tanto intercambio de concesiones recíprocas en un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones y en el marco de desarrollo de una negociación real.

Existe un comportamiento leal entre las partes, facilitando la información necesaria para tomar decisiones, argumentando las posiciones o los rechazos, manteniendo sin alteración súbita las ofertas formuladas o los preacuerdos alcanzados y respetando el temario pactado sin incorporar cuestiones de última hora.

Se cuenta con una agenda flexible para segundas o sucesivas reuniones, realizando las tareas acordadas entre reuniones y facilitando el resultado de estas con carácter previo a la sesión de mediación.

La persona representante traslada o consulta sin dilación con su representado las propuestas que surjan de la otra parte o de la comisión de mediación, si aquel no estuviera presente o participando o incluso la invite a sumarse a la reunión por videoconferencia.

Cumplir los acuerdos alcanzados como parte firmante de los mismos, dotándolos de seguridad jurídica y eficacia, contribuyendo a generar confianza en el SERCLA.

Se aplaza o suspende durante el acto de mediación medidas que dificultan el efectivo desenvolvimiento de la labor mediadora, como sucede con **declaraciones en medios** de comunicación o redes sociales. Ambas partes admiten la posibilidad de que la Comisión de Mediación pueda realizar una **propuesta formal de mediación** y se comprometen a estudiarla y responder a la misma.

La adhesión al código ético supone una serie de ventajas para los profesionales adheridos.

Consecuencias y ventajas derivadas de la adhesión de profesionales.

- | | |
|---|---|
| <p>1 Remisión de marca y placa de profesional adherido y autorización para su empleo en el despacho y en la cabecera de escritos.</p> <p>2 Valoración de adecuación para eventuales reconocimientos en materia de incentivos públicos, RSE, sellos de calidad, baremación en concursos públicos e integración en su caso en mediación intra y extra judicial.</p> <p>3 Publicidad, con consentimiento previo, en los listados de profesionales adheridos en el sitio web del CARL y en su memoria anual de actuaciones.</p> <p>4 Selección entre los profesionales adheridos y con mayor número de actuaciones conformes para las distinciones anuales del SERCLA, con ocasión del día europeo de la mediación, (19 de enero de cada año)</p> | <p>5 Recepción de la publicación del CARL "Monografías de Temas Laborales" como parte de su distribución institucional y gratuita.</p> <p>6 Participación en los programas formativos del CARL de negociación y mediación laboral en colaboración con la UNIA y la UIMP.</p> <p>7 Plena convalidación en Andalucía de la adhesión al código ético del TAMIB (Balears) de idéntico contenido y alcance. Preferencia para fechas de celebración del acto de mediación o para su aplazamiento.</p> <p>8 Acción para presentar quejas frente a otros profesionales adheridos y en el colegio o asociación profesional correspondiente por incumplimiento del código ético suscrito.</p> |
|---|---|



9.7.1. Relación de profesionales adheridos al código ético

ALMERÍA

Rosario Fernández Viola
 Antonio Francisco Carmona Sánchez
 Dolores Gómez Muñoz
 Encarnación Álvarez Parrón
 Juan Díaz Calvo
 Juan José Bautista Navarro
 Carlos Martínez Egea
 Antonio Jesús Torres Ruiz
 Manuel Lázaro Machado
 Ramón Granados Almecija
 Ramón Ruiz Medina
 Fátima María López Puga
 Sergio Martínez Compan
 Ascensión Cañas Barros
 Estefanía López Pascual
 Otilia García Ibáñez

Gabriel Lirola García
 M.ª Carmen Rodríguez González
 María Dolores Martínez López
 Cristina García Fernández
 Justo Montoya Martínez
 Joaquín Ángel Cumella Soloaga
 Cristóbal Juan Verdejo Baena
 Juan Manuel Ortiz Pedregosa
 Mariano Blanco Lao
 Jorge Guzmán González
 Belén Garro Giménez
 Jorge Ponce Rodríguez
 Carmen María Rivas Martín
 Dulce Pilar Miguel Ortiz
 María Mercedes Vargas López
 Luis Ordoño Oña

CÁDIZ

Mª Isabel Barbosa Pacheco
 José Blas Fernández Sánchez
 Antonio Fermín Gil Sánchez
 Eduardo Jacobo Arniz Vega
 M.ª Cristina Romero Romera
 Joaquín Moreno Campos
 Beatriz Álvarez Corbacho
 Medalith Mansilla Arauco
 Ana María Expósito Guillen

Manuel Romano Sánchez
 Rosario Galiana Vigo
 Juan José Rodríguez Chacón
 Francisca Aragón Torres
 Jaime Borrajo Montero
 Juan Carlos Molina Romero
 Carlos Hornos Hornos
 Francisco Javier Sánchez Rea
 Jesús María Rojas Chaves

Elena Mangas Remesal
 Dolores Álvarez González
 Enrique Balestra Rodríguez
 Jaime Núñez Reina
 Pablo Rubio Gutiérrez
 Elena Muñoz Manella
 Francisco Miguel Benítez Cano
 Sebastián Álvarez Quintana
 Marta Armario Mayolín
 Joaquín Jesús Vigo Montero
 Rocío Gil Gutiérrez
 Juan Manuel Anaya Rodríguez
 Fernando Juan Ripollés Barros

Flora Alcázar Benot
 Salvador Quintana Pagliery
 María de los Ángeles Álvarez Álvarez
 Francisca Jiménez Sánchez
 José Luis Tellado Moreno
 Gema Martín de Arriba
 José Ángel Nogués Camacho
 Cinta Vivancos Martín
 Luis Montero Jaramillo
 Miguel Ángel García Mariscal
 Víctor Antonio Ortega Caro
 José Carlos Domínguez Domínguez
 Santiago Macías Gaitán

CÓRDOBA

Daniel Ojeda Vargas
 Francisco Manuel Albala Cruz
 Nicolás Medianero Monroy
 Antonio Marín Marín
 Manuel Carmona Jiménez
 Ana Victoria Sánchez Zurita
 José Antonio Sillero Lovera

José Gómez Alarcón
 Manuel Carrasco de Larriva
 Leonardo del Rey Aranda
 Rafael López Ruiz
 Carmen María Castro Coto
 Rafael Ángel Alcaide Aranda

GRANADA

Ángel Gómez Sánchez
 Amador Torres Pulido
 Julián Mesa Entrena
 Mario González Beret
 Javier Méndez Cabezudo
 Rafael Martínez de las Heras
 Antonio Peña García
 María Enriqueta Llobregat Martínez
 Francisco Ángel Checa Reyes
 Enrique Clements Sánchez-Barranco
 Rocío Laino Requena
 Víctor Salazar Nieves
 Lorenzo David Ruiz Fernández
 María del Carmen López García
 Víctor Delgado Santiago
 María Azucena Rivero Rodríguez
 María José López Góngora
 José Amador Berdún Carrión
 Víctor Joaquín Abselan Rodríguez

Ignacio Mingo Díaz
 Belén Aguilera Membrives
 Mariano Sánchez Coca
 Juan Mira Ortega
 María del Carmen Castillo Vergara
 Luis Gabriel López Chacón
 Ignacio de los Reyes Peis
 Eduardo Guillén Liaño
 Enrique A. Tello Ruiz
 José Martínez Bueno
 Antonio Genol Estévez
 Juan José Rubiño Romero
 Isaac García Gómez
 Isabel María Pérez Gallardo
 María Rocío Maya Ruiz
 Carmen Estévez Estévez
 Elías Manrique Dorador
 María Dolores Sancho Villanova
 Neyva Isabel Valdivia Martínez

HUELVA

Diego Luis Sánchez Orellana
 Enrique Allepuz Rodríguez
 Diego Miguel Rodríguez Obel
 María Dolores Martínez Suárez
 María Isabel González Benítez
 Daniel Solís Jiménez
 José Antonio Márquez Garrido
 Martín José Vázquez Hierro
 Manuel Jesús Castaño Bermo
 Luis Alberto Llerena Maestre
 Joaquín Vázquez González
 María Llanes Fernández de la Cueva
 María del Carmen Torrecillas Merino
 Juan Ignacio Martín del Cid
 José Luis Moreno Pereles

Jorge Enrique Vilar Bravo
 Mónica Botillo Maestre
 Francisco José Domínguez González
 Domingo Flores Hermoso
 Rocío del Valle Pérez Lozano
 Julián Domínguez Romero
 Rafael José Vélez Aibar
 Rosario María Andrade Iglesias
 Paulino José González González
 Francisco Javier Pereira González
 Marisol Luque Mesa
 Antonio Brito Saavedra
 Aurelio Pérez Navarro
 Enrique Arroyo Aranda

JAÉN

Nicolás Ozáez Gutiérrez
 María Magdalena Castellano Botias
 Francisco Amador Ávila Cervera
 Antonio Gómez Anguita
 Manuel Antonio Garrido Fuentes
 Ildefonso Javier Gómez Ruiz
 José Luis Rodríguez Morillas
 María de las Mercedes Molina Lara
 Juan José Berenguer Castillo
 Pablo Salido Mota
 María Contreras Martínez
 Rosario Paredes Quesada
 María de los Santos Cano Moreno
 Herminia Frez Toribio
 Alfonsa Rumín Pastor
 Francisco Presa Salas
 Francisco Javier Borja Banqueri
 Bruno García Pérez
 José Antonio García Chica
 Federico Patón Fernández

José Alcalá Lechuga
 Marco Antonio Merino Torres
 Antonio Sánchez Milla
 Juan Santamaría Polo
 Vicente Oya Sánchez
 Juan José Cózar Álvarez
 Francisco Javier Saigner Cerezuela
 Juan Muñoz Vidal
 Ariel Gabriel Peñafiel Burbano
 Juan Molina Lara
 María José Alonso Fernández
 Alejandro Parra Franco
 José Carlos González Muñoz
 José María Palomo Expósito
 Miguel Ángel Jiménez Sanjuan
 Fernando Antonio Molina Caro
 María Dolores Cabrera Martínez
 Josefa Martín Villa
 Francisco Javier Martínez Fernández
 José María Moreno Pérez

MÁLAGA

Carmen María Hevilla Ternero
 Esther Moreno Soria
 Alberto Alejandro Aguilar Pascual
 Rafael Gil Ruiz
 Daniel Sánchez Romero

Antonio Rosa Peinado
 M.^a Encarnación García Muñoz
 Sandra Ortigosa Cabrera
 José Carlos Recio Palomo
 José Francisco Gálvez Arenas

Antonio Javier Ruiz Rodríguez
 Isabel María Estébanez Carvajal
 Alfonso José Gil Molina
 María Isabel Barranquero Guerrero
 Alejandro Fernández Hevilla
 María José Miguel Coronado
 María Gloria Díaz Rodríguez
 Jesús Alberto Domínguez Macías
 José Luis Terol Alonso
 Rafael Pérez Cortés
 Juan Francisco Moreno Martínez
 Sebastián Lara Márquez
 José Manuel Gómez Cobo
 Daniel Pérez Moreno
 Marco Antonio Navarro Tena
 Pablo Vela Prieto
 Jorge Emilio Quijada Florido
 Eva María Castillo Sánchez
 Sara Flores Carnacea
 Enrique Manuel Domínguez Galán
 José Luis Gómez Sicilia
 Benjamín Castillo Centeno
 María García Madrid
 Rafael Martín Sánchez
 José María Jiménez Corral
 Pablo Vela Prieto
 Juan Fernández Henares
 Alejandro Calderón Álvarez
 Rafael Pozo Sánchez

José Carlos Mendoza Alcain
 Fernando Santiago Gutiérrez Torres
 Rocío Díaz Ruiz
 José Miguel Carrión Fernández
 Belén Gutiérrez Campos
 José Antonio Díaz Villasana
 Adela Baraza Medina
 Pedro Podadera Molina
 Rocío Astorga Castillo
 Javier Cortés Toro
 Francisco Javier Valverde Conejero
 Eduardo Ruiz Vegas
 Juan Carlos Cruz Lombardo
 Alejandro García Ferrández
 Manuel de Amo Fernández Echevarría
 Eduardo Ruiz Rodríguez
 Encarnación Padilla Ruiz
 José Manuel Becerra García
 Paloma Rengel González
 Guillermo Crespo Romero
 Pablo Muñoz Narbona
 Antonio Ramírez Velasco
 Silvia Romero Díez
 Juan Pablo Cuenca García
 Juan Carlos Acosta Jurado
 Tomás Aguilera Morales
 Carmen Zavala Medina
 Rafael Herrera Martínez
 Olga Colmenero Artal

SEVILLA

Rocío Corona Gilabert
 Juan Bautista Córdoba Casado
 Eugenio Morcillo Venegas
 Tomás Santos Crespo
 Pedro Luis Gómez Rueda
 Carlos Arquellada Caro
 José Ramón Barrera Hurtado
 José Suárez Medina
 Joaquín Roca Fernández
 Antonia María Pradas Pérez
 María Luisa Doncel Torres
 Laura Segura Fernández
 Francisco Javier Merat Olmedo
 Francisco Naranjo Paz

Juan Antonio Montes Montero
 Manuel Coronilla Bohórquez
 Carlos José Vallejo Carmona
 Francisco Javier Galán Sánchez
 Miguel Mayal Yúfera
 Raquel Ojeda Rodríguez
 José Raúl Bastos Vela
 José María Rodríguez Mora
 Lorenzo López Aparicio
 Jorge Caro Ruiz
 Jesús Naranjo Rioja
 Rosa Iranzo Alhambra
 José María Nievas Cuadra
 David Ferrera Gómez

María Pilar López Peregrin
 Laura Gil Cantos
 José Manuel Márquez Céspedes

Cristina Muñoz Navarro
 Jesús Pulido Díez
 Fabián Álvarez Vázquez

ISLAS BALEARES

José Carlos Sedano Almiñana

MURCIA

Ramón Jódar Martínez

BARCELONA

Javier González Martín

9.8. ACTIVIDADES DIVULGATIVAS Y FORMATIVAS DEL SERCLA.



Inauguración del encuentro de organismos de solución autónoma en Sevilla a cargo de la Consejera de Empleo empresas y trabajo autónomo de la [Andalucía](#) @andaluz_consejo



Promover la mediación es promover la capacidad de decidir. Gracias al @andaluz_consejo por organizar la jornada y contar con los [Organismos de Mediación laboral](#)



Nieves Lopez Santana Directora sede Sevilla UIMP destaca la satisfacción de Participar en el desarrollo de formación específica en materia laboral. @andaluz_consejo @uimpsevilla



Merecidísimo homenaje a Ricardo Bodas de los organismos de solución autónoma, de conflictos laborales de toda España, por el impulso y apoyo a la solución autónoma del conflicto laboral a lo largo de toda su trayectoria profesional @andaluz_consejo



A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla - Jun 7, 2023
 Seguimos formando en mediación laboral, en esta ocasión siendo parte del equipo docente del primer curso de Capacitación Inicial para la Mediación Laboral como título propio de la @UIMP, que se clausuró ayer.



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

A Consejo Andaluz de Relaciones Laborales @Carl_Sevilla - Jun 8, 2023
 Seguimos apostando por la formación en mediación laboral, clave para alcanzar los objetivos deseados.

En esta ocasión, a través de un curso que iniciamos ayer de capacitación inicial para la mediación laboral, para 26 nuevos mediadores y mediadoras del #SERACLA.



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

S Fundación SIMA-FSP: Servicio Interconfe @FundacionSI - Jun 5, 2023
 Segunda mesa: retos de los sistemas de solución autónoma de conflictos Modernos (I) con Rosa Santos a Eduardo Candau @andaluz_consejo y Verónica Martínez DGT @serflogob









Junta de Andalucía