
EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES

**JORNADA DE DIFUSIÓN
OCTUBRE DE 2023**





ÍNDICE

3 PRESENTACIÓN

5 EL SINDICATO COMO VERTEBRADOR Y FUENTE DE PROPUESTAS PARA UN MODELO SOCIAL MÁS JUSTO Y DEMOCRÁTICO

- **Carmen Vidal Barbero**
Secretaria confederal de Participación Institucional y Movimientos Sociales de CCOO

15 CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DE LOS DIFERENTES MODELOS DE ACTUACIÓN DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. CÓMO AFRONTAR LOS NUEVOS DESAFÍOS Y RETOS

- ### 16
- **Tomás Arrieta Heras**
Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

- ### 23
- **Manel Pérez Cobos**
Gerente del Tribunal Laboral de Catalunya

- ### 28
- **José Manuel Gómez Muñoz**
Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Andalucía

44 EL V AENC Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Mari Cruz Vicente Peralta**
Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

Presentación



**Francisco González
Moreno**

Representante de CCOO
en el Patronato de
la Fundación SIMA

Desde la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO, y dentro del programa de promoción y difusión de la Fundación SIMA, celebramos un año más una jornada en la que reflexionamos y analizamos los temas de más actualidad dentro del ámbito de las relaciones laborales.

Entrando propiamente en el desarrollo de la jornada, es necesario recordar que, una vez más, la celebramos en tiempos de cierta incertidumbre social, política y económica.

Nosotros, desde CCOO, queremos seguir avanzando en derechos y como organización sindical seria y responsable estamos y estaremos comprometidos con la mejora de las condiciones de empleo, salario y trabajo de las personas trabajadoras, así como con el compromiso de hacer una sociedad más justa y con derechos para el conjunto de la ciudadanía.

De ese compromiso social y de la actual situación social, política y económica, así como de las propuestas y alternativas sindicales nos habló Carmen Vidal Barbero, secretaria de Participación Institucional y Movimientos Sociales de la Confederación Sindical de CCOO.

En la segunda mesa de la jornada tuvimos la fortuna de contar con los máximos responsables de cuatro organismos autónomos de solución de conflictos, todos ellos de reconocida y dilatada experiencia, como son el presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Andalucía, José Manuel Gómez Muñoz; el presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, Tomás Arrieta Heras, y el gerente del Tribunal Laboral de Cataluña, Manel Pérez de los Cobos.

La mesa fue moderada por Beatriz Losada Crespo, directora del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA.

En esta publicación, los ponentes exponen y analizan, en profundidad los diferentes modelos de organismos de solución de conflictos, su composición, sus características, su funcionamiento y, por supuesto, su relevancia en el diálogo social y en la resolución de los conflictos en el marco de las relaciones laborales.

Para terminar la jornada, contamos con la presencia de la secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO, Mari Cruz Vicente Peralta que, tan solo

unos meses después de la firma del V AENC analizó su aplicación, así como su desarrollo y cumplimiento en base a dos parámetros. Por un lado, la orientación de criterios para la negociación de los convenios colectivos, en un momento en el que es necesario abordar los incrementos salariales en un contexto de inflación alta como hacía tiempo que no conocíamos. Y por otro lado, aborda el AENC en un momento de intenso cambio normativo producto de la reforma laboral, con sus efectos contrastados sobre

la contratación temporal, pero también de otras materias como la regulación del trabajo a distancia, los planes de igualdad, el registro salarial, etc. Una mesa que fue moderada por la responsable del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO, Eva Urbano Blanco.

Todos y cada uno de estos asuntos son de máximo interés y actualidad, y estoy convencido de que, a través de la exposición y el análisis, sacaremos conclusiones que nos ayuden a seguir avanzando. ■

**Desde CCOO,
queremos seguir
avanzando en
derechos y estamos,
y estaremos,
comprometidos
con la mejora de las
condiciones de empleo,
salario y trabajo de las
personas trabajadoras,
así como con el
compromiso de hacer
una sociedad más
justa y con derechos
para el conjunto de
la ciudadanía**

EL SINDICATO como vertebrador y fuente de propuestas para un modelo social más justo y democrático

.....
“Nosotros representamos, negociamos y luchamos por el conjunto de las condiciones de trabajo y vida de la gente, lo que hace que los diferentes espacios de concertación, negociación colectiva y diálogo social sean indiscutibles. Son espacios que hay que cuidar, proteger y alentar ante posibles ataques o repliegues defender de manera férrea”

Tal y como relata en algunas de sus intervenciones el presidente del Consejo Económico y Social (CES), Antón Costas, cuando en economía aplicamos el principio de incertidumbre de Heisenberg, aclarando que no habla de momentos de riesgo, porque el riesgo y la incertidumbre no son lo mismo: el riesgo se puede medir y, por lo tanto, se puede actuar, pero la incertidumbre es una niebla espesa y desconocida ante la que no puedes actuar o ante la que no sabes qué hacer.

En estas situaciones de incertidumbre, en la forma de tomar las decisiones o las medidas a llevar a cabo suele haber tres caminos a seguir: un camino tecnocrático, que es preguntar a los que saben mucho, aunque luego no saben tanto y conocen poco la realidad social y política, y por eso no te suelen dar muy buenas respuestas y soluciones. Otro es la vía autoritaria, basada en liderazgos fuertes, y eso suele salir también bastante

mal. Y un tercer camino, que es aquel que todos los actores implicados por esa decisión recorren juntos e intentan llegar a acuerdos.

Y por eso es bueno que en momentos de incertidumbre acudamos a instituciones como el Consejo Económico y Social (CES) o al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), donde nos encontramos, nos reconocemos y acordamos.

La ponencia se centra en el papel del sindicato como agente vertebrador y fuente de propuestas para un modelo social más justo y democrático.

Hablar de propuestas sin análisis previo es prácticamente imposible y, por lo tanto, creo que lo primero que tiene que hacer y ha hecho el sindicato es analizar el contexto actual al que nos enfrentamos.

Es necesario un análisis riguroso de las incertidumbres, de los riesgos y de los retos que tenemos como sociedad.



Un análisis que tiene que ser europeo, que tiene que ser nacional y que tiene que ser autonómico. La realidad política, económica y social de España ya no permite hacer análisis fragmentados. Todo está bastante relacionado y, por lo tanto, creo que es interesante empezar haciendo un análisis de los retos e incertidumbres en el marco europeo, y más ahora que España ostenta la presidencia rotativa de la UE.

El marco europeo

Europa se encuentra en un momento económicamente complejo y ante un reto que va a marcar toda la política del futuro gobierno, con independencia de aquello que resulte el 26 de noviembre o el 14 de enero, especialmente porque en el ámbito de la Unión Euro-

pea se está volviendo a negociar el marco de gobernanza económica.

El 1 de enero de 2024 se desactivará la cláusula de salvaguarda de la política económica europea, que era la que permitía a los Estados flexibilizar los marcos económicos a cumplir, y poder afrontar las necesidades derivadas de la crisis de la pandemia y de la crisis de la Unión Europea.

Si para el 1 de enero la Unión Europea no tiene un nuevo pacto de normas fiscales, si no tiene un nuevo pacto de gobernanza económica, tendrá que aplicar las normas fiscales que hasta antes de la pandemia regían la política económica de la UE y que vienen derivadas de la anterior crisis financiera y de un marco de duros ajustes económicos y

.....

“El gobierno de la extrema derecha en varios países de la UE y su posición sobre cómo tienen que ser los fondos de solidaridad, los marcos europeos, o las cesiones y competencias de la UE, conforman un marco difícil para la negociación europea manifiestamente hostil para las posiciones progresistas”

.....
“Los agentes sociales, sindicatos y patronal deberíamos hacer una llamada pública a los actores políticos para que no se olviden de que una de las obligaciones esenciales de la política en mayúsculas es la creación y gestión de normas de convivencia”

fiscales, entre las más conocidas el 3% de déficit, limitar hasta el 60% de deuda pública, etc.

Esto podría suponer volver a las políticas de austeridad y sufrir una contracción económica importante, que podría poner en riesgo tanto el segundo paquete de los fondos *Next Generation* como la gran apuesta europea por el pacto industrial verde y el fondo de cohesión económico/financiero.

Es importante tenerlo en cuenta, porque se da en un contexto político delicado para la UE. Los autodenominados como países “frugales” (caracterizados como austeros: Dinamarca, Suecia, Austria, Países Bajos) vuelven a tener un peso importante.

A esto se añade el papel de la extrema derecha, que se ha hecho con el gobierno de Finlandia, que apoya estratégicamente al Gobierno sueco en el parlamento, que está en el Gobierno de Italia y cuya influencia crece en otros países. Aunque, por otra parte, su reciente derrota en Polonia sea una buena noticia. Por lo tanto, la extrema derecha y sus posiciones en cuanto a cómo tienen que ser los fondos de solidaridad, a cómo tienen que ser los marcos europeos, a cuáles tienen que ser las cesiones o las competencias de

la UE, ya no se centran sólo en Hungría y hasta ahora Polonia, sino que están también en algunos de los países estratégicos que han gobernado y construido la UE.

Por ello, es un marco difícil para la negociación europea y un marco manifiestamente hostil para las posiciones progresistas en el marco de la UE.

Los retos en el escenario de la UE son los siguientes: transición digital, transición verde y autonomía energética. Son grandes desafíos que tienen que llevar aparejados grandes mecanismos de inversión pública y de solidaridad interterritorial dentro del territorio de la UE, y una relajación de las normas fiscales para que los Estados miembros puedan afrontar estas transiciones de forma no traumática, real, constante y de manera efectiva. Es una prioridad política de primer orden que impactará de lleno en la gestión de los gobiernos nacionales. Todo ello, con el objetivo de cambiar los modelos productivos, el industrial y el modelo energético de la UE.

El marco nacional

Este marco europeo tendrá que ser gestionado a nivel nacional. Por ello, es imprescindible un gobierno estable, que pueda negociar, que haga

de contrapeso al posicionamiento que ahora mismo se está dando en torno a la UE y que podría llegar a ser mayoritario.

Sobre todo, necesitamos un gobierno que evite, o sea vector de contención, de las propias pulsiones atrasistas que tiene España, las cuales se pueden caracterizar en tres pulsiones diferentes.

España, habitualmente, en las crisis siempre ha tenido no sólo ideológicamente un marco de izquierda y derecha, sino una pulsión atrasista ante los cambios, a replegarse en el ámbito nacional o a replegarse en el ámbito económico y político.

Hoy hay fuerzas atrasistas claras en el ámbito político español. Opciones políticas que niegan la necesidad de la transición ecológica, que niegan el cambio climático y/o cualquier otra necesidad de cambio.

Junto a estas fuerzas atrasistas, hay otras fuerzas que, no estando en ese espacio, empiezan a entender que las transiciones son fuente de conflicto y el conflicto les paraliza, y por lo tanto, les lleva también a estas pulsiones. Están ahí, se dejan llevar, apuestan por seguir haciendo lo que sabemos, el

unamuniano “que inventen ellos”. Y esto es una realidad que históricamente en España se ha repetido.

Hay otra pulsión atrasista que gira en torno a que en las transiciones las incertidumbres, el debate y las crisis te llevan a tener que cabalgar tus contradicciones, lo que resulta complicado para otra parte del espectro ideológico, que no es conservador y que puede ser de índole progresista.

Porque cuando se habla de transición digital, cuando se habla de transición verde, se está hablando de reformular lo que conocemos, el mundo del trabajo y el mundo eco-

nómico que conocemos, y genera vértigo a ciertas partes, porque al final esto es también tener que gestionar tus propias contradicciones.

Por eso, es importante como sindicato ser un vector contra este atrasismo, ya que España ya lo vivió hace dos siglos. España no lo hizo cuando lo tenía que hacer respecto a la Revolución Industrial. España no hizo su reforma agraria cuando la tuvo que hacer y ahora ya llevamos una reforma agraria encubierta en los últimos 70 años. Pero, sobre todo, tampoco hizo una modernización de su Administración, cuando todos los Estados de su entorno modifican la estructura.



.....
“Vamos a asistir nuevamente a un cuestionamiento del espacio de los agentes sociales, a una nueva oleada de ataques a su papel, poniendo en duda sus ámbitos de concertación y negociación, incluso llegarse a una negación del sindicato y de representatividad.

No podemos dejar ningún resquicio para que se cuestione qué organizaciones sindicales tienen la condición de representativas de este país”

Por tanto, el final del siglo XIX fue dramático para este país y desembocó en que, al final, en el comienzo del siglo XX España perdiese el tren respecto de Europa: respecto a Inglaterra, a Alemania, al Benelux, etc.

Y España está otra vez en esa encrucijada. El ejemplo sería el tren bala japonés, que no llega a parar en ninguna estación: son 30 segundos, no para, sólo ralentiza el paso y, o te subes o no te subes.

No habrá más, no habrá segundas oportunidades y, por lo tanto, es tremendamente importante qué gobierno esté en Europa. Y qué gobierno puede hacer luego la traslación de las tres grandes transiciones, el pacto industrial verde y el segundo paquete de los *Next Generation*. Resulta relevante, porque estamos muy centrados en lo inmediato, en la política del día a día, pero perdemos de vista el contexto general.

El 23 de julio hubo elecciones y ha habido una investidura fallida, aunque no se puede denominar así, ya que una investidura fallida es cuando crees que tienes posibilidades y no lo logras. Ha sido un simulacro de investidura. Y esto es importante dejarlo claro.

Estamos tremendamente obsesionados con el hecho de

que haya gobierno, pero lo verdaderamente importante no es solo el qué, sino saber para qué. No es tanto que haya un gobierno de un signo o de otro, sino para qué queremos que haya gobierno, o para qué queremos como sindicato que haya gobierno.

España necesita un gobierno estable, sólido, un gobierno que no se eternice en una repetición electoral. Además, España necesita un gobierno en el que el debate de investidura o el debate de este país no sea el modelo territorial. No es el principal problema o la principal preocupación que tienen las personas trabajadoras.

Por eso, desde CCOO lo que queremos es que en la investidura, en el próximo gobierno, se hable de otras cosas. Nosotros y nosotras tenemos nuestras propuestas.

Resulta preciso hacer una reflexión previa a las propuestas y referida a la situación que tenemos, al debate fallido, a la situación electoral. No haremos un análisis de los resultados electorales, que ya se han hecho muchos. El arco parlamentario es el que es, las fuerzas son las que son, pero sí creo que los agentes sociales debemos hacer esa reflexión, especialmente por el papel que jugamos y por ser agentes que vivimos del binomio ne-

gociación/consenso y, cuando no es posible, conflicto. Deberíamos hacer una llamada pública al tono del discurso y el debate público.

Somos la mayor organización del país, el mayor agente social que le dice a su contraparte lo que no quiere escuchar. Nos sentamos con nuestras contrapartes, Gobierno y patronales, y les decimos todos los días cosas que no quieren oír, que no les gustan nada. Pero nos sentamos con ellos. Luego negociamos y acordamos cuando es posible, y cuando es inevitable entramos en conflicto. Sabemos bien que las formas y los tonos son importantes para cuidar los espacios institucionales. Y el debate público está llevando el tono de tensión a unos niveles que son poco aceptables socialmente.

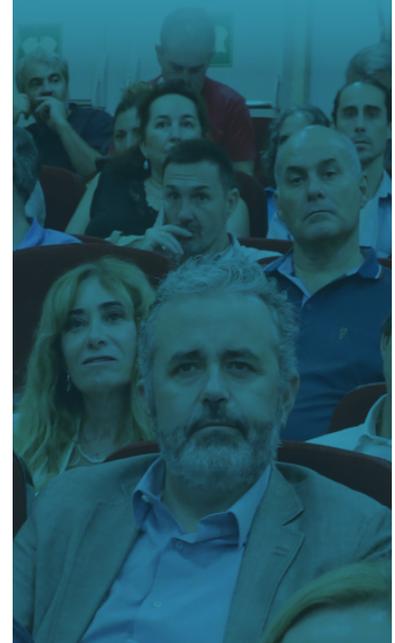
La tensión política, totalmente desabrida, al final genera tensión social y ésta genera tensión económica, y retracción económica. Por lo tanto, eso que nos puede parecer tan divertido puede llevar a una situación muy complicada, no sólo en el Parlamento, sino que también puede terminar en las empresas y en la calle, puede acabar envenenando todas las relaciones institucionales y de negociación. Por ello, los agentes sociales, sindicatos y patronal, debería-

mos hacer una llamada pública a los actores políticos para que no se olviden de que una de las obligaciones esenciales de la política en mayúsculas, y la nuestra es una organización netamente política, es la creación y gestión de normas de convivencia para que las sociedades discurren, que es por otro lado lo que la ciencia y la academia consideran que es la política.

Para no hacer más política ficción sobre la investidura, diremos que sí tenemos claro lo que queremos en el contexto general. El próximo gobierno debe abordar la consolidación e implementación de las reformas que se han aprobado. Estamos hablando de la reforma laboral, consolidar el cambio total de rumbo que han tomado las políticas de Seguridad Social, las políticas de pensiones, el cierre de cuestiones como las cotizaciones de los autónomos por ingresos reales (previsto para 2025), etc.

En este contexto, la prioridad es consolidar los acuerdos y las reformas realizadas. Hay que consolidar el plan de choque en dependencia y hay que afrontar, como uno de los grandes retos que va a tener España, el Libro Blanco de la Reforma Tributaria y la reforma de la financiación autonómica ligada a la misma.

.....
“Somos la mayor organización social del país, el mayor agente social que le dice a su contraparte lo que no quiere escuchar. Nos sentamos a negociar y acordamos cuando es posible, y cuando es inevitable entramos en conflicto”



.....
“El Gobierno debe abordar la consolidación e implementación de las reformas que se han aprobado y también abordar lo que desde CCOO entendemos como reformas pendientes, especialmente la reforma del desempleo, del tiempo parcial, la reducción de la jornada, el desarrollo del trabajo en plataformas y la modificación del régimen del despido”

En paralelo, tenemos la continuidad del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia hasta el año 2026, en el cual los agentes sociales tenemos que reivindicar una mayor participación. La aplicación de los programas vinculados a los *Next Generation* tiene que contar con una participación sindical más importante en todos los niveles: nacional, autonómico y local. No se hará una buena traslación y aplicación de los fondos vinculados a estos programas si no hay una participación activa de los agentes sociales, tanto en el diseño y desarrollo como en la implementación.

El próximo Gobierno debe abordar lo que desde Comisiones Obreras entendemos como reformas pendientes.

Estamos hablando, especialmente, de la reforma del desempleo y lo que denominamos como “un salto en la calidad del empleo”. Hay que señalar aquí lo que entendemos que deben ser los ejes sobre los que tienen que articularse dicho “salto”: tiempo parcial y su reforma, la jornada, el desarrollo del trabajo de empresas que utilizan plataformas y la modificación del régimen de despido.

La reforma laboral ha sido un éxito, ha reducido de forma relevante la temporalidad, reconduciendo una brecha histórica en este país respecto de la tasa de temporalidad; ha recuperado elementos vinculados a la centralidad de la negociación colectiva, recuperando de esta manera el poder contractual en dicha negociación, pero ahora tenemos que hablar de la calidad del empleo. El AENC ha sido una pieza estratégica que ha permitido que los convenios colectivos que se vienen firmando recojan subidas salariales incluso superiores a las reflejadas en el mismo, logrando que los convenios que se firman mejoren ostensiblemente los salarios.

Pero tenemos que ir más allá. Bien es cierto que tenemos un problema con la inflación y que tendremos que abordar esta materia con el Gobierno, especialmente en la subida de



precios en el ámbito energético y en el de la cadena alimentaria. La subida salarial no puede estar destinada únicamente a paliar la inflación. Tenemos que lograr que los salarios superen la inflación y permitan aumentar la capacidad de compra y ahorro y, entre otras cuestiones, faciliten el acceso a la vivienda.

La dimensión autonómica

Analizado el marco general del Estado y de la UE, se deben abordar cuáles son las prioridades en el desarrollo del marco autonómico, tanto de políticas públicas como de negociación.

La negociación colectiva y el diálogo social no dejan de ser dos formas de defender los intereses de las personas a las que representamos y son ámbitos indisolubles en el marco de nuestra actuación, de nuestra forma de entender la representación sindical.

Entendemos que el hecho de que una persona venda su fuerza de trabajo determina todas sus condiciones de vida. No sólo lo que cobra, sino dónde vive, su acceso a unos determinados

servicios, cuál será probablemente el desarrollo académico de sus hijos, etc. Por lo tanto, el sindicato representa, negocia y lucha por el conjunto de sus condiciones de trabajo y de vida, lo que hace que los diferentes espacios de concertación, negociación colectiva y diálogo social sean indisolubles. Son espacios que hay que cuidar, proteger y alentar y, ante posibles ataques o repliegues en algunas Administraciones Públicas, tenemos que defender de manera férrea.

En este punto, es preciso señalar que es una lástima que cuando casi la totalidad de las comunidades autónomas, independientemente de su signo político, cuentan con leyes de participación para sus agentes sociales, esto no se dé a nivel estatal. En este sentido, hay que reclamar que sería bueno que el Gobierno de España pusiera en valor y en su papel la centralidad de los agentes sociales que, a pesar de su reconocimiento constitucional, carecen de una ley que regule su participación institucional y que, asimismo, institucionalice el diálogo social, reconociendo así el valor de lo que el diálogo social ha aportado a este país. Sería un buen momento para abordar esta necesidad después de una legislatura

en la que se han alcanzado 25 acuerdos en el marco del diálogo social, algunos tan importantes como la reforma laboral, la reforma del sistema de pensiones, el plan de choque en dependencia o el acuerdo para los planes de igualdad... Acuerdos que han cambiado la estructura laboral, económica y social de este país y que han afectado a la mayoría de los españoles, que han visto modificadas, en mayor o menor medida, sus condiciones de vida en virtud de dicho diálogo social.

Sería este un buen momento para que el marco político e institucional reconociera esta labor del diálogo social y de los agentes sociales y se impulsara una ley de participación institucional. Esta es una reivindicación histórica de nuestra organización.

Nuevos riesgos que se plantean

Vamos a asistir nuevamente a un cuestionamiento del espacio de los agentes sociales, a una nueva oleada de ataques a su papel poniendo en duda, en el mejor de los casos, sus ámbitos de actuación y pudiendo llegarse, en el peor, a una negación del

sindicato. Actualmente estamos en un momento álgido del proceso de elecciones sindicales en el que CCOO va a volver a revalidar su condición de primer sindicato de este país. En este contexto, es bueno que los diferentes agentes sepan que la concertación social sólo es posible con los sindicatos que reúnen el 75% de la representación en este país, como son CCOO y UGT, los sindicatos mayoritarios. Y deben ser conscientes de que no es bueno jugar a límites difusos para reconocer a actores que no tienen ni la representación ni el respaldo de los centros de trabajo.

Debemos ser conscientes de que se va a dar un repliegue, vamos a volver a escuchar discursos que pongan en duda los espacios de negociación y concertación. Y no sólo en el ámbito tripartito, también en el bipartito. Y las comunidades autónomas van a ser la punta de lanza. El 29M ha dejado un mapa complicado para la concertación social. Tenemos una mayoría de gobiernos de coalición con opciones políticas que niegan nuestra existencia y ya tenemos ejemplos de conflicto.

A nadie se le escapa el conflicto en Castilla y León con las organizaciones sindicales y patronales y la negación de los propios instrumentos de

mediación, algo bastante inaudito, no ya desde un punto de vista político, sindical o incluso ideológico, sino desde el ámbito jurídico, y que evidencia la negación del propio concepto de la mediación. Tendremos vías muy agresivas, con ejemplos como este, de un ataque frontal a nuestro trabajo. Contestaremos tanto por la vía del conflicto como por la vía jurídica y la vía política.

Pero no podemos menospreciar que habrá una segunda vía que cuestione nuestra representatividad. Se intentará limitar nuestra actuación a un ámbito meramente laboral, sin trascender el ámbito de la empresa, negando una parte esencial de nuestra naturaleza, que es negociar las condiciones de vida. Y a esto se unirá el cuestionamiento de la representatividad, reconociendo la misma a otros actores más próximos a la realidad gremial que sindical.

Esto ya lo estamos viendo en determinados ámbitos, donde se reconoce la capacidad de intervenir a organizaciones sindicales no representativas. Estos son los grandes riesgos que va a tener el sindicato en las comunidades autónomas.

Ante esta realidad, nuestro trabajo tiene que centrarse en blindar los espacios de concertación, no abandonar

.....
“No hay nada más importante en nuestro marco institucional y de relaciones laborales y sociales que los espacios de diálogo y acuerdo ... Nuestro trabajo tiene que centrarse en blindar los espacios de concertación y reivindicar nuestra representatividad



ninguno de estos espacios y reivindicar nuestra representatividad, incluso jurídicamente. No podemos dejar ningún resquicio para que se cuestione qué organizaciones sindicales tienen la condición de representativas en este país. En paralelo, debemos tener muy claros cuáles son los ejes en los que debemos centrar nuestro trabajo y propuestas.

En este contexto, se debe recordar que las CCAA tienen grandes competencias exclu-

sivas, por lo que el sindicato a nivel autonómico debe centrar su discurso en educación, sanidad, servicios sociales (más allá de la dependencia), la creación de un nuevo sistema de cuidados, vivienda y, sobre todo, debemos estar muy atentos a las contrarreformas fiscales que pretenden que por la puerta de atrás desaparezca la progresividad fiscal de este país.

Tenemos ejemplos muy claros de estas actuaciones autonómicas en política fiscal, como son los cheques para estudiar en centros privados y concertados en lugar de inversión en centros públicos, las desgravaciones fiscales sobre las cuotas de este tipo de centros, igual que los uniformes, etc. Ello sin entrar a valorar plenamente el ataque que va a venir a los impuestos de sucesiones, Donaciones y Patrimonio en el ámbito autonómico.

Este tiene que ser un eje específico y estratégico para el sindicato, que debe confrontar contra cualquier reforma fiscal que no haga sino socavar la base de los servicios públicos y las condiciones de vida de las personas trabajadoras.

Para terminar, sólo recordar una reflexión: no hay nada más importante en nuestro marco institucional y de relaciones laborales y sociales

que los espacios de diálogo y acuerdo. Donde hay protocolo, donde hay institución y marco de negociación, es más probable que haya acuerdo y, por lo tanto, que haya avances y se gane en derechos y en democracia. Como sindicato, debemos pedir a las partes, gobiernos y patronales, que cuiden esos espacios de participación, esos espacios institucionales y, sobre todo, que los traten con seriedad y rigor. Con la misma seriedad y rigor que lo hace nuestra organización, que se caracteriza por ser rigurosa y fiable.

Esto es muy relevante en los momentos de incertidumbre que vivimos, en los que la gente quiere certezas y no escuchar únicamente lo que quiere oír. Debemos exigirselo a los responsables políticos en todos los niveles de la Administración (Estado, autonomías y ayuntamientos). Es su responsabilidad el cuidado de los espacios de interlocución, concertación y negociación. Son muchos los retos y si no tenemos marcos de concertación habrá conflicto. Y en el conflicto, cuando se afrontan grandes retos, quien pierde es el conjunto de la población. Debemos ser capaces de cuidar y defender los espacios, de saber lo que aportan y a reivindicarlos en toda nuestra actuación. ■

- TOMÁS ARRIETA HERAS
- MANEL PÉREZ COBOS
- JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ

Moderadora BEATRIZ LOSADA CRESPO

CARACTERÍSTICAS fundamentales de los diferentes modelos de actuación de los organismos autónomos de solución de conflictos y cómo afrontar los nuevos desafíos y retos



TOMÁS ARRIETA HERAS

Presidente del Consejo de Relaciones Laborales e Euskadi (PREKO)

LA APUESTA POR UN MODELO DE ASISTENCIA Y APOYO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**A modo de introducción**

Los sistemas que actualmente coexisten en el conjunto del Estado, surgidos y sustentados todos ellos en sus respectivos acuerdos interprofesionales, constituyen el cauce por el que se desarrolla la “autonomía conflictual” en el espacio de las relaciones laborales.

Estos sistemas conforman un mapa completo en el que conviven diferentes modelos, pero esta asimetría, producto por otra parte de la autonomía que está en su base, no afecta a ningún aspecto sustancial. Al contrario, en mi opinión, es mucho más lo que nos une que lo que nos separa.

**1. Un origen común con rasgos específicos levemente diferenciales**

Somos distintos, en primer lugar, porque cada sistema está sustentado en su propio acuerdo interprofesional, que es expresión de la autonomía de sus firmantes.

Nuestras diferencias más tangibles son básicamente

formales y giran en torno a los instrumentos de gestión (consejos y fundaciones); al ámbito funcional: únicamente conflictos colectivos o también individuales; al tipo de mediación, más formal (con propuesta escrita del mediador) o informal; al número y características de los mediadores, etc.

De una manera probablemente menos nítida, se han ido generando también algunas diferencias de tipo más material entre sistemas,

fundamentalmente en lo que se refiere al tipo de intervención en los conflictos: más juridificada o más negociada, lo que ha acabado influyendo en otros aspectos más instrumentales del modelo, como el perfil y la formación de los profesionales.

2. Un mismo marco normativo, con un propósito similar y unos objetivos compartidos

2.1. Nuestro marco legal es el mismo.

Surgimos, con un estatus legal propio, en 1990 como un instrumento pre-procesal y un modo de evitar la judicialización del conflicto ante los tribunales.

La reforma de 1994 fue, a su vez, la que dio cuerpo jurídico y estructura formal a este mecanismo alternativo a la vía judicial, configurándolo como un acuerdo colectivo de eficacia general si cumplía los mismos requisitos que se establecen en la ley para los convenios estatutarios.

El objetivo básico que nos asignaba la ley, como ya se ha señalado muchas veces, era “desplazar” a los jueces en los

conflictos colectivos laborales relativos al cumplimiento, aplicación o interpretación de un convenio o acuerdo colectivo.

Pero para desarrollar este cometido, y como ya se ha señalado, los sistemas y sus procedimientos fuimos insertados dentro del sistema de negociación estatutaria (art. 91 ET), de manera que el conflicto se resolvía mediante la sustitución del acuerdo inicial (en cuyo seno se había generado la discrepancia entre las partes) por otro acuerdo posterior, pero dotado de la misma eficacia jurídica.

Desde mi punto de vista, esto explica buena parte de las peculiaridades del modelo. Aunque los procedimientos se canalicen formalmente como una conciliación previa a la interposición de una demanda judicial, y su objeto quede

restringido legalmente a los conflictos judicializables, nuestras herramientas de intervención son típicamente negociadas. Y es que, en el fondo, cualquier mediación aceptada, no es otra cosa que un “nuevo acuerdo” negociado. Desde esta perspectiva, las mediaciones de los sistemas se configuran como una verdadera práctica de negociación asistida para que las partes puedan superar un conflicto típicamente jurídico (re)convirtiéndolo y abordándolo como un conflicto de negociación (intereses).

No se trata solo ni principalmente de indagar sobre el sentido y contenido del pacto previo para exigir su cumplimiento, sino de posibilitar la adopción de un acuerdo que sienta nuevas bases para (re) canalizar así la relación contractual entre las partes.



2.2. La asunción del conflicto de intereses como espacio natural y propio de los sistemas.

Quizá conscientes de estos rasgos constitutivos, todos los sistemas nacimos, a pesar de que el marco legal nos ubicaba formalmente en el “iter procesal” de los conflictos colectivos juridificados, con la clara voluntad de desbordar el espacio que nos asignaba la ley y, prácticamente sin excepción, manifestamos, al delimitar nuestro ámbito funcional, la voluntad de acoger también los conflictos puros de negociación.

Me parece que esa decisión ponía de manifiesto una toma de postura, no solo sobre los procedimientos en sí, cuya dinámica he intentado resumir en el apartado precedente, sino incluso sobre el propio modelo de negociación colectiva. El deseo de abrir los procedimientos voluntarios, y más específicamente la mediación, a los conflictos de negociación, confirmaba de algún modo la voluntad de avanzar hacia un esquema de negociación asistida, aparentemente poco compatible con la cultura de la negociación directa.

2.3. La evolución de los sistemas dentro de una nueva mirada sobre el modelo de negociación colectiva y sus límites.

Aunque queda mucho camino que recorrer respecto a los conflictos de negociación, creo que es difícil negar que no solo teníamos, desde el inicio, la vocación explícita de integrarlos, sino que todos hemos evolucionado en esta dirección: es decir, la de tratar de incrementar nuestro nivel de intervención real en este tipo de conflictos.

En coherencia con ello, nuestras mediaciones (aunque en esto sin duda estoy muy condicionado por la experiencia particular del PRECO) se han ido desplazando hacia técnicas y herramientas de negociación superando el modelo inicial, basado en propuestas configuradas con criterios estricta o preferentemente jurídicos.

Me parece que esto se plasma de una forma bastante ilustrativa en la evolución de todos los sistemas, tanto los gestionados por fundaciones, como por Consejos. Externamente la evolución de unas y otros ha sido distinta, pero es posible observar, en mi opinión, importantes puntos de confluencia:

- a) Por una parte, está la apuesta de los Consejos por un modelo de asistencia y apoyo a la negociación colectiva.

La idea fuerza que subyace a esta decisión (o si se prefiere evolución natural de los Consejos) es muy simple: una buena negociación mejora las relaciones laborales y previene así también la conflictividad.

Este es un objetivo deseable y razonable en sí mismo, al margen incluso de los procedimientos, pero, en todo caso, los Consejos hemos aprendido que nuestra presencia activa en las negociaciones puede “abrir” un nuevo canal de comunicación más fluido con los procedimientos de solución voluntaria de conflictos que nosotros mismos gestionamos, y que aquí hay un campo propicio para generar buenas sinergias.

Apoyar a las partes cuando negocian sus convenios y acuerdos colectivos nos capacita para apoyarlas cuando se enfrentan a conflictos sobre su interpretación y/o aplicación. Y la conexión progresiva entre

ambas dimensiones de las relaciones colectivas permite avanzar hacia un sistema más integrado y, sobre todo, más dinámico, que hace del acuerdo permanente el eje del modelo.

Creo que nuestra propia experiencia como Consejo vasco y también la del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, por hablar de quienes estamos hoy presentes en esta mesa redonda, son un ejemplo suficientemente ilustrativo de esta evolución.

- b) **Por otra parte, esta tendencia se aprecia también en la apertura progresiva de los sistemas y, consiguientemente, de los procedimientos, no ya a los conflictos de negociación (a los que me he referido antes), sino a los propios procesos negociales; es decir, a la negociación colectiva en un sentido más estricto.**

Una muestra evidente de esto es la proclamación expresa que hace el VI ASAC en relación con las negociaciones colectivas como contenido ordinario del acuerdo y objeto natural de la actividad de la Fundación



SIMA. En él, como es sobradamente conocido, las partes firmantes no solo expresan “su voluntad de impulsar la negociación colectiva...” sino que reconocen su capacidad de “adoptar iniciativas para estimular la actividad de quienes negocian en las respectivas unidades de negociación, sugerir el desarrollo de contenidos o alentar actitudes proactivas en la gestión de todo lo concerniente a la negociación colectiva”.

En mi opinión, hay aquí sobre todo un reconocimiento explícito de que, para mejorar la gestión de los sistemas, para ser más útiles, más eficaces, hay que girar de alguna manera hacia los procesos negociales, bien como objetivo propio de los sistemas (cuando estos se gestionan a través de Fundaciones), bien como parcela natural de

actividad de los Consejos (cuando son ellos quienes gestionan los procedimientos). De este modo se asume, por expresarlo de una forma sintética, la necesidad de avanzar hacia una visión menos escindida de los procedimientos de conflicto y las negociaciones colectivas.

3. La evolución del modelo legal

La evolución legal se orienta también en esta misma dirección. Las reformas sucesivas han ido abriendo progresivamente el espacio para nuestra intervención en procesos, típicos y atípicos, de negociación colectiva: en los periodos de consulta, que no son otra cosa que negociaciones previas a la adopción de una decisión empresarial amparada en el “ius variandi” y sujeta a sus exigencias

de validez; en los descuelgues, que participan también de la naturaleza de las negociaciones, porque uno de sus cometidos principales es generar un nuevo acuerdo de condiciones laborales en sustitución temporal del convenio, y finalmente en lo que se refiere al proceso de “renovación de contenidos” de los convenios. En efecto, y después de un largo periplo, que se inició con la reforma de 2011, la última revisión del modelo supone la imposición de una nueva y verdadera obligación a los negociadores para activar la mediación como sistema de desbloqueo que, al propio tiempo, implica la “inserción” de los procedimientos dentro del “iter negocial”, configurándolos como una fase obligatoria del proceso de renovación de los contenidos de los convenios.

4. El acercamiento de los sistemas a los procesos de negociación como uso de sus principales retos

Las reformas laborales a las que me he referido representan un paso coherente con nuestra propia evolución, pero, al propio tiempo y como parece obvio, consti-

tuyen también uno de nuestros principales retos y un enorme desafío para todos los sistemas.

5. Algunos de los retos principales en relación a la evolución de los sistemas

Los diagnósticos y las reflexiones generales, como las que se han realizado hasta aquí, son sin duda más fáciles que las soluciones prácticas que habrían de ser implementadas para avanzar en la dirección propuesta y para afrontar con garantías los retos enunciados.

Yo identifico diferentes parcelas y niveles de actuación, que paso a exponer a modo de una sencilla hoja de ruta.

- a) En primer lugar, creo que es necesario un cambio “cultural” o de mirada. ¿queremos realmente y nos sentimos en condiciones de avanzar, sin merma de la autonomía colectiva, en un modelo de negociación colectiva más asistido?. Este primer nivel constituye probablemente la clave de bóveda para asentar el debate desde una base

sólida y para evaluar bien las necesidades y fijar los objetivos.

La asistencia a las negociaciones puede ser técnica, dado el incremento y complejidad de los requerimientos y reenvíos que hace la ley a la negociación colectiva (ahí está el reto de la igualdad de género como mascarón de proa, pero evidentemente no es el único) y puede ser más instrumental, proveyendo a los negociadores de mecanismos eficaces para la gestión y la solución, en lo posible, de los conflictos que surgen a lo largo del proceso de negociación; parcela esta que corresponde si se quiere de forma más natural a los sistemas, mediante mediaciones y arbitrajes.

La dirección es la misma, pero los caminos, aunque con importantes cruces, me parecen distintos: en un caso se trataría de una presencia más activa de profesionales independientes de las partes para contribuir a cualificar los contenidos de los convenios y pactos, en la línea antes señalada de que una buena nego-

ciación colectiva es uno de los mecanismos más eficaces para prevenir la conflictividad. En el otro, el acento principal habría que colocarlo en los bloqueos negociales, en un sentido más estricto.

Me voy a centrar en este segundo aspecto para las reflexiones posteriores.

- b) A partir de este cambio cultural, y aprovechando la ventana de oportunidad que representa la última reforma en lo que se refiere específicamente al proceso de (re) negociación de los convenios, **habría que comenzar por reforzar la implicación de las partes (sindicatos y organizaciones empresariales) con estos mecanismos de negociación asistida.** Y hacerlo antes de que el conflicto se manifieste.

Para ello, y en mi opinión, una vía sería introducir y concretar los “compromisos” de mediación en los convenios para reforzar su exigibilidad, y pactar también de forma progresiva compromisos arbitrales aprovechando el margen que ofrece el artículo 86.4 del ET. Sé que es comple-

jo y que, probablemente, no basta solo con la voluntad de los negociadores, sino que se requiere también trabajar en la definición y alcance de estos mismos mecanismos para que aquellos (los negociadores) dispongan de herramientas útiles y accesibles.

La definición y depuración de estos instrumentos, sobre los que es posible proyectar una amplia casuística, debería ser en mi opinión no solo uno de los campos de trabajo y reflexión prioritarios de los sistemas, sino también de los propios agentes sociales sobre el modelo de negociación que necesitamos para afrontar los nuevos tiempos y desafíos.

- c) **En tercer lugar, cualquier avance en la dirección apuntada requeriría, también, de la apertura de una reflexión complementaria, de contornos probablemente más técnicos, para adaptar los propios acuerdos interprofesionales a esta nueva realidad y para enfocar los procedimientos hacia este modelo de negociación colectiva más asistida.**

Este es un camino que desde el Consejo de Relaciones Laborales empezamos a recorrer ya hace varios años regulando, mediante normas y criterios de aplicación de nuestra Comisión Paritaria, aquellos supuestos en los que una de las partes trata de hacer valer compromisos previos de mediación, introducidos en el convenio colectivo, y la otra se muestra renuente o directamente contraria a la apertura del procedimiento. En algún caso, estas previsiones se extienden también a ciertos compromisos de arbitraje introducidos en el convenio como instrumento para la superación de los bloqueos en los descuelgues.

Se trata de soluciones parciales y seguramente poco operativas en la práctica cuando una de las partes rechaza abiertamente el procedimiento voluntario, pero desde mi punto de vista implican un paso en la dirección correcta. Es, sin duda, un avance que las mediaciones se declaren obligatorias en ciertos supuestos (como hace el VI ASAC y otros acuerdos interprofesionales), pero resulta ne-



cesario indagar también sobre los medios y fórmulas que contribuyan a posibilitar la exigibilidad de esta obligación para quien se niega a cumplirla y los modos más efectivos para conseguir, incluso con su oposición, algún tipo de propuesta mediadora o de posible solución del conflicto, o incluso un laudo arbitral decisorio en algunos supuestos.

d) En cuarto lugar y desde una perspectiva más interna de los procedimientos, se evidencia también la necesidad de cualificar a nuestros profesionales y mejorar nuestro modelo de intervención para adecuarlo a un tipo de con-

flicto no jurificado (más conectado con las dinámicas de negociación colectiva).

Esta es, en mi opinión, una línea de trabajo indispensable. Nuevamente me remito al VI ASAC y a las decisiones de otros sistemas que giran en torno a la imprescindible formación de las personas mediadoras y a su configuración como un requisito de acceso o permanencia en los sistemas.

e) Y, en quinto lugar, y desde un punto de vista simplemente material, es igualmente evidente la necesidad de dotar a los sistemas de recursos de todo tipo para desarrollar

estas nuevas funciones. Parece obvio, pero no está de más reiterarlo. No hay posibilidad real de desarrollar en la práctica un modelo de asistencia directa a las negociaciones colectivas que agilice, mejore, cualifique y enriquezca la negociación y, al propio tiempo, posibilite un tratamiento más eficaz de los conflictos si no hay una apuesta decidida de los poderes públicos en este sentido y un apoyo real a los sistemas. ■

MANEL PÉREZ COBOS

Gerente del Tribunal Laboral de Catalunya

EL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

ORIGEN

EL Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) se constituye como la única instancia autónoma extrajudicial en los conflictos laborales que se produzcan en Catalunya, de acuerdo con el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de los Acuerdos Interprofesionales de Catalunya, suscritos por las patronales, Fomento del Trabajo Nacional y PIMEC, y los sindicatos, Unión General de Trabajadores de Cataluña (UGT) y Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).

El TLC está configurado como un instrumento de resolución de conflictos de trabajo, cuya finalidad es objetivar al máximo el conflicto laboral, buscando la proporción de la razón de las posiciones de las partes y ofreciendo soluciones rápidas y eficaces. Además de las funciones de intervención en los conflictos de intereses que le sean propios, el Tribunal Laboral de Catalunya

actúa como órgano de conciliación y mediación a los efectos de los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El TLC fue inaugurado y entró en funcionamiento el 12 de mayo de 1992. En la actualidad su sede central está ubicada en la calle Valencia número 1 de Barcelona. Dispone de tres delegaciones: Girona, Tarragona y Lleida, y una subsede de la Delegación de Barcelona en la comarca del Vallès Occidental.

FUNCIONES

La idea potencial de la creación del TLC es conseguir la solución de los conflictos por las propias partes enfrentadas, a través de un procedimiento presidido por las organizaciones sindicales y patronales catalanas, que se rige por los principios de rapidez, audiencia de las partes, independencia, imparcialidad, oralidad, igualdad, contradicción y gratuidad.



Es cometido esencial del TLC promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, plurales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades, así como los conflictos individuales con las limitaciones contenidas en la disposición adicional primera del Reglamento de Funcionamiento del TLC, que establece que en relación a los conflictos que afecten a un trabajador de forma individual no se podrán instar expedientes que versen sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones); reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.

SOMETIMIENTO A LOS PROCEDIMIENTOS DEL TLC

Sometimiento al procedimiento de conciliación o mediación.

Los conflictos laborales relacionados en el párrafo anterior pueden ser sometidos al Tribunal Laboral a efectos

de intento de solución por la vía de la conciliación o mediación. Por eso es requisito imprescindible la libre y expresa voluntad de sumisión de trabajadores y empresarios en cada caso.

El sometimiento previo y voluntario de las personas trabajadoras y empresarias afectadas por un conflicto laboral a dichos procedimientos se considera otorgado, sin necesidad de expreso sometimiento, cuando el convenio colectivo aplicable, o el acuerdo suficiente, incluya una cláusula en la que las partes negociadoras, en representación de las personas trabajadoras y empresarias incluidas en el ámbito personal del citado convenio, se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Reglamento de funcionamiento del TLC.

Sometimiento al trámite de arbitraje.

Mediante el arbitraje, los sujetos titulares del contrato de trabajo, los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa, los empresarios, empresarias, los sindicatos y las asociaciones empresariales, en los términos de legitimación

para postular previstos en la Ley laboral y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, TRET, pueden someter a la decisión de uno o varios árbitros o del propio Tribunal las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos, bien sean de carácter colectivo o individual, con las excepciones contenidas en la Disposición Adicional Primera del TLC, conforme a derecho o equidad, previo otorgamiento de sometimiento expreso al arbitraje por suscripción del convenio arbitral ad hoc.

En el trámite de conciliación o mediación, el TLC puede ofrecer a trabajadores/as y a empresarios/as la posibilidad de someterse al procedimiento de arbitraje.

DIFERENCIAS ENTRE EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

El órgano conciliador que interviene en los actos de conciliación del Tribunal Laboral está compuesto por los conciliadores nombrados para



cada una de las provincias catalanas, es decir, Delegación de Barcelona, Delegación de Girona, Delegación de Lleida y Delegación de Tarragona.

El acto de conciliación se puede iniciar con reunión separada de la delegación correspondiente con cada una de las partes o en reunión conjunta. El órgano mediador del TLC está compuesto por las personas mediadoras nombradas por cada una de las organizaciones que conforman el Tribunal y es un órgano único para toda Cataluña: la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya

El acto de mediación se iniciará, obligatoriamente, con

una reunión conjunta de la Comisión de Mediación del TLC con las partes afectadas por el conflicto.

La delegación correspondiente del TLC puede ofrecer las propuestas conciliadoras que considere oportunas y constarán en el acta en el caso de que las dos partes acepte una de ellas, dándose por finalizado el acto con el resultado de acuerdo en los términos de dicha propuesta, o cuando el equipo conciliador acuerda hacerla constar por unanimidad de todos los miembros que la componen.

La Comisión de Mediación, en el trámite de mediación, una vez constatada la im-

posibilidad de alcanzar un acuerdo en dicho trámite, deberá dictar una propuesta mediadora que constará en la correspondiente Acta de Mediación que las partes deberán contestar en el propio acto, después de un receso apropiado, o en el plazo que establezca la Comisión de Mediación. La propuesta mediadora realizada por el equipo de mediación únicamente podrá ser aceptada de forma global e íntegra, sin que se puedan tener en cuenta aceptaciones parciales o modificaciones, salvo que ambas partes estén de acuerdo en las mismas, y así lo hagan constar en documento conjunto de aceptación de la propuesta.

CONCILIADORES/AS, MEDIADOR/AS Y ÁRBITROS DEL TLC

Los conciliadores/as y mediadores/as del TLC están designados/as por las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña (CCOO, FOMEN, PIMEC y UGT). Todas estas personas tienen una relación directa con el mundo laboral (la gran mayoría son graduados/as sociales o abogados/as laboristas) con mucha experiencia, ya sea a nivel sindical o empresarial.

Actualmente, el Tribunal Laboral de Cataluña dispone de 415 conciliadores/as y mediadores/as.

El Cuerpo Laboral de Árbitros está constituido por personas designadas por las organizaciones empresariales y sindicales que conforman el TLC, en número previamente acordado por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del TLC, manteniendo siempre la paridad representativa entre organización empresarial y sindical.

Actualmente el Cuerpo Laboral de Árbitros del TLC está compuesto por 41 árbitros/

as: 10 designados por Fomento del Trabajo Nacional, 10 por PIMEC, 10 por CCOO, 10 por la UGT y 1 árbitro/a designado por la USOC (organización sindical de Cataluña que está adherida al Tribunal Laboral de Catalunya).

COMISIONES TÉCNICAS DEL TLC

El TLC es pionero en todo el Estado con la creación de estas Comisiones Técnicas: la de Organización del Trabajo, la de Economía, la de Previsión Social Complementaria, la de Salud Laboral, la de Igualdad de Género y no discrimina-

ción y el Observatorio de la Coyuntura Económica de la Negociación Colectiva.

Las Comisiones han facilitado la resolución de aquellos conflictos que tienen un marcado carácter técnico y que son de imposible solución sólo con la intervención de conciliadores/as, mediadores/as y árbitros/as.

Estas Comisiones Técnicas han intervenido realizando 516 informes técnicos: 295 informes para solucionar el conflicto vía arbitraje y 221 solicitados mediante el procedimiento de conciliación o mediación, en el cual las partes han acordado la vinculación al resultado del correspondiente informe técnico.



La profesionalidad de todo el personal técnico que compone las Comisiones Técnicas ha quedado contrastada con la calidad de sus informes, y ha sido tal su reconocimiento que algunos de los organismos extrajudiciales del resto del Estado nos han solicitado la posibilidad de que actúen fuera de nuestra comunidad realizando informes para estos organismos.

FORMATO DE CELEBRACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

El TLC actualmente ofrece a sus usuarios y usuarias la posibilidad de realizar sus procedimientos en tres formatos diferentes: presencialmente, telemáticamente (online) e híbridos.

En 2020, y con motivo de la pandemia originada por la COVID-19, el Tribunal tuvo que adaptar la celebración de sus procedimientos, ofreciendo la posibilidad de poder realizarlos vía telemática.

Desde mediados de 2020 hasta julio de 2023 se han realizado más de 2.058 procedimientos (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes) en formato telemático.

DATOS ESTADÍSTICOS

Desde la fecha de su puesta en funcionamiento (12 de mayo 1992) hasta el 31 de julio de 2023, el Tribunal Laboral de Catalunya ha intervenido en 23.203 procedimientos (22.565 conciliaciones/mediaciones y 638 arbitrajes), afectando a 1.514.655 empresas y a de 13.133.966 personas trabajadoras. Finalizando en un 51,63% de las tramitaciones efectivas de conciliación/mediación con acuerdo entre las partes. Cabe destacar el alto número de intervenciones del TLC en su procedimiento de arbitraje (638).

El TLC es uno de los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales de España que más arbitrajes ha

dictado. Motivado esto por el alto grado de madurez de los agentes sociales catalanes, que han visto en este procedimiento un sistema equilibrado y rápido de dar soluciones a según que tipos de conflictos laborales.

Estas cifras de procedimientos tramitados ponen de manifiesto que el TLC ha asumido un gran protagonismo dentro de las relaciones laborales en Cataluña, entendiéndose por los agentes sociales y económicos como un dinamizador del diálogo social que, a través de un medio rápido y eficaz, pone a disposición de empresas y de las personas trabajadoras mecanismos que ayuden a resolver los diversos conflictos que puedan aparecer en sus relaciones laborales. ■



JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ

Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Andalucía

UNA VISIÓN GENERAL DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES



El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) se encuentra a punto de celebrar su 40º aniversario, pues fue creado por Ley de 27 de junio de 1983 de la Junta de Andalucía.

Desde luego, no puede negarse que 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 ET y cuando faltaban aún dos años para la aparición de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

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.

Evidentemente, las cosas son muy diferentes en 2023. Cuarenta años no pasan en balde y resulta evidente que hay que poner la ley al día si queremos que el CARL siga sirviendo a los fines para los que 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 absorbió las 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 sociales y económicas más representativas.

El CES aborda el estudio a efectos de dictamen de todos los proyectos de ley que se le someten, pero realmente está desconectado de la dinámica y la fisiología del sistema de relaciones laborales. La negociación colectiva y el conflicto colectivo siguen formando parte de las competencias del CARL, son su ecosistema natural.

El Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), 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 que también debería ser objeto de recalibración con motivo de la efemérides que se celebra.

Lo que queremos decir es que debemos superar las inercias del pasado reciente, y reenfozar la relación de las organizaciones sindicales y empresariales con el CARL, reconociendo que se trata, como dice el propio decreto de estructura 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.

Su posición dentro de la Administración de la Junta de Andalucía viene determinada por tres normas esenciales: el Estatuto de Autonomía, la Ley del CARL y el Decreto de estructura de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y es en esa triada normativa en la que nos tenemos que mover.

Pero, además de Administración somos un centro de imputación convencional vinculado a los acuerdos entre los interlocutores sociales, y un ámbito de confrontación democrática de intereses sindicales y empresariales.



Por tanto, nos encontramos, y esto podemos afirmarlo sin ningún género de dudas, en una profunda crisis de identidad; crisis que viene también propiciada por las inercias en el modo en que desde la Junta de Andalucía se han llevado en el pasado las relaciones laborales en nuestra Comunidad. Por esta razón, se hace necesario repensar la posición del CARL dentro del entramado del sistema andaluz de relaciones laborales.

Entendemos, en primer lugar, que formamos parte inescindible de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. El presidente del CARL tiene rango de viceconsejero, (aunque hay problemas para reconocerle la cesantía una vez cesa en su cargo), no encajando en los preceptos legales que regulan esta figura compensatoria. El organigrama de la propia Consejería muestra inconsistencias a la hora de ubicar al CARL dentro de su estructura.

Por un lado, lo ubica entre los órganos consultivos, como si fuera el CES; por otro, lo ignora cuando se trata de colgar todas las direcciones y secretarías generales que dependen de la Viceconsejería. Es una especie de estar pero no estar, una suerte de Administración líquida, pero Administración al cabo.

El hecho de que haya que estar, a estas alturas de su vida, reclamando su carácter de Administración da buena cuenta de las dificultades a la hora de encasillar administrativamente a esta entidad adscrita. Y, sin embargo, insistimos, es Administración Pública. Reivindicar su carácter de Administración es complejo también de cara a sus *partners*, si es que se nos permite llamarlos de esta manera, porque la dinámica de los últimos cuarenta años ha sido la de hacer del CARL lo que sus organizaciones sindicales y empresariales quisieran en cada momento, obviando, olvidando conscientemente que la ley primitiva de 1983 dotaba de competencias y funciones propias al Consejo, especialmente en materia de impulso y fomento de la negociación colectiva.

Las organizaciones, bien celosas de su autonomía colectiva, han protestado por esta reclamación de espacio administrativo propio con la que se ha despertado el CARL en la presente fase histórica, de la mano, todo hay que decirlo, de su presidencia actual.

Pero si queremos seguir trabajando juntos para hacer del CARL un organismo más útil aún de lo que es, debemos cambiar estas inercias y otear con una mirada nueva

los retos que nos vienen y la forma de abordarlos, porque hoy el CARL es, indiscutiblemente, una Administración prestadora de servicios en materia de negociación colectiva y de conflicto colectivo.

Somos, claramente también, un Consejo tripartito –sindicatos, patronal y Administración– que en 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, acción o proyecto, en el seno del CARL, y esto lo identifica claramente como un órgano de impulso y protección del diálogo social tripartito.

El CARL, a día de hoy, es un órgano con perfiles híbridos pues presenta características singulares debido a su propia evolución de competencias. Formalmente, en su ley de creación de 1983 (Ley 4/1983, de 27 de junio, del CARL) 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 se han aproximado a las propias de un centro directivo de la Consejería de Empleo.



Así, la inicial función consultiva prevista en el art. 3.2 a) b) y c) de la Ley del CARL 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 supra-provincial– fueron asumidas por la Dirección General de Trabajo y por el Centro Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) en las Delegaciones Territoriales. Por el contrario, ha asumido **nuevas competencias de naturaleza diferente a través de distintas normas:**

- a) **Art. 3.2.d) Ley 4/1983, de 27 de junio.** En desarrollo de dicha previsión legal se aprobó el I Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva andaluza, sustituido en julio de 2023 por el vigente (2023-2025), y que contiene un conjunto ordenado de objetivos y medidas para el impulso de la negociación colectiva.
- b) **Art. 3.2.e) Ley 4/1983, de 27 de junio.** 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 Resolu-

ción 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.)

- 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 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)
- 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 y trabajadoras 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 Pro-**

fesional 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).

Dicho lo anterior, estamos elaborando una nueva Ley del CARL con motivo de su 40º aniversario fundacional que reajuste su naturaleza híbrida (consultivo/centro directivo) conforme a sus competencias actuales, y que pretende evitar la enorme dispersión normativa en la que se encuentran reguladas sus funciones y competencias.

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

- **Artículo 1.b) Decreto 155/2022, de 9 de agosto**, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo: determina la competencia de la Consejería en materia de relaciones laborales y colectivas, así como 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.

- **Artículo 10.20º Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo**, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA): 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 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 Sistema Extrajudicial de

Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (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).

- **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 EAA:** En términos de aplicación de los principios de eficacia, proximidad y coordinación de la Administración de la Junta de Andalucía, el CARL se incardina técnica y administrativamente en la Consejería de Empleo, Empresas y Trabajo Autónomo, de conformidad con el art. 2.4 del Decreto de estructura, haciendo posible que los poderes de la Comunidad Autónoma orienten sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos de autonomía

colectiva y de alcanzar los objetivos del artículo 10 mediante la aplicación de principios rectores como el impulso de la concertación con los agentes económicos y sociales (artículo 37.12º).

- **Artículo 63 EAA:** 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 EAA:** El CARL es, de este modo, una herramienta esencial, tanto para la protección de los derechos laborales y sindicales en todos los sectores de actividad como el instrumento a través del cual la Comunidad Autónoma desarrolla su política propia de relaciones laborales en la promoción del marco autonómico para la negociación colectiva y en la promoción de medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales (artículo 173).

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

El Consejo tiene también una posición institucional, administrativa y presupuestaria propia y diferenciada frente a las organizaciones sindicales y empresariales que lo componen.

El CARL tiene un espacio propio de autonomía funcional al servicio, por supuesto, de

las organizaciones sindicales y empresariales, y con pleno respeto a la autonomía colectiva, pero un espacio legal autónomo para la realización de sus fines y competencias legales y reglamentarias.

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

Reconozcamos que somos una rara avis dentro de la organización administrativa de la Junta de Andalucía, porque funcionamos en Comisión Permanente y en Pleno junto a las organizaciones sindicales y empresariales, los expertos, y la propia Administración de la Junta.

Como dije en mi primera intervención en la Comisión Permanente de 22 de noviembre de 2022, el CARL actuará siempre de la mano de las organizaciones empresariales y sindicales bajo la aplicación de un principio de subsidiariedad por el que com-

plementaremos la acción de las organizaciones allí donde éstas no puedan llegar; de un principio de proporcionalidad, por el que se propondrán iniciativas adecuadas en su forma y su alcance, y de un principio de atribución, por el que solo ejerceremos aquellas competencias que las leyes y los acuerdos convencionales adoptados por los interlocutores sociales establezcan. Y es aquí donde el CARL encuentra la mayor de sus fortalezas, que no es otra que trabajar desde el diálogo y el consenso, desde el respeto a la autonomía funcional y competencial y la capacidad de iniciativa del Consejo como Administración pública, y desde el respeto a la autonomía colectiva de las organizaciones miembro de un Consejo como órgano de participación institucional.

Para 2023, dentro del primer año de mandato de esta presidencia, el CARL ha planificado una serie de objetivos clave, algunos de los cuales ya se han conseguido alcanzar:

① Actualizar el marco regulador del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, con motivo de su 40º aniversario fundacional, normalizando sus competencias y procedimientos, su estructura y funcionamiento y su relación de puestos de trabajo.

② Ajustar su marco presupuestario a las necesidades actuales y volumen de carga de trabajo y a las derivadas de una futura ley de participación institucional, en relación a sus actuales indemnizaciones compensatorias del programa presupuestario del CARL, especialmente incorporando una partida nueva y específica de tarifas de servicios por mediaciones SERCLA.

③ Fortalecer las funciones del CARL relativas al impulso y apoyo a la negociación colectiva, a través de la elaboración de un II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva, como parte de un acuerdo de diálogo o de concertación social de la Junta de Andalucía y los agentes económicos y sociales. Este Plan ha sido aprobado en el pleno del CARL celebrado el 3 de julio de 2023, y constituye un desarrollo directo del punto 2.3.11 del Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía, aprobado en marzo de 2023 y firmado por CCOO, UGT, CEA y la Junta de Andalucía.

④ Transformar el modelo técnico de mediaciones del SERCLA mediante la firma de un nuevo III Acuerdo Interprofesional (2023-2025), en el que se aborde un desarrollo competencial de tal servicio.

2. ALGUNOS DATOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA GESTIONADA DESDE EL CARL

En relación con el impulso de la negociación colectiva, el CARL sistematiza sus actuaciones y servicios a través de sus análisis en las 12 comisiones permanentes, 4 plenos y 32 reuniones de las comisiones técnicas provinciales (8 provincias por 4 reuniones al año) 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. Este Plan, aprobado en julio de 2023, se estructura en torno a siete objetivos estratégicos que abarcan los distintos aspectos en los que se desarrolla la negociación colectiva: proceso de negociación, personas que negocian, estructura de la negociación colectiva, contenido del convenio colectivo y gestión del convenio colectivo negociado y contiene 14 objetivos operativos y 77 medidas de apoyo y actuaciones a ofrecer a las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales existentes en Andalucía y sus correspondientes comisiones paritarias.



La gestión que el CARL realiza de la negociación colectiva en Andalucía ha permitido en la pasada anualidad el apoyo en las negociaciones y desbloqueo de los convenios colectivos de los principales sectores de actividad de nuestra comunidad autónoma.

Entre las actuaciones realizadas durante el pasado 2022 se pueden señalar las llevadas a cabo en los convenios colectivos de limpieza en Córdoba, Sevilla, Almería; convenio colectivo de transportes de mercancías y viajeros de Cádiz y Sevilla; convenio colectivo de confiterías y obradores de Sevilla; convenio del comercio de Córdoba; convenio de la vid de Cádiz; convenio colectivo de lavanderías industriales de Huelva; o el convenio de ayuda a domicilio

de Sevilla, los cuales fueron atendidos con apoyo técnico desde el CARL directamente o a través de presidencias y mediaciones en el SERCLA y que finalizaron con la firma del convenio.

Asimismo, son reseñables los recientes impulsos a la negociación de los convenios colectivos del campo de Almería y Granada, o industria del salazón en Huelva.

Ello permite ofrecer un mapa de la negociación colectiva andaluza en 2022 activo y adaptado a las circunstancias y contingencias. En efecto, a 31 de diciembre de 2022, el número de convenios colectivos andaluces existentes en nuestra comunidad alcanza la cifra de 1.562; los cuales afectan a 1.613.733 de personas trabajadoras y a 304.937 empresas, según los datos facilitados por las mesas negociadoras con ocasión del registro del convenio colectivo.

De ellos, en vigencia expresa o prórroga tácita se encuentran 1.267 convenios, dando cobertura a 184.763 empresas y 1.103.877 trabajadores/trabajadoras; 263 convenios terminaron el año en ultraactividad y, por tanto, son convenios colectivos sobre los que recae el deber de negociarlos y 32 convenios colectivos más se encontraban en tramitación ante la autoridad laboral.

Es importante señalar desde el punto de vista cualitativo, que son los convenios sectoriales los que abarcan en su seno mayor número de empresas y personas trabajadoras, dando cobertura al 99,5% de las empresas y al 89,3% de las personas trabajadoras. De ahí la importancia de apoyar fundamentalmente estas negociaciones y la mejora de los contenidos de estos convenios colectivos. Estas cifras se van a ver ampliamente superadas en 2023 por lo que se aprecia de la evolución del primer semestre del año.

Se trata, por tanto, de procesos de negociación en recuperación, superando las 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 VAENC.

En esta recuperación está jugando un papel clave el mencionado I Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva del CARL y la propia capacidad de adaptación del Consejo con la puesta en marcha, por primera vez, de un servicio de asistencia técnica para hacer posible procesos de negociación colectiva 100% en línea.

3. 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, siendo su primer Reglamento de 1999, pasando por la incorporación de las controversias individuales en marzo de 2005, el Acuerdo de enero de 2015 y su desarrollo reglamentario en agosto de 2018, y su última reforma en 2022.

En esta reforma de 2022 se renunció a los conflictos en la Administración Pública, porque no se puede transar con efectos presupuestarios, y se asumen todas las convocatorias de huelga en Andalucía, no solo las convocadas por los sindicatos mayoritarios (Acuerdos Interprofesionales sobre materias concretas del art. 83.3 ET)

El SERCLA fue el primer servicio en España que hizo meditaciones online a raíz de la pandemia. Actualmente, el 90% de nuestras meditaciones son online.

Con los datos disponibles de 2021 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el SERCLA asume el 4,5% (1.848) del total de conflictos individuales en Andalucía, y los CMAC el 95,5% restante, de un total de 41.712 conflictos. El 100% de los conflictos colectivos se encuentra en manos del SERCLA (en 2021, 815 expedientes, que afectaron a 24.630 empresas y 396.140 trabajadores, en 2022, 837 expedientes, con 53.082 empresas y 509.510 trabajadoras y trabajadores afectados).

En términos generales, puede decirse que los conflictos que se presentan en el SERCLA suponen 11 veces más de personas trabajadoras afectadas que las que se presentan ante el CMAC, que solo lleva conflictos individuales, singularmente despidos y reclamaciones de cantidad. Los porcentajes de avenencias son muy similares en CMAC 24,5% y en SERCLA 22,2%.

En la actualidad nos encontramos trabajando en conseguir un III Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía con vigencia hasta 2025, ante la necesidad de acometer un impulso de renovación que asegure el futuro del SERCLA frente a las condiciones sociales, económicas y políticas

más adversas, con el objeto de asegurar la paz social en nuestro sistema de relaciones laborales andaluz.

Será esencial, en este sentido, que la próxima Ley de Participación Institucional contemple la correspondiente aportación presupuestaria para este acuerdo, del mismo modo que para el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva.

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

Los ejes generales de este acuerdo serían:

- La formación integral de mediadores, con certificación de su cualificación, y reconocimiento de sus capacidades mediadoras. Ya hemos puesto en marcha el Curso de Capacitación en Mediación Laboral de la mano de un convenio institucional firmado con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, curso que se ha testado en el Tribunal Arbitral y de Mediación de Islas Baleares, TAMIB, con unos excelentes resultados.
- La selección de mediadores a incorporar al sistema para su empoderamiento, definiendo su perfil, abierto y bajo criterios de transparencia, seleccionados conforme a competencias o experiencia por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, recuperando a los mediadores más experimentados que no estén ya en activo para el mentoring de los nuevos mediadores.
- El refuerzo en materia de garantías de la permanencia mínima de los mediadores en el sistema tras ser formados, con el fin de optimizar los recursos y evitar el alto grado de rotación que se registra, consolidar su experiencia y vinculación con el SERCLA, y la aprobación de un código ético de actuación en las mediaciones. El Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares ha implantado nuestro código ético. Sello de calidad ética, implicando a los colegios profesionales (abogados/graduados) y a las empresas a través de la RSC.
- La atención en la designación de mediadores a criterios de eficacia previamente acordados con las organizaciones y conformando equipos estables para conflictos colectivos de especial trascendencia.
- La transición hacia un modelo tarifario que garantice la estabilidad económica del sistema, tema que consideramos absolutamente imprescindible habida cuenta de la experiencia comparada. Somos el único sistema de resolución extrajudicial de España que no cuenta con un sistema de tarifa.
- La evaluación de la calidad, monitoreando las encuestas entre mediadores y partes interesadas. Pretendemos logra la máxima eficacia, con un 40% de avenencias para 2023, 50% en 2024 y 60% en 2025.

En el Reglamento SERCLA, aprobado en marzo de 2022, se establece la competencia funcional que actualmente desarrolla este sistema en Andalucía, y que es la que sigue:

ARTÍCULO 4. ÁMBITO FUNCIONAL

1 El sistema será de aplicación a los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos.

2 Los conflictos laborales colectivos que constituyen el objeto de los procedimientos que se tramitan en el SERCLA son los siguientes:

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

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

c) Conflictos de intereses dimanantes de:

> Las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 de la LET o la negociación en materias concretas, como los diagnósticos y planes de igualdad, la regulación del teletrabajo o cualesquiera otras materias propia de la negociación colectiva que las partes estimen conveniente.

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

> Cualesquiera otros que pudieran acordarse por la comisión de seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

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

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

3 Los conflictos laborales individuales que constituyen el objeto de los procedimientos que se tramitan en el SERCLA son los siguientes:

(el art. 64 LRJS exceptúa de la obligatoriedad de intento de conciliación las vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión y reducción de jornada, conciliación laboral, etc.)

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

- b) En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.
- c) En materia de disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- e) En materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la LET, con excepción de las que lleven aparejada la sanción de despido. (Acuerdo 2018)
- f) En materia de lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas, si su tutela se ejerce conjuntamente con la de alguna de las materias señaladas en los apartados anteriores.
- g) Reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas.
- h) En el marco de un posible acuerdo sobre algunas de las materias recogidas en los apartados a) al d) y aunque no se haya indicado en la solicitud de mediación, podrán asimismo abordarse las siguientes cuestiones directamente relacionadas con la pretensión planteada, si las partes están conformes en tratar estas cuestiones y en incorporarlas al eventual acuerdo que se alcance.
- > Reclamaciones de cantidad, compensación de gastos por traslados aceptados como opción por la persona trabajadora y gastos de viaje y dietas en el caso de desplazamientos temporales, derivadas directamente de solicitudes en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior categoría y movilidad geográfica.
 - > Reclamaciones de ascenso o cobertura de vacantes derivadas directamente de solicitudes en materia de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por periodos temporales superiores a los previstos legal o convencionalmente.
 - > Derechos preferentes de ocupación de otro puesto de trabajo en el caso de traslados aceptados para personas trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo o con discapacidad y derechos prioritarios de permanencia en el puesto de trabajo para los representantes legales de los trabajadores u otros colectivos determinados convencionalmente, conforme a lo dispuesto en la LET, derivadas directamente de solicitudes de movilidad geográfica.
 - > Extinciones del contrato por voluntad de la persona trabajadora y aceptadas por la empresa y fijación de la indemnización correspondiente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en el supuesto de traslados no aceptados por la parte trabajadora.
- i) Cualesquiera otros que pueda acordarse por la comisión de seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

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

- a) Los que versen sobre Seguridad Social, salvo los relativos a mejoras acordadas de Seguridad Social con origen en la negociación colectiva, incluidos los planes de pensiones.
- b) Los relativos a la materia electoral, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, salvo que la empresa u organización empresarial figure en la solicitud de mediación, como parte expresa del conflicto. La exclusión alcanza a los actos de promoción y desarrollo, constitución y funciones de la mesa electoral, censo laboral, candidaturas, elección y atribución de resultados, así como los actos posteriores al propio proceso electoral de delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, en particular la impugnación de los mandatos surgidos de dichos procesos.
- c) Los conflictos relativos a la impugnación de los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o de su modificación.

d) Los conflictos que afecten al sector público para aquellas materias en las que no sea posible alcanzar un acuerdo o pacto, por establecerlo así una norma con rango de ley o cuando tal acuerdo suponga una transacción reservada a órganos ejecutivos o legislativos.

Su gestión implica la tramitación de expedientes de mediación y arbitraje en toda la comunidad autónoma, con un volumen anual de 3.000 expedientes y contando con 10 sedes provinciales.

En términos generales el volumen de expedientes ha aumentado en 2022 respecto a la anterior anualidad, motivado entre otras razones la última reforma laboral y la reactivación de la negociación colectiva tras los años de inactividad derivado de la COVID-19.

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 las personas trabajadoras y las empresas para ajustar los incrementos salariales.

A pesar de las dificultades añadidas, el Consejo, a través de la gestión del SERCLA, ha sido capaz de recuperar en 2022 más de 2.270.000 horas de trabajo en nuestra comunidad autónoma por acuerdos alcanzados en el SERCLA en conflictos previos a convocatorias de huelga. Desde que en 1999 inició sus actuaciones, el SERCLA ha logrado evitar la pérdida de un total 45.729.548 horas de trabajo con sus mediaciones.

En cualquier caso, también el SERCLA es un sistema adaptado a las circunstancias y contingencias, como lo demuestra el dato de que en 2022 más del 90% de las mediaciones del SERCLA fueron en línea.

Asimismo, para garantizar la calidad del sistema se ha establecido y puesto en marcha en 2022 un itinerario formativo y competencial habilitante y continuo para iniciar y desarrollar funciones mediadoras en el ámbito laboral del SERCLA, ofreciendo y exigiendo una formación inicial habilitante con carácter previo a su alta como mediador/a en el sistema, así como una formación continua preceptiva para los mediadores y mediadoras que estén en activo y un procedimiento de evaluación continua.

En cifras, las actuaciones del SERCLA en 2022 relativas a los conflictos colectivos, competencia exclusiva del sistema, ofrecen los siguientes datos: Se registraron en el SERCLA un total de 837 expedientes de conflicto colectivo, que extendieron sus efectos a 53.082 empresas y 509.510 personas trabajadoras. En la comparativa con el año precedente se aprecia un ligero incremento en el número de asuntos, que se cifró en 815 expedientes en el año 2021.

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

El índice general de acuerdos durante el año 2022 alcanzó el 33,21% de los conflictos tramitados, acuerdos que beneficiaron a un total de 981 empresas y 47.838 personas trabajadoras.

Por modalidades procedimentales, hay que destacar que el porcentaje de avenencias en los procedimientos previos a huelga asciende a un 56,59%; a un 41,13% en los relativos a conflictos de intereses o bloqueos de negociación y del 20,20% en el caso de conflictos previos a la vía judicial, sin duda los de mayor dificultad para alcanzar acuerdos, al tratarse de conflictos jurificados al momento de su gestión.

En cualquier caso, la alta eficiencia y rentabilidad del SERCLA se aprecia no sólo en la evitación de posteriores litigios en sede judicial, sino especialmente en su contribución a propiciar el desbloqueo y firma de convenios o pactos colectivos y, de manera destacada, en la recuperación de horas de trabajo en nuestra comunidad autónoma por acuerdos alcanzados en conflictos previos a convocatorias de huelga.

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

Entre los conflictos sectoriales en los que la avenencia firmada en el SERCLA supuso evitar la correspondiente



huelga, cabe destacar el del sector de empresas de limpieza de Sevilla, que afectó a un total de 40 empresas y a más de 14.000 trabajadoras y trabajadores; el del sector del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patatas de la provincia de Granada, con 65 empresas y 7.000 trabajadores/as afectados; el de la asociación estatal de entidades de servicio de atención a domicilio, que afectó a 50 empresas y a unos 4.500 trabajadores; el del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones de Sevilla, que afectó a unas 100 empresas y a 4.000 trabajadores; el del sector del transporte de mercancías de la provincia de Cádiz, con 100 empresas y 3.000 trabajadores/as; el del sector del transporte en autobús de Sevilla, que afectó a 1.500 trabajadores; el del sector de la vid de la provincia de Cádiz, con 50 empresas y 1.300 trabajadores/as, así como el de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Granada que afectó a 58 empresas y a 800 trabajadores y trabajadoras.

EN LO QUE RESPECTA A LOS CONFLICTOS DE EMPRESA en los que la avenencia en el SERCLA supuso evitar la huelga, cabe destacar el de la empresa Inagra SA, que

afectó a 590 trabajadores; el de Transportes Rober SA, con 580 trabajadores; el de Indra BPO Servicios SL, con 500 trabajadores; el de la UTE LISAN con 400 trabajadores afectados; el de Serveo Servicios SA; Emergencia 112, que afectó a 375 trabajadores; el de la UTE SUFI COINTER, con 300 trabajadores o el de Santa Barbara Sistemas SA y Rehnus LTK Warehousing Solutions SL que afectaron a un total de 250 trabajadores y trabajadoras respectivamente.

POR LO QUE SE REFIERE A LAS ACTUACIONES RELATIVAS A LOS CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES, en el ámbito del SERCLA se gestiona la mediación en conflicto laborales individuales referidos a clasificación profesional; movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría; licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares; disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y en materia de ré-

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

Convive pues el SERCLA con la conflictividad individual que le corresponden atender mediante conciliación administrativa a los Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) de las Delegaciones Territoriales de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (despidos y reclamaciones de cantidad).

En este sentido, y en el ámbito competencial del SERCLA, durante el año 2022 se han presentado un total de 2.234 expedientes de conflictos individuales, suponiendo un aumento importante en el número de expedientes registrados respecto al año 2021, en el que se registraron un total de 1.878 expedientes, lo cual implica un incremento de casi un 19%.

La distribución provincial de los expedientes presentados es la que sigue: Almería 201, Cádiz 319, Córdoba 60, Granada 199, Huelva 147, Jaén 59, Málaga 717, y Sevilla 532. En lo referente a la motivación de los mismos, la mayor parte de estos conflictos se refieren a Régimen Disciplinario (1357), en segundo lu-

gar las de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (322), seguidas por las de Clasificación Profesional (294). Estamos trabajando para hacer que los convenios colectivos establezcan la obligatoriedad de acudir al SERCLA en caso de expedientes disciplinarios y de no imponer la sanción antes de que se haya visto el expediente en SERCLA.

Respecto a la preceptividad del trámite de la mediación en el SERCLA, se observa que la intervención en el sistema es trámite obligatorio en 1.749 de los conflictos presentados, siendo voluntaria en los 485 restantes (los conflictos del art. 64 LRJS). Por lo que se refiere a la tramitación efectiva se cifró en un

total de 1.573 expedientes.

El porcentaje global de avenencias en los conflictos individuales se situó en un 29,56% de los asuntos, un 0,86% superior al dato registrado en el año precedente (28,70%).

Dicho porcentaje de avenencias asciende a un 38,54%, si del total de los conflictos individuales desagregamos los datos relativos a los expedientes de régimen disciplinario.

Por modalidades, el porcentaje más alto de acuerdos se alcanzó en los expedientes de conflicto relativo a vacaciones, con un 72% de avenencias, seguido de los de clasificación profesional (40,94%)

y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (38,22%). En los expedientes de conflicto individual más numerosos, los de régimen disciplinario, totalizaron la cifra de 1.357 asuntos, el porcentaje de avenencia se situó en un 24,19%. ■



V AENC. El V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva y su influencia en el desarrollo de la negociación colectiva

CONTEXTO

.....

“Hablar acerca de los contenidos del VAENC en esta jornada es una buena noticia, pues constata que el ámbito de diálogo social bipartito ha aportado un nuevo acuerdo para el desarrollo de la negociación colectiva en España.”

El 10 de mayo de 2023 se firmó el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Su firma se produce en una situación complicada, con una crisis inflacionista aún latente y una guerra en el corazón de Europa que, desgraciadamente, aún persiste. Un conflicto que está suponiendo, en primer lugar, un terrible drama humano, pero también ha supuesto un cambio en el panorama económico, con incertidumbres importantes que pueden generar tensiones en el mercado de la energía, incrementando puntualmente los precios y elevando con ello el índice general de precios, pues aunque haya ido reduciéndose, está aún sin controlar.

Conviene recordar que tras la larga y profunda crisis financiera y económica de 2008,

se produjo una importante devaluación de los salarios. El IV AENC, firmado para los años 2018-2020, inició la senda de la recuperación salarial con subidas superiores a la inflación, en 2018 la subida media fue de un 1,73% frente a una inflación del 1,2% y en 2019 los salarios crecieron un 2,24% frente al 0,8% de inflación. Sin embargo, en su último año de vigencia, debido a la expansión de la pandemia originada por la COVID-19, y a pesar de que los convenios firmados se situaron muy por encima de la inflación que cerró con -0.50%, el parón que se produjo en la actividad económica tuvo un repercusión negativa en el desarrollo de la negociación colectiva, y supuso que muchos convenios colectivos no fueran negociados, profundizando con ello la pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

Las secuelas de la crisis pandémica persistieron en 2021, año en que debería haberse renovado el IV AENC, y ni siquiera se desarrolló el proceso de negociación necesario para la búsqueda de un acuerdo.

.....

“El VAENC es un acuerdo de gran trascendencia que nos involucra a todas las organizaciones firmantes y que tras su firma toca desarrollarlo en todos los convenios colectivos”

Las negociaciones abiertas en 2022, en un momento de inflación creciente, culminaron en desacuerdo por la negativa empresarial de aceptar la cláusula de garantía salarial. Fueron dos años de fuerte impacto inflacionista, en los que la ausencia de AENC contribuyó al deterioro de la negociación colectiva y a un incremento de la conflictividad laboral.

La campaña SALARIO O CONFLICTO llevada a cabo por el sindicato durante 2022, condujo a importantes movilizaciones y huelgas, tanto en el ámbito sectorial como de empresas, algunas de muy larga duración, que acabaron en acuerdos que garantizaron el poder adquisitivo de los salarios, poniendo de manifiesto una vez más que allí donde hay organización

y fuerza sindical, existe una mayor capacidad de movilización que conduce a un mejor desarrollo de la negociación colectiva y por tanto a buenos convenios colectivos.

Con estos antecedentes en 2023 era necesario retomar las negociaciones para renovar el acuerdo. A pesar de que la crisis inflacionista no estaba controlada, la economía española mostraba un buen comportamiento, y los márgenes empresariales se situaban en un crecimiento histórico, entre otras cosas, a costa de los costes laborales.

Por esta razón era necesario revitalizar la negociación colectiva y asegurar subidas salariales que garantizaran el mantenimiento del poder de compra para contribuir a un reparto más equitativo de la



riqueza generada, dinamizar la demanda interna y la creación de empleo de calidad.

En otro orden de cosas, tras los importantes acuerdos alcanzados en el ámbito del diálogo social tripartito, era necesario fortalecer también el ámbito bipartito.

El acuerdo finalmente alcanzado cumple, sin duda, con este objetivo y pone de manifiesto la voluntad de reforzar la negociación colectiva. Es de gran trascendencia pues involucra a todas las organizaciones firmantes y tras su firma toca desarrollarlo en todos los convenios colectivos.

2. LOS CONTENIDOS DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como el resto de los acuerdos que le han precedido, tiene carácter obligacional porque obliga a las partes firmantes a su desarrollo en la negociación colectiva correspondiente, (no es lo mismo que carácter voluntario) y por tanto lo hemos de aprovechar no

solo para mejorar los salarios sino también para modernizar los contenidos de los convenios colectivos y adaptarlos a los cambios que se vienen produciendo en la economía, en la sociedad y en el propio mercado de trabajo.

El capítulo de retribuciones es importante por el contexto descrito y porque los mayores problemas se encuentran en la insuficiencia de los ingresos que afecta al 28,1% de la población asalariada, pero además, hay otros cuatro ejes principales que articulan sus contenidos:

- 1 El desarrollo de la reforma laboral y otros acuerdos importantes alcanzados en los últimos años en la negociación colectiva, especialmente en aquellos aspectos en los que las nuevas normas legales la derivan para su desarrollo.
- 2 La apuesta por medidas de flexibilidad interna negociada y gobernada, desde el acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, como alternativa a las medidas de flexibilidad externa que hasta ahora han presidido los ajustes en el mercado laboral español.
- 3 Una decidida apuesta por ampliar y modernizar los contenidos de los convenios colectivos, ampliando sus

miras a aquellos elementos del presente y del futuro que conviene afrontar de manera concertada desde la negociación y la participación.

- 4 La inclusión transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos el texto del acuerdo.

2.1 Preámbulo

Antes de entrar en los contenidos del acuerdo, conviene comentar el preámbulo que es deliberadamente extenso pues va más allá de analizar el contexto económico. Dedicar un importante espacio a la reivindicación del valor del diálogo social bipartito, y al papel de las organizaciones sindicales y empresariales en el ámbito tripartito y la concertación social, y analiza el resultado de los acuerdos alcanzados en este ámbito, desde los seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE) también conocidos con los acuerdos sobre ERTE, creados para afrontar la pandemia originada por la COVID-19, hasta la propia reforma laboral, pasando por el acuerdo de solución autónoma de conflictos VI ASAC, en el ámbito bipartito. Este preámbulo contiene uno de los compromisos adquiridos en el proceso de negociación

.....

“El AENC es la palanca que contribuye a dinamizar la negociación colectiva, a modernizar y enriquecer sus contenidos y acercarlos a las realidades que se producen en el mercado de trabajo, sin menoscabo de la autonomía de las partes para determinar otras materias susceptibles de abordar en los procesos de negociación.”

de este AENC que, aunque no esté en el articulado, forma parte del acuerdo, y es el referente a los criterios salariales para los convenios pendientes de negociación en 2022. En efecto, para el sindicato no era posible olvidar que quedaban en torno a 1000 convenios colectivos, sobre todo sectoriales, donde los incrementos económicos de dicho año estaban sin cerrar, por lo que era necesario que el acuerdo refiriera este objetivo para evitar una congelación salarial.

En ese sentido, aunque no se establezcan parámetros concretos sobre los incrementos salariales, el texto recuerda que *“para dicho ejercicio, (2022) aunque buena parte de los sectores y de las empresas ya han cerrado sus convenios colectivos, aún quedan muchos otros sin hacerlo. En estos casos, las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones en base a la situación y la realidad de su propio ámbito.”*

El preámbulo finaliza poniendo en valor la aportación que los agentes sociales hacen al país cuando dice que *“Con el presente AENC los interlocutores sociales ofrecemos al conjunto de la sociedad un acuerdo que aporta certezas y compromisos ante*

la incertidumbre y los importantes retos que como Estado afrontamos. Desde nuestras capacidades y posibilidades en el ámbito bipartito, creemos que hemos hecho los deberes y cumplido con nuestra responsabilidad.”

Reivindica de nuevo el papel y el valor del diálogo social y recuerda que la potencia de la negociación colectiva no nace y muere en este acuerdo, sino que se despliega sobre miles de mesas de negociación: *“Todas estas medidas no pueden quedarse en el papel. El V AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades”.*

En resumen, un preámbulo que contiene una declaración de principios que, a juicio del sindicato, profundiza –o al menos pone blanco sobre negro– la apuesta decidida de patronales y sindicatos sobre el papel del diálogo social.

Esta declaración de principios que compromete a las partes firmantes conviene tenerla a mano pues vivimos tiempos en los que surgen posiciones que cuestionan no solo el valor del diálogo social (tanto el tripartito como el bipartito) sino el propio papel constitucional de las organizaciones sindicales e incluso diría empresariales, aunque eso no ocupe la portadas de los medios de información.

2.2 Elementos formales del acuerdo

- **Naturaleza jurídica, ámbito funcional y temporal del acuerdo y funcionamiento de su comisión de seguimiento**

Como todos los acuerdos que le han precedido, el V AENC mantiene su naturaleza obligacional por lo que no genera norma por sí mismo.

Como bien se refleja en su capítulo I, el AENC no configura simplemente una serie de recomendaciones u orientaciones para el desarrollo de la negociación colectiva, sino que es un referente necesario que se debe de tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos y, por tanto, vincula, obliga y compromete a las partes

firmantes, durante toda la vigencia del mismo.

Un debate recurrente que se suscita tras la firma de estos acuerdos, es si ha llegado o no el momento de avanzar en la obligatoriedad del AENC, es decir si le damos carácter normativo a todo o parte de este acuerdo.

Más allá de los argumentos objetivos que se puedan verter, la realidad es que para CCOO su naturaleza obligacional es una cuestión estratégica que tiene que ver con nuestro modelo de negociación colectiva. La negociación colectiva es la espina dorsal de una organización sindical de clase, una herramienta con la potencialidad de generar norma, y eso no es un tema menor.

La negociación de los convenios colectivos tiene que configurarse como un ámbito participativo, en el que las personas trabajadoras se sientan identificadas en su proceso de negociación, que además tiene que atender a sus propias realidades.

Fortalecer ese modelo participativo es la garantía de que en los distintos ámbitos de negociación se asegure un mejor resultado de los contenidos de los convenios colectivos, y además una mayor legitimidad del sindicato, por lo cual

no se puede solventar en un único marco de negociación. Por esta razón estos acuerdos generales han de seguir teniendo un carácter obligacional.

El AENC es la palanca que contribuye a dinamizar la negociación colectiva, a modernizar y enriquecer sus contenidos y acercarlos a las realidades que se producen en el mercado de trabajo, sin menoscabo de la autonomía de las partes para determinar otras materias susceptibles de abordar en los procesos de negociación.

Además, aporta un componente de solidaridad, sobre todo para reforzar a los sectores más debilitados, más precarizados y con más dificultades para llegar a buenos acuerdos, y eso tiene mucho que ver con la voluntad existencial que tienen las organizaciones sindicales confederales y de clase.

- **Ámbito temporal**

Establece una vigencia de tres años, (2023-2025) y no marca posibles prórrogas, señalando que en los tres meses finales de su vigencia las partes se sentarán a negociar un nuevo acuerdo.

En cuanto a la Comisión de seguimiento, se articula de manera similar a anteriores

acuerdos, con el fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.

• Sobre el proceso de negociación colectiva

Arranca con la reivindicación de la negociación colectiva como el espacio natural para fijar las condiciones laborales y una apuesta por mejorar su cobertura.

Conviene destacar que no se habla de la articulación de la negociación colectiva, lo que demuestra las dificultades existentes para las organizaciones firmantes en avanzar en criterios sobre estructura.

• Empleo y formación

El apartado relativo al empleo remite lógicamente a la nueva regulación del Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Las organizaciones firmantes realizamos una valoración positiva de los resultados que hasta ahora ha producido la reforma laboral de 2021, con el papel complementario que los convenios colectivos deben jugar para impulsar sus principales objetivos.

En este apartado se dice: *“es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha reforma”*.

En la misma línea, cuando se trata el contrato fijo discontinuo se recuerda que *“con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo que persigue la Reforma Laboral de 2021, que, entre otras fórmulas, se materializa en la potenciación del contrato fijo-discontinuo cuando haya intermitencia y recurrencia en los trabajos”* reforzando la causalidad de esta modalidad de contratación fijada en el acuerdo de reforma laboral.

En el caso del contrato a tiempo parcial, que no fue objeto de modificación en el acuerdo para la reforma laboral de 2021, sí se produce una apuesta concreta en el AENC, que va más allá de la mera referencia a la norma legal, y que entronca con el compromiso de anteriores acuerdos, como es su apuesta por la contratación indefinida y con que se use no solo para atender las necesidades de flexibilidad de las empresa sino también de las personas trabajadoras.

Conviene recordar que las personas contratadas a tiempo parcial en su gran mayoría querrían un contrato a tiempo completo. Por tanto, son contratos a tiempo parcial solo por necesidad de la empresa-, que esconden importantes bolsas de abuso o fraude que debemos de atender en el desarrollo de nuestra acción sindical.

Esta ordenación de los posibles desarrollos en la negociación



colectiva en materia de contratación tiene especial importancia para mantener la lógica que preside la reforma laboral, y por ello, en los aspectos más nucleares, en materia de contratación, la norma legal solo permite su desarrollo a través de los convenios colectivos sectoriales.

Para finalizar, se hace una valoración del papel que deben jugar los contratos formativos en dos colectivos fundamentales a los que se dirigen: las personas jóvenes y aquellas que precisan de procesos de cualificación o recualificación.

En el caso de los contratos formativos, hay que considerar que para su pleno despliegue y desarrollo en la negociación colectiva, es necesario el tratamiento reglamentario que ha quedado pendiente, así como el desarrollo del Estatuto de las personas en prácticas no laborales, que aunque se consiguió un acuerdo, su tramitación quedó pendiente tras la convocatoria de las pasadas elecciones generales.

En lo que hace referencia a la formación y cualificación profesional, se apuesta por la formación permanente a lo largo de toda la vida laboral, y más en un entorno de cambios profundos (transiciones digital y ecológica), como un instrumento clave en la empleabilidad de las personas trabajadoras y en la productividad de las empre-

sas, a la vez considera necesario establecer acuerdos que garanticen la igualdad de acceso a la formación (importante para hacer frente a la brecha de género en esta materia), o la apuesta por la formación dual enlazada con el desarrollo de los contratos formativos. Finalmente, se realiza una llamada a fortalecer los ámbitos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

● Retribuciones

Comienza señalando la importancia de establecer una política salarial *“que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas”*. En esta expresión cabrían muchos tipos de políticas salariales, pero continúa con una declaración de principios que enmarca el capítulo, desde la necesidad de las personas trabajadoras, pero también de las empresas y la economía española, de **proceder a un incremento significativo de los salarios**.

Fija los criterios sobre estructura salarial, y aquí nos encontramos con uno de los ejemplos más claros de la transversalización para una igualdad efectiva entre muje-

res y hombres, cuando se establece la necesidad de racionalizar la estructura salarial y simplificarla *“integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor”*. Además, se apuesta por *“ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género y de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”*. Poner en el centro la perspectiva de género con relación a los complementos salariales supone atacar uno de los factores que origina la brecha salarial de género.

Por último, hace un llamamiento a la transparencia y objetivación de los sistemas de retribución variable, para pactar su peso sobre el total de las retribuciones y cuidar su neutralidad desde una perspectiva de género.

En cuanto a los incrementos económicos pactados para cada uno de los años, son los más conocidos y comentados del acuerdo: 4%, 3% y 3% para cada año de vigencia, incrementos que, con las previsiones existentes en la actualidad, permite pensar que no solo deben de garantizar el poder adquisitivo en el período 2023-2025, sino que, incluso, deben recuperar algo del poder adquisitivo perdido en

.....

“El VAENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores diversos de sector y de empresa. Porque la potencia y riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades”

años anteriores, aunque para que esto sea una realidad efectiva, también es preciso que se mantengan y se refuercen las medidas para hacer frente a la inflación.

Un elemento cualitativo desde el punto de vista sindical es recuperar la cláusula de garantía salarial ligada al IPC, que formaba parte del contenido del I y II AENC, pero desapareció como referencia en el III y IV AENC. La cláusula aparece todavía en un punto, pero la realidad es que los incrementos de partida son altos y no tener que hacer uso de las mismas sería una buena noticia.

Por último, en este apartado, y no menor, se ha procurado dar una redacción sencilla pero clara a los incrementos económicos y a la cláusula de garantía salarial respecto a cómo y cuando actúa, para evitar problemas interpretativos que surgen con algunas redacciones.

● Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

A pesar de la polémica interesada en algunos ámbitos, no se hace referencia al absentismo, que ni se nombra en el texto. La razón no es estilística, sino que desde CCOO nos opu-

simos pues se pretende entender por absentismo todo tipo de ausencia al trabajo, criterio que no compartimos. El objetivo de este artículo no es una medida propiamente dicha de reducción del absentismo, sino que se trata de priorizar la salud de las personas trabajadoras, analizando cómo contribuir a agilizar los tiempos de atención sanitaria en procesos donde se dilatan en el tiempo, como son los derivados de enfermedades traumatológicas, para una recuperación más rápida, que sin duda acortaría los periodos de IT.

Como idea previa, el alargamiento de los periodos de baja a quien más perjudica es a la persona que la sufre, a veces provocada por retrasos en la atención y procesos de recuperación de las dolencias.

El V AENC invita a que las administraciones competentes puedan suscribir acuerdos para la utilización de los medios de las mutuas, como organismos colaboradores de la seguridad social, para la realización de pruebas diagnósticas (que no diagnósticos que siguen quedando en manos exclusivas del personal médico de los sistemas públicos de salud), tratamientos y rehabilitación en bajas de origen traumatológico, de acuerdo con la normati-

va existente en esta materia. Son los profesionales de los sistemas públicos de salud, (o la inspección médica, en su caso) quienes tienen las competencias exclusivas para extender los partes de bajas y altas correspondientes y que son estos profesionales quienes han de autorizar la derivación a la mutua para la realización de pruebas diagnósticas o procesos de rehabilitación, y que la decisión de optar por esta medida corresponde finalmente a la persona trabajadora afectada.

Por tanto, esta medida no incita a la privatización de la sanidad, ni está pensada para incrementar el beneficio de las mutuas, que recordemos que no reparten beneficios sino que sus excedentes van al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

● Seguridad y salud en el trabajo

En febrero de 2023 el gobierno y los interlocutores sociales firmaron la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027** y el V AENC recoge una breve síntesis de los enunciados principales que deben afrontarse desde la negociación colectiva.

Algunos enlazan con compromisos similares de anteriores AENC, pero también se introducen cuestiones más novedosas como *“incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa”*, de acuerdo con el Objetivo 5 de la Estrategia, la incorporación de la prevención y actuación frente a los riesgos psicosociales y la especial atención a la información, formación y prevención de los riesgos asociados a la digitalización.

Y también se establece la necesidad de abordar desde la negociación colectiva protocolos de gestión de la violencia y acoso en el trabajo. Medidas todas ellas de gran trascendencia para el desarrollo de nuestra acción sindical y la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

● Flexibilidad interna

El establecimiento de criterios con relación a la flexibilidad interna y su incorporación a la negociación colectiva ha sido una constante en todos los AENC. Forma parte, además, del eje central de trabajo de CCOO, que busca a través de los instrumentos de **flexibilidad interna negociada**, mantener el empleo y su calidad, frente a los

habituales instrumentos de flexibilidad externa (abuso de la contratación temporal, despido, subcontratación) o de flexibilidad interna unilateral (modificación sustancial, inaplicación).

Al contrario que en la negociación de anteriores acuerdos, realizados bajo una normativa que propiciaba la actuación unilateral de las empresas, el V AENC se produce en un entorno normativo que facilita la apuesta por la flexibilidad interna negociada frente a otras alternativas.

La reforma laboral de 2021 no solo limita la contratación temporal, sino que amplía el art. 42.6 del ET para permitir la aplicación de un convenio colectivo sectorial a las contratadas y subcontratadas, lo que unido a la eliminación de la prioridad aplicativa en materia salarial del convenio de empresa, pretende acotar el uso de la subcontratación como vía de abaratamiento del coste laboral a través de la externalización. Igualmente el despliegue de instrumentos como el mecanismo Red de flexibilidad y estabilización del empleo en el art. 47 bis, y la modificación del artículo 47 del ET, consolida un modelo de ERTE que ha demostrado funcionar durante la pandemia, situando

al convenio colectivo como el instrumento adecuado para articular el uso flexible de estas políticas, a la vez que recalca el papel de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

• Ordenación del tiempo de trabajo

En cuanto a los criterios sobre jornada laboral y la ordenación el tiempo de trabajo, no fue posible ningún tipo de acuerdo con las organizaciones empresariales, pero sí se produce un giro importante en un aspecto no menor en relación con anteriores AENC como son las necesidades de conciliación: *“el tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos”*.

Igualmente establece que se promoverá *“la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo”* teniendo también en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras.

Este criterio supone un cambio importante a la hora de abordar las políticas de flexibilidad interna, que pasa de tener en cuenta las necesidades empresariales o de producción en exclusiva, para considerar también las necesidades de las personas trabajadoras. En esa misma dirección se apuntan las medidas de conciliación corresponsable cuando se recoge que *“la implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores”*.

Entendamos que estas medidas recogidas en el V AENC propician promover en los



convenios colectivos amplios márgenes para negociar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida y otras materias susceptibles de flexibilizar, como una distribución más flexible de los periodos de vacaciones o gestión de bolsas horarias, y hacerlo de manera negociada.

• Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Las diferentes brechas de género existentes en el ámbito laboral (de empleo, salariales) y aquellas otras donde lo laboral incide de manera decisiva (brecha de cuidados, de formación o en las medidas de conciliación corresponsable), nos exige profundizar en la perspectiva de género en los convenios colectivos, teniendo en cuenta los diversos acuerdos y desarrollos normativos de los que se derivan materias de gran trascendencia para su desarrollo en la negociación colectiva.

Para ello, el V AENC alude directamente a *“establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas”*. Se dedica además un capítulo a la violencia sexual y de género, tratando de im-

pulsar aquellas cuestiones en las que, desde la negociación colectiva y desde los centros de trabajo, podemos establecer medidas concretas. El apartado parte del objetivo general de *“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”*.

Para ello, y como actuaciones concretas, plantea impulsar los protocolos de acoso e incorporar a las mismas medidas de apoyo a la víctima: *“Impulsar en los protocolos de acoso 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. Cuando esté previsto en el protocolo de acoso o lo solicite la víctima, se asegurará la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o una delegación de la misma. En todos los casos, se preservarán los principios de confidencialidad, celeridad, garantía de la intimidad e imparcialidad, protegiendo a la víctima y a las personas que participen*

en el procedimiento derivado de la denuncia”.

Todo ello sin olvidar la importancia que tienen los planes de igualdad en las empresas, como la mejor herramienta para diagnosticar las desigualdades y discriminaciones y buscar soluciones efectivas para su eliminación.

• Discapacidad

En materia de discapacidad el V AENC parte de un llamamiento (también al gobierno) a evaluar y, en su caso, llevar al diálogo social tripartito, una revisión de la norma laboral. Es relevante porque remite al diálogo social tripartito una materia que, desde hace años, se ha hurtado del mismo, y en opinión de CCOO, es necesario repensar el modelo.

Reconociendo los avances en el empleo de las personas con discapacidad, aún es insuficiente, y mucho más si consideramos que el objetivo teórico de la actual norma es la plena integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, mientras que la realidad, especialmente en los centros especiales de empleo, muestra un em-

pleo segregado del ordinario y convertido en un sector de negocio en sí mismo, contraviendo con ello a nuestro juicio la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Para ello, se apuesta porque los convenios colectivos no se limiten a la inclusión de una cláusula aislada, sino que busquen transversalizar los contenidos relacionados con la discapacidad, articulando mecanismos de conocimiento y concienciación de los agentes negociadores, incluyendo la perspectiva de género también en materia de discapacidad e inclusión en el empleo, e impulsando las medidas de adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables. Como se puede ver, medidas que la negociación colectiva tiene capacidad para incidir en la integración en el empleo ordinario y no en su segregación.

Contempla un último compromiso que tiene especial relevancia, y es la especial atención a la discapacidad sobrevenida con un objetivo central: mantener el empleo. Para ello se proponen toda una serie de medidas como *“adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de forma-*

ción y recualificación, etc.”.

Sería necesario revisar el marco normativo, pues creemos que el mantenimiento en el artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores de la declaración de incapacidad permanente total como causa de extinción del contrato de trabajo, sin tener siquiera que acreditar la posibilidad de realizar ajustes razonables para el mantenimiento del puesto o la recolocación en un puesto acorde con la discapacidad, contraviene la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su plasmación en la legislación española a través del artículo 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

• Diversidad de las personas LGTBI

Se aborda la necesidad de favorecer la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo, incorporando medidas que garanticen su participación en igualdad de condiciones, fomentando la diversidad de las plantillas, y generando espacios de trabajo seguros e inclusivos.

A este respecto, conviene re-

cordar que la protección de este colectivo se regula con carácter general en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, y con carácter específico en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que deberá ser referencia en nuestras reivindicaciones.

• Transición digital y ecológica. Teletrabajo

Este bloque engloba los capítulos X (Teletrabajo), XI (Desconexión digital) y XVI (Transición tecnológica, digital y ecológica). Los dos primeros perfectamente pudieran haberse integrado en el apartado de flexibilidad interna, pues no dejan de ser elementos que tienen que ver con la organización del trabajo, pero ubicarlos aquí permite una mejor aproximación a los contenidos sobre las transiciones.

En el capítulo referido al teletrabajo, el AENC desarrolla los compromisos con relación a la negociación colectiva de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que a su vez sustituye, tras la tramitación parlamentaria, al Real

Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que es donde se plasmó en norma el acuerdo del diálogo social tripartito sobre dicha materia.

El V AENC no es el primero en el que se establecen criterios sobre el teletrabajo. En los anteriores lo hacían con relación, fundamentalmente, al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009 (y que, en la actualidad, está en negociación para su posible transformación en Directiva).

El actual acuerdo remite a la negociación colectiva para, de un lado, culminar la transición del teletrabajo “de emergencia”, surgido como solución ante el confinamiento y las restricciones provocadas por la pandemia al teletrabajo ordinario y regulado como una forma más de organización del trabajo. Y, de otro lado, desarrollar las numerosas remisiones normativas que la Ley del trabajo a distancia hace a la negociación colectiva.

Dado que la ley procede de un acuerdo en el diálogo social, y que estamos ante una norma bastante nueva que sigue pendiente de desarrollarse en la mayoría de los convenios (y en la que el de-

talle de su desarrollo se realizará previsiblemente en la negociación colectiva de empresa), el AENC solo cita las remisiones concretas de la ley con indicación, por un criterio puramente didáctico, al artículo de la ley donde se establece.

Hay un apartado relativo a la desconexión digital regulada en el artículo 18.2 de la Ley de trabajo a distancia (que a su vez desarrolla el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y el 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales) que se remite a la negociación colectiva y que las organizaciones firmantes del V AENC han considerado importante desarrollar criterios más avanzados, hasta el punto de darle capítulo propio en el texto.

Los criterios acordados con relación a la desconexión digital parten de una breve definición y una referencia, importante, a la conexión de este derecho con *“la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia”*.

Luego recuerda que la regulación del derecho a la desconexión digital se aplica con independencia de cómo se preste el trabajo (teletrabajo, movilidad, presencial) y pasa a establecer algunos criterios para la negociación colectiva:

a) Que siendo la desconexión un derecho de la persona trabajadora *“la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa”*. Varios convenios colectivos establecen que el derecho a la desconexión digital es un derecho al que el trabajador *“voluntariamente”* puede renunciar. Desde CCOO no estábamos dispuestos a recoger eso en el AENC porque en nuestra opinión no es un derecho *“voluntario”* y, además, considerábamos que esa redacción podría entenderse como un llamamiento a renunciar a él (o, traducido, a ejercer presiones para que se renunciara, que ya sabemos cómo se conforma a veces la voluntad en relaciones de poder desiguales). Finalmente queda a salvo la posible responsabilidad (si se acredita la voluntariedad) pero no se configura como un derecho voluntario.

b) En segundo lugar, se dice clara y contundentemente que opera siempre que haya finalizado la jornada laboral *“más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral”*. Esto pretende evitar la generación de una suerte de jornada que no es laboral pero tampoco es *“desconectada”* lo que, en nuestra opinión, no cabe en nuestro ordenamiento jurídico.

c) Reconoce el derecho a no contestar llamadas o comunicados fuera de jornada (salvo las tasadas de fuerza mayor) y a no ser sancionado ni sufrir represalias por ello.

d) Establece la necesidad de campañas de formación y sensibilización sobre la desconexión digital.

Por último, en lo que toca a a este capítulo, establece dos ejemplos de buenas prácticas como son la programación de respuestas automáticas fuera del horario laboral de atención o la programación demorada de los envíos laborales.

El capítulo final se adentra en las grandes transiciones y retos que tiene por delante el trabajo, la empresa y la negociación colectiva en los

próximos años, tecnológica, digital y ecológica, (no fue posible incorporar la que se deriva del reto demográfico). Lo hace con un principio que refuerza los mecanismos de información y participación de la representación de las personas trabajadoras apostando por procesos “participados” (que no cogobernados ni codeterminados, no se llegó a tanto en este acuerdo). En nuestra opinión es un apartado muy importante, imprescindible y con un amplio recorrido futuro.

Arranca con una declaración de principios sobre el carácter estratégico de la digitalización “con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo” y continúa “deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y entendemos oportuno que establezcan procedimientos

concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua”. El elemento de referencia es el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización firmado por los interlocutores sociales europeos en junio de 2020 y, de acuerdo con él, apuesta por garantizar los procesos de información previa, procesos participativos, anticipación sobre el impacto en las condi-

ciones de trabajo y formación continua como garantía para la persona trabajadora y para el éxito del proceso.

No se olvida del análisis, también aquí, desde la perspectiva de género para garantizar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y, muy especialmente, para abordar con medidas de acción positiva la brecha digital (que también es una brecha de género).

Esos ejes son los que cita el V AENC cuando se refiere al desarrollo del Acuerdo Marco, que es también un acuerdo obligacional y, en el caso de



.....

“La reforma laboral acordada en 2021 ha venido a recuperar el valor de la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio colectivo. El VAENC actúa en esa misma dirección, y el sindicato ha de aprovechar esta coyuntura para potenciar con fuerza la participación e implicación de las personas trabajadoras en dichos procesos”

España, afecta a las mismas organizaciones firmantes de este acuerdo, por lo que debe considerarse parte integrante del mismo. Por ejemplo, el compromiso del Acuerdo Marco europeo con relación a la formación establece que *“cuando un empleador solicita a un trabajador que participe en una formación relacionada con el trabajo que esté directamente vinculada a la transformación digital de la empresa, el empleador será quien pagará dicha formación, o de conformidad con el convenio colectivo o la práctica nacional. Esta formación puede ser interna o externa y se llevará a cabo en un momento apropiado y acordado tanto para el empleador como para el trabajador y, si fuera posible, durante el horario de trabajo. Si la formación tiene lugar fuera de la jornada laboral, se debe acordar una compensación adecuada.”*

En nuestra opinión, este compromiso deberá trasladarse a la negociación colectiva y complementa adecuadamente lo establecido en el artículo 23.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

En lo que hace referencia a la utilización de la inteligencia artificial, el propio enunciado del apartado es ya una declaración de principios: *“Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la*

información sobre los algoritmos”. Este apartado desarrolla tanto el Acuerdo Marco como los compromisos pactados en la llamada Ley Rider, que incorporó al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores el derecho de información sobre uso de algoritmos.

Con relación a la inteligencia artificial, el AENC se remite a los compromisos básicos del Acuerdo Marco (control humano, transparencia, información entendible), a los fijados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (información sobre parámetros, reglas e instrucciones, incluida la elaboración de perfiles, de algoritmos que puedan afectar al empleo o las condiciones laborales) y a establecer una importante recomendación a que la negociación colectiva regule los criterios que garanticen dicha información “periódica”.

Y aprovecha para hacer un llamamiento a que las Administraciones Públicas apliquen los mismos criterios y, a través de los cauces de participación institucional, facilite a los interlocutores sociales la misma información en el caso de los algoritmos vinculados a *“las relaciones laborales y la protección social”*.

Por último, en lo que afecta a la transición ecológica (que

engloba también la descarbonización y la economía circular) fija los mismos principios (información, transparencia, anticipación, procesos participativos, formación y recualificación) que en la digitalización.

En el marco de la transición ecológica hace una referencia expresa al impulso a los planes de movilidad sostenible con el transporte colectivo como eje de éstos.

- **Fortalecer los procedimientos de solución autónoma de conflictos**

El VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), supone un salto cualitativo muy importante con relación a los anteriores y entre otras muchas cuestiones, introduce de lleno la mediación en los bloqueos de negociación colectiva, que luego se vio reforzado en el propio acuerdo de reforma laboral.

Se apuesta por fortalecer y normalizar el funcionamiento de las comisiones paritarias, remitiéndose para ello a los importantes acuerdos y desarrollos establecidos por



los mismos firmantes en el VI ASAC y *“se anima a las personas negociadoras de convenios a domiciliar las mismas en la sede de la Fundación SIMA o de sus homólogas autonómicas, en función del ámbito territorial de aplicación del respectivo convenio”*.

En cuanto a los sistemas de solución autónoma de con-

flictos, se impulsa su papel con las nuevas funciones de *“impulso y promoción de la negociación colectiva, de mediación preventiva de conflictos y de intervención en casos de bloqueo de la negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad.”*

Además, se recuerda la necesidad de concretar en los convenios colectivos determinados aspectos de los procesos de mediación, y contempla las posibilidades de establecer *“pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo”* recogiendo con ello experiencias muy positivas existentes en algunos convenios colectivos.

Esta apuesta culmina, en los últimos años, con la ampliación de actuaciones del VI ASAC, y otros acuerdos, como el de la reforma laboral, relativo al papel de la mediación ante los bloqueos de negociación o cuando se prolongue más de un año.

3. PROPUESTAS A TRASLADAR PARA SU NEGOCIACIÓN AL GOBIERNO

Las partes firmantes hemos acordado también tres **medidas concretas** que se consideran de interés abordar cuanto antes con el gobierno en el ámbito del diálogo social tripartito.

La **primera** quedaba reflejada en el apartado donde se habla de discapacidad, referente a una revisión de la norma laboral y repensar el modelo para conseguir la plena integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

La **segunda** tiene que ver con la jubilación parcial con contrato de relevo, *“dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad”* y a la necesidad de recuperar una regulación más favorable a su desarrollo.

En ese sentido, se insta al gobierno a que ponga en marcha la mesa de diálogo

social para poder cumplir el compromiso adquirido en el acuerdo de pensiones de marzo de 2023.

Y en tercer lugar, sobre la actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos, se insta al gobierno a impulsar un cambio en la norma “para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales”

4. AENC, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ARTICULACIÓN DEL SINDICATO

La negociación de los convenios colectivos siempre ha sido un espacio determinante para la organización de las personas trabajadoras. Es el instrumento que genera norma para mejorar las condiciones de vida y de trabajo y hemos de hacer de ese ins-

trumento, junto con la legislación laboral, la herramienta para integrar todo lo que las nuevas formas de trabajo desintegran; y vertebrar las diversidades que la sociedad, marcada por el ultraliberalismo, desvertebra.

Hemos vivido reformas laborales que han intentado debilitar la negociación colectiva como la de 2010 y muy especialmente la de 2012. La actuación sindical logró preservar en lo fundamental los convenios colectivos, pero a costa de debilitar sus contenidos, y la prevalencia del convenio de empresa supuso una importante devaluación de los salarios.

La reforma laboral acordada en 2021 ha venido a recuperar el valor de la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio colectivo. El V AENC actúa en esa misma dirección, y el sindicato ha de aprovechar esta coyuntura para potenciar con fuerza la participación e implicación de las personas trabajadoras en dichos procesos, y para ello deben verse directamente concernidas por su convenio colectivo, como instrumento que ayuda a crear derechos y a mejorar sus salarios, y la necesidad de organizarse y afiliarse para defenderlos

El modelo de globalización construido en las últimas décadas está demostrando su debilidad. Resurge el valor de la cooperación frente a la competitividad sin límites.

La denuncia de la gran desigualdad social de rentas y de riqueza ha adquirido centralidad política, y en ese contexto se evidencia la necesidad de reconstruir un nuevo contrato social, con nuevos actores y objetivos, y la negociación colectiva y el sindicato están llamados a jugar un papel importante.

Necesitamos de una negociación colectiva viva, participativa, que devuelva al convenio colectivo la referencia principal como fuente de derechos (y de lucha por los mismos) y supere cierta atomización e individualización que se ha impuesto en los últimos años.

En el proceso de adaptación al nuevo marco en el que opera el sindicato, como decía Unai Sordo en un reciente artículo, *“el sindicalismo debe trascender, en sus formas organizativas, del viejo esquema fordista. Frente al riesgo de atomización e incluso de corporativismo que podría inferirse del sistema de representatividad descrito, tenemos que reforzar las formas de intervención en el actual paradigma productivo.”*

