

# CARIL



## Memoria 2024







Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

# Memoria de actuaciones 2024 del CARL

Informes anuales de  
Negociación Colectiva  
y SERCLA



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Junta de Andalucía

## **MEMORIA DE ACTUACIONES 2024 DEL CARL INFORMES ANUALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SERCLA**

La reproducción de esta Memoria está permitida citando su procedencia.

Primera edición, Julio de 2025

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

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

Tel.: 955 066 200 / 600 158 610

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

Depósito Legal: SE 1086-2014

Imprime: Artes Gráficas Servigraf, S.L.



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN. 2024: UN AÑO DE CONSOLIDACIÓN DE CARA AL FUTURO</b> .....	<b>3</b>
Naturaleza y composición.....	5
El Pleno.....	6
La Comisión Permanente.....	9
Comisiones de trabajo del Pleno.....	10
Comisiones de trabajo para el seguimiento de la negociación colectiva provincial.....	10
Calendario de reuniones.....	11
Personal adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.....	12
Convenios con otras instituciones.....	13
Sedes e instalaciones.....	14
<b>ACTIVIDAD ORGANIZATIVA E INSTITUCIONAL PROPIA. PRESENCIA REPRESENTATIVA DEL CONSEJO</b> .....	<b>15</b>
<b>FORMACIÓN, JORNADAS, CONGRESOS Y CURSOS</b> .....	<b>24</b>
Formación de personas mediadoras del SERCLA.....	25
Formación IAM/CARL con perspectiva de género en materia de negociación colectiva.....	26
Formación a profesionales.....	26
Cursos de otoño de la Escuela Universitaria de Osuna.....	27
XLI Edición de las Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. “Necesidades Empresariales y Tutelas Laborales”.....	28
Publicaciones, Divulgación y Redes Sociales.....	35
Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social.....	35
40º Aniversario de la revista Temas Laborales.....	35
Números en 2024.....	36
Monográfico XLI Edición de las Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. “Necesidades Empresariales y Tutelas Laborales”.....	40
Otras publicaciones.....	41
El CARL en redes sociales.....	41
<b>INFORME ANUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA 2024</b> .....	<b>44</b>
II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva (2023-2025).....	44
Servicio de consultas sobre Convenios Colectivos.....	48
Consultas sobre convenios colectivos aplicables.....	48
Sectorios de actividades económicas sobre los que se han realizado más consultas durante 2024.....	49
Situación de la negociación colectiva andaluza en 2024. Análisis de los convenios colectivos en vigencia expresa.....	50
Convenios Sectoriales.....	59
Análisis por provincias.....	92
Inaplicaciones de convenios colectivos.....	106
<b>INFORME ANUAL DE ACTUACIONES DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)</b> .....	<b>114</b>
25 Aniversario del SERCLA.....	114
Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA.....	117
Actuaciones relativas a conflictos colectivos.....	120
Expedientes presentados.....	120

Expedientes tramitados.....	137
Resultados obtenidos.....	141
Arbitrajes.....	151
Principales acuerdos alcanzados.....	152
Actuaciones relativas a conflictos individuales.....	159
Expedientes presentados.....	159
Expedientes tramitados.....	167
Resultados obtenidos.....	170
<b>LISTADO DE PERSONAS MEDIADORAS EN ACTIVO.....</b>	<b>177</b>
Confederación de Empresarios de Andalucía.....	177
Unión General de Trabajadoras y trabajadores de Andalucía.....	178
Comisiones Obreras de Andalucía.....	179
<b>COLEGIO ARBITRAL.....</b>	<b>181</b>
<b>CÓDIGO ÉTICO SERCLA.....</b>	<b>182</b>
Una infografía del Código ético.....	183
Profesionales adheridos.....	186
Consecuencias y ventajas derivadas de la adhesión de los profesionales.....	186
<b>ENCUESTAS A PERSONAS USUARIAS SOBRE EL SERCLA.....</b>	<b>187</b>
<b>ASOCIACIONES SINDICALES, EMPRESARIALES Y DE AUTÓNOMOS.....</b>	<b>191</b>
Registro de sindicatos de personas trabajadoras y asociaciones empresariales.....	191
Actuaciones registrales realizadas durante el año 2024.....	191
Registro De Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo De Andalucía.....	194
Actuaciones registrales realizadas durante el año 2024.....	194
<b>GESTIÓN PRESUPUESTARIA, ECONÓMICA Y FINANCIERA.....</b>	<b>194</b>
Ejecución presupuestaria.....	194
Contratación y gestión de expedientes de gasto.....	195







# PRESENTACIÓN 2024



# UN AÑO DE CONSOLIDACIÓN DE CARA AL FUTURO



José Manuel Gómez Muñoz. Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

El año 2024 ha representado un reto de la máxima exigencia para el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales tanto por lo que se refiere a su actividad institucional como a su actividad orgánica. El grado de cumplimiento del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva (2023-2025) ha sido plenamente satisfactorio, destacándose la aprobación por sus organizaciones miembros- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía, Comisiones Obreras de

Andalucía y la Confederación de Empresarios de Andalucía- del primer bloque de Recomendaciones y Cláusulas Tipo para la Negociación Colectiva de Andalucía, una herramienta de extraordinario valor en manos de las distintas mesas de negociación.

La puesta en funcionamiento y consolidación de actividades de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales en convenio con la Universidad Internacional de Andalucía ha supuesto otro de los hitos importantes conseguidos durante este año, del que destacaremos las Guías a la Negociación Colectiva, los Observatorios de Negociación y la Newsletter como herramienta de difusión de la actividad del Consejo. Al mismo tiempo, y como recoge el informe sobre negociación colectiva que forma parte de esta memoria, se han desbloqueado importantes convenios colectivos de sector y resueltos conflictos laborales de extrema dificultad, alguno de ellos de carácter estratégico para la Comunidad Autónoma.

Pero sin duda alguna, el año 2024 será recordado por la celebración en el mes de septiembre, en el marco simbólico del Parlamento de Andalucía, del 25º aniversario de la puesta en funcionamiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. El SERCLA, cuya gestión administrativa corresponde al CARL, es un Acuerdo Interprofesional

de 1996 firmado entre las tres organizaciones que componen el Consejo, para la prestación de servicios de mediación, a través de las diez sedes administrativas repartidas por toda Andalucía, en conflictos colectivos e individuales. Esta memoria recoge la relación de los conflictos colectivos más relevantes que se han podido resolver durante 2024, algunos de los cuales se han desbloqueado con la asistencia técnica aportada por el propio CARL. Consejo y SERCLA constituyen, de este modo, un tándem insustituible para la garantía de la paz social en Andalucía.

Necesitamos, sin embargo, finalizar la reforma más necesaria de cuantas hemos comenzado a poner en marcha desde finales de 2022, esto es, la reforma de la Ley del CARL, de la que en 2024 hemos preparado un calendario de sesiones en comisión permanente con nuestras organizaciones para la elaboración del texto que haya de ser presentado al Parlamento de Andalucía para su aprobación. Creemos que la consolidación del CARL como elemento clave de las relaciones laborales en Andalucía es solo un paso previo a la imprescindible modernización de su marco regulatorio con el objetivo de satisfacer de manera más eficiente el rango de funciones y competencias que actualmente desempeña en materia de negociación colectiva y de resolución de conflictos.

Debo, para finalizar, agradecer al personal del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, tanto al de los servicios centrales en Sevilla, como a nuestros coordinadores y coordinadoras en las nueve sedes restantes de Andalucía, el esfuerzo y dedicación que han demostrado a lo largo de este año, especialmente complicado por la enorme cantidad de iniciativas que se han puesto en marcha y por la relevancia de los convenios colectivos que se han negociado y cerrado y los conflictos colectivos en los que se ha mediado y encontrado solución. Sin duda de ningún tipo, el carácter vocacional de nuestro personal, unido a su profesionalidad son garantía indiscutible de la calidad de los servicios que presta el Consejo.

Mi agradecimiento también a todas aquellas personas e Instituciones con las que el Consejo ha mantenido, a través de su presidencia, estrechas relaciones a través de los innumerables actos, encuentros, jornadas o celebraciones a los que hemos sido invitados, lo que refuerza no solo la visibilidad de la acción del CARL sino también su relevancia institucional dentro del sistema de relaciones laborales y del mundo del trabajo y de la empresa en general.

Finalmente, agradezco a los miembros de la comisión permanente y del pleno de nuestro Consejo, a UGT, CCOO y CEA en definitiva, su disponibilidad, buen talante y capacidad de diálogo para llevar adelante todas

las iniciativas que se han puesto en marcha durante 2024, en la confianza de que todas las dificultades serán resueltas hoy y en el futuro desde el dialogo social abierto, sincero y productivo que solemos practicar en el CARL como signo distintivo de nuestra propia existencia como órgano colegiado de participación social.

## NATURALEZA Y COMPOSICIÓN

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

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

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

- a) Art. 3.1.d) Ley 4/1983, de 27 de junio: Facilitar, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva consagrado en el artículo 37 de la Constitución, la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales, mediante apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento. El Consejo fomentará, en especial, la nego-

ciación colectiva en aquellos sectores donde existan particulares dificultades para la misma. En desarrollo de dicha previsión legal, se aprobó el Plan de apoyo a la negociación colectiva andaluza que continua vigente y que contiene un conjunto ordenado de objetivos y medidas para el impulso de la negociación colectiva.

- b) Art. 3.1.e) Ley 4/1983, de 27 de junio: Facilitar y promover la mediación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. A tal fin, el Consejo podrá adoptar medidas encaminadas a su solución mediante el ofrecimiento de personas mediadoras y árbitros y la adopción de propuestas o recomendaciones, en especial respecto de contiendas prolongadas o de amplia repercusión en la Comunidad Autónoma o sobre autorregulación de huelgas y paros en servicios públicos esenciales. Actualmente, y desde 1999, la gestión de los conflictos laborales colectivos y de determinados conflictos laborales individuales se gestiona en el CARL a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), residenciado en el Consejo y regulado en el Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA de 09/02/2022 - corrección de errores BOJA de 03/03/2022.)
- c) Emisión de informes en el procedimiento de extensión de convenios, como órgano consultivo competente en Andalucía. Orden de 30 de noviembre de 2007, (BOJA de 21/12/2007).
- d) Emisión, de conformidad con el art 82.3 del E.T, de laudo arbitral en el procedimiento para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. Disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. (BOJA de 04/07/2013)
- e) Art. 3.1.g) Ley 4/1983, de 27 de junio: Asumir, a través de la Secretaría General, el registro de sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales de ámbito superior a la provincia y que no rebase el de la Comunidad Autónoma. Actualmente esta competencia encuentra su marco regulador en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación; Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales y Decreto 14/1986, de 5 de febrero, por el que se regula el régimen de depósito de los estatutos de los sindicatos de trabajadores en Andalucía, aplicándose de manera supletoria la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.
- f) Gestión del Registro de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo de Andalucía, creado por Decreto 362/2009, de 27 de octubre, y único para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad

con lo previsto en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

- g) Gestión del Registro de Acuerdos de Interés Profesional de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el Decreto 487/2022, de 13 de septiembre, por el que se crea el Registro de Acuerdos de Interés Profesional de Andalucía (BOJA de 16/09/2022).

## EL PLENO

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

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

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

A la finalización del año 2024 el Pleno está constituido por los siguientes miembros:

<b>Presidenta de Honor</b>	D <sup>a</sup> . Rocío Blanco Eguren <b>Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo</b>
<b>Presidente</b>	D. José Manuel Gómez Muñoz <b>Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</b>
<b>Secretario</b>	D. Eduardo Candau Camacho <b>Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</b>

**Por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo**

D<sup>a</sup>. Beatriz Barranco Montes  
**Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo**  
 D. Luis Roda Oliveira  
**Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral**  
 D<sup>a</sup> María Victoria Martín-Lomeña Guerrero  
**Secretaria General de Servicio Público de Empleo y Formación**  
 D. Víctor de Santos Sánchez  
**Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

**Por la parte empresarial**

(Designados por la Confederación de Empresarios de Andalucía)

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

**Por la parte sindical**

(Designados por la Unión General de Trabajadores de Andalucía)

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

**Por la parte sindical**

(Designados por la Comisiones Obreras de Andalucía)

<b>Titulares:</b>	<b>Suplentes:</b>
D <sup>a</sup> . Yolanda Carrasco Tenorio	D. Manuel Martínez García
D. Sergio Montero García	D. José Antonio Frejo Bolado
D <sup>a</sup> Clara Castarnardo Calvo	D <sup>a</sup> Trinidad Salcedo Navarro

D. Francisco J. Fernández Jiménez

D. Francisco Aurelio Martín

D. Jesús Serrano Gutiérrez

D. Antonio Pacheco González

### Por designación del Presidente de la Junta de Andalucía

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

## LA COMISIÓN PERMANENTE

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

Al cierre del año 2024, las personas que conformaban la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de conformidad con la representación expresada en el párrafo anterior eran las siguientes:

- D. José Manuel Gómez Muñoz. Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- D. Eduardo Candau Camacho. Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales desde el año 2001.
- D. Luis Roda Oliveira. Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- D. José Manuel López Mayorga. Presidente del Consejo Empresarial de Relaciones laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el 16/12/2021.
- D. Manuel Carlos Alba Tello. Director del Área Jurídica de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía. Miembro de la Comisión Permanente desde el año 1989. Asistido por
- D. Eugenio Gil García, técnico asesor de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
- D. Julián Vileya Rodríguez. Secretario de Relaciones Laborales, Empleo y Salud Laboral de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía.
- D. Juan Afonso Regalado, técnico asesor de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía.

- D<sup>a</sup> Yolanda Carrasco Tenorio. Secretaria de Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras Andalucía.
- D. Manuel Martínez García, técnico asesor de Comisiones Obreras Andalucía.

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

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

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

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

## COMISIONES DE TRABAJO DEL PLENO

### Comisiones de trabajo para el seguimiento de la negociación colectiva provincial

Según lo previsto en el artículo 9.2 f) de la Ley 4/1983, corresponde al Pleno del Consejo, constituir comisiones de trabajo asignándoles misiones específicas y estableciendo su composición y reglas de funcionamiento. Por acuerdo del Pleno de fecha 21 de marzo de 2014, se constituyeron las comisiones de trabajo de carácter técnico para el seguimiento de la negociación colectiva provincial. En dicho acuerdo se establecía que serán funciones de las indicadas comisiones el análisis periódico del estado de situación de las unidades de negociación existentes en la provincia, así como proponer la canalización de los procesos de negociación con especiales dificultades a través de los distintos servicios de apoyo a la negociación colectiva del CARL y, en su caso, a través de la actuación mediadora y arbitral del SERCLA.

En cuanto a su composición, conforme con lo establecido en el Acuerdo del Pleno, las comisiones de trabajo estarán formadas por un representante de cada una de las organizaciones miembros del Consejo bajo la presidencia-secretaría

de las coordinaciones provinciales del CARL, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.2 del Acuerdo de 20 de marzo de 1984 del Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Dichas comisiones se reúnen con una periodicidad trimestral, de acuerdo con la planificación que a estos efectos se determine en la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Al contar con representantes de las organizaciones miembro del CARL (UGT-A, CCOOA y CEA) de la provincia, se configuran como un instrumento idóneo para abordar la gobernanza de la negociación colectiva en la provincia de manera preventiva, buscando el acercamiento con las personas negociadoras en los correspondientes ámbitos territoriales, incentivando el diálogo y prestando la colaboración requerida en cada momento. Esta actuación tiene una importancia fundamental para alcanzar la normalidad y fluidez en el desarrollo de las relaciones laborales, y para lograr la implicación directa desde una perspectiva responsable, de los sujetos titulares de la autonomía colectiva, organizaciones empresariales y sindicales.

### Comisión de trabajo para el desarrollo de recomendaciones, cláusulas tipo y buenas prácticas para la negociación colectiva

Según lo previsto en el artículo 9.2 f) de la Ley 4/1983, corresponde al Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales constituir comisiones de trabajo, asignándoles misiones específicas y estableciendo su composición y reglas de funcionamiento. En este sentido, por acuerdo del Pleno de fecha 20 de marzo de 2024, se constituyó la Comisión de trabajo para el desarrollo de recomendaciones, cláusulas tipo y buenas prácticas para la negociación colectiva, en el marco del II Plan de apoyo del CARL a la negociación colectiva laboral andaluza.

Entre las funciones de esta Comisión se incluyen la elaboración de documentos de trabajo en relación con diversas medidas del II Plan de apoyo del CARL, tales como la facilitación de guías para la negociación colectiva bajo el principio de buena fe, la creación de índices y recomendaciones sobre materias propias de la negociación colectiva, y la elaboración de protocolos y cláusulas tipo en áreas como la igualdad de género, la prevención de conflictos laborales y la adaptación a nuevas realidades empresariales. Asimismo, la Comisión promoverá la incorporación del SERCLA como mecanismo de resolución de conflictos y dará cuenta mensualmente a la Comisión Permanente del CARL sobre el avance de sus tareas.

En cuanto a su composición, la Comisión de trabajo estará integrada por un representante de cada una de las organizaciones miembros del Consejo, el responsable de la Cátedra de Negociación Colectiva y Mediación del CARL, bajo la presidencia del presidente del CARL o la persona en quien delegue, actuando como secretario el jefe de servicio de negociación colectiva.

Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad mensual, conforme a la planificación establecida en el acuerdo del Pleno, con el objetivo de garantizar el desarrollo de sus funciones y la consecución de los objetivos establecidos en el II Plan de apoyo del CARL a la negociación colectiva.

### Calendario de reuniones

Durante el año 2024 se han celebrado cuatro reuniones del Pleno del Consejo Andaluz de

Relaciones Laborales. El calendario de dichas reuniones fue el siguiente:

20 de marzo (Sevilla)	19 de junio (Sevilla)
18 de septiembre (Sevilla)	18 de diciembre (Sevilla)

Por su parte, durante el año 2024 se han celebrado trece reuniones de la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, celebrándose una de ellas en sesión extraordinaria. El calendario de dichas reuniones fue el siguiente:

02 de febrero (Osuna)	21 de febrero (Córdoba)
20 de marzo (Sevilla)	24 de abril (Huelva)
21 de mayo (Granada) extraordinaria	22 de mayo (Granada)
19 de junio (Sevilla)	10 de julio (Sevilla)
10 de julio (Sevilla)	24 de septiembre (Sevilla)
23 de octubre (Málaga)	20 de noviembre (Sevilla)
18 de diciembre (Sevilla)	

Durante el año 2024 se han celebrado treinta y dos reuniones de las Comisiones Técnicas Provinciales de seguimiento del ritmo de la Negociación Colectiva del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. El calendario de dichas reuniones fue el siguiente:

	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
1er. Trim.	21/03	22/02	20/03	23/01	15/03	24/01	24/01	21/03
2º Trim.	21/06	23/05	20/06	24/04	14/06	18/04	30/04	20/06
3er. Trim.	27/09	27/09	20/09	17/09	20/09	24/07	18/09	19/09
4º Trim.	19/12	12/12	20/12	28/11	13/12	23/10	26/11	19/12

Por último, durante el año 2024 se han desarrollado tres reuniones de la Comisión de trabajo para el desarrollo de recomendaciones, cláusulas tipo y buenas prácticas para la negociación colectiva.

## Personal adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

<b>Sede central</b>	<p>D<sup>a</sup>. Beatriz Barranco Montes  <b>Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo</b></p> <p>D. Luis Roda Oliveira  <b>Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral</b></p> <p>D<sup>a</sup> María Victoria Martín-Lomeña Guerrero  <b>Secretaria General de Servicio Público de Empleo y Formación</b></p> <p>D. Víctor de Santos Sánchez  <b>Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</b></p>
<b>Por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo</b>	<p>D<sup>a</sup>. Beatriz Barranco Montes  <b>Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo</b></p> <p>D. Manuel Rodríguez Berenguer .  <b>Jefe de Servicio del SERCLA</b></p> <p>D. Francisco Pina Pérez.  <b>Jefe de Servicio de Negociación Colectiva</b></p> <p>D<sup>a</sup> Encarnación Bejarano Pastor.  <b>Secretaria del presidente</b></p> <p>D. José Benítez Reche.  <b>Administrativo</b></p> <p>D<sup>a</sup> Lourdes Bernal Gómez.  <b>Unidad de Gestión Administrativa</b></p> <p>D<sup>a</sup> Eugenia Bilbao Barrasa.  <b>Sección de Informes y Estudios</b></p> <p>D. Antonio Crespo Carrasco.  <b>Asesor Técnico</b></p> <p>D. Jerónimo Díaz Jiménez.  <b>Asesor Relaciones Laborales</b></p> <p>D<sup>a</sup> Águeda Ferraro Zabala.  <b>Negociado Gestión y Documentación</b></p> <p>D<sup>a</sup> María Isabel Flórez Gómez.  <b>Asesora Técnica</b></p> <p>D<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores López Muñoz.  <b>Titulada Grado Medio</b></p> <p>D<sup>a</sup> María Pilar A. Márquez Pacheco.  <b>Telefonista</b></p> <p>D<sup>a</sup> Aurora Martínez Torres.  <b>Negociado de Informes y Estudios</b></p> <p>D. José Miguel Fernández.  <b>Departamento de Asuntos Generales</b></p> <p>D. Pablo Molina Romero.  <b>Sección Gestión y Documentación</b></p> <p>D<sup>a</sup> María Ormaechea Mateos.  <b>Unidad de Convenios Colectivos</b></p> <p>D<sup>a</sup> María José Ramírez Carmona.  <b>Asesora Técnica de Estudios</b></p> <p>D<sup>a</sup> Inés Rodríguez Martín.  <b>Titulada Superior</b></p> <p>D<sup>a</sup> María Dolores Rincón Borrego.  <b>Asesor Técnico-Estudios</b></p>

<b>Coordinadores/as provinciales</b>	D. Juan Modesto Espinosa Sierra (Almería) D. Emilio Sambucety Martín (Cádiz) D <sup>a</sup> M. <sup>a</sup> Angustias González Montes (Córdoba) D. Francisco Palma Contreras (Granada) D. Francisco Miguel Moreno García (Huelva) D. Diego Gallardo Palacios (Jaén) D <sup>a</sup> Carmen Marina Vallejo Ribera (Málaga)
<b>Personal técnico SERCLA en las Delegaciones Territoriales</b>	D. José María Reguera Benítez D <sup>a</sup> Mercedes Calderón Pérez D <sup>a</sup> Estefanía Martín Rubiera D <sup>a</sup> Noelia Muñoz Molina Convenios

### Convenios con otras instituciones

Durante el año 2024 se ha celebrado el convenio de Colaboración Educativa para la realización de prácticas académicas externas y trabajos de fin de grado y máster de estudiantes universitarios con la Universidad de Sevilla. El convenio fue suscrito el 15 de abril de 2024 y su prórroga es expresa, renovable por otros cuatro años. A raíz de este convenio, los alumnos de la Universidad de Sevilla que cursen estudios superiores relacionados con las relaciones laborales pueden realizar sus prácticas en el CARL.

Además, durante el mismo año se han suscritos los siguientes convenios que desarrollan las dos subvenciones nominativas contempladas concedidas por el CARL y establecidas, en la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024:

- Convenio de colaboración entre la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y Universidad Internacional de Andalucía para la creación de la cátedra sobre negociación colectiva y relaciones laborales y la articulación de la concesión de una subvención nominativa directa con fecha de 15 de abril de 2024.
- Convenio de colaboración entre la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y la Universidad internacional Menéndez Pelayo, O.A. para la concesión de una subvención nominativa directa para la formación en mediación laboral en Andalucía de fecha 11 de octubre de 2024.

Por otra parte, continúan en vigor los siguientes convenios:

- Convenio de colaboración con la Fundación Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) para divulgar e investigar en materia de mediación laboral. Firmado el 7 de junio de 2023 y renovable por cuatro años.
- Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer sobre formación en género en el ámbito de la negociación colectiva. Fue suscrito en diciembre del año 2020, y fruto de este convenio se desarrollan actividades formativas con perspectiva de género a las personas negociadoras de convenios colectivos.

- Convenio de colaboración con el Defensor del Pueblo Andaluz para la colaboración mutua en la realización de actividades de información y difusión de la mediación como fórmula idónea para la gestión de conflictos, celebrado en diciembre de 2019.
- Convenio de Cooperación Educativa para la realización de prácticas externas de estudiantes universitarios con la Universidad de Málaga. Este convenio fue suscrito en mayo de 2021.
- Acuerdo de Colaboración para facilitar el conocimiento y propiciar el uso de los métodos adecuados de solución de conflictos, señaladamente la mediación y el arbitraje, por las personas trabajadoras, el tejido empresarial andaluz y la ciudadanía en general, con la Asociación para el Ejercicio de la Mediación y el Arbitraje (ASEMARB), suscrito en mayo de 2021.
- Convenio de colaboración entre el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales para la divulgación, asistencia y desarrollo de actividades de mediación. Este convenio se suscribió en junio de 2023 y tiene una duración de cuatro años.

### Sedes e instalaciones

Almería	Plaza 3 de Abril, 2 - 1ª planta. 04005 Almería
Cádiz	C/ Barbate esquina San Mateo. 11012 Cádiz
Cádiz (Algeciras)	Agentes Comerciales, 1-Entreplanta. 11202 Algeciras
Cádiz (Jerez)	Alameda Cristina, 11-1ª Planta. 11403 Jerez de la Frontera
Córdoba	Avda. del Gran Capitán, 12 - 4ª planta. 14001 Córdoba
Granada	Avda. de Madrid, 7 - 8ª planta. 18012 Granada
Huelva	Camino El Saladillo, s/n. Edificio Vista Alegre. 21007 Huelva
Jaén	Avda. Antonio Pascual Acosta, 1. 23009 Jaén
Málaga	Avda. Juan XXIII, 82 - 29006 Málaga
Sevilla	C/ Algodón, 1 - esquina Avda. de Hytasa - 41006 Sevilla

Durante el año 2024 las reformas, reparaciones y mejoras que se han acometido en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en Sevilla, son las que se detallan a continuación:

- Trabajos de impermeabilización de la azotea de la sede del CARL.
- Reforma y adecuación de la Sala de Plenos.
- Adquisición de dos máquinas de aire acondicionado.
- Mejora de la iluminación en tres despachos.
- Reparación de daños en el ascensor ocasionados por el temporal del mes de abril.
- Adquisición de una televisión para su colocación en la entrada-recepción para la difusión de los servicios, actividades, calendario y reuniones del CARL.

En cuanto a las intervenciones efectuadas en las sedes provinciales del SERCLA:

- Sede Jaén: se ha efectuado el traslado de su sede al edificio del Centro de Prevención de Riesgos Laborales, sito en Avda. Antonio Pascual Acosta, 1. 23009 – Jaén.
- Sede Granada: Se ha instalado el sistema de refrigeración.



**1.**

**NATURALEZA  
Y COMPOSICIÓN**



## ACTIVIDAD ORGANIZATIVA E INSTITUCIONAL PROPIA. PRESENCIA REPRESENTATIVA DEL CONSEJO



La actividad institucional del año arrancó con los días 1 y 2 de febrero en Osuna con la primera Comisión Permanente de 2024, centrada en la programación de la anualidad, siempre con el propósito de seguir trabajando por el sistema andaluz de relaciones laborales, por el impulso de la negociación colectiva y la resolución de los conflictos laborales.

A la finalización de la Comisión Permanente del CARL tras intensos dos días de trabajo, se ha puesto en práctica la realidad del diálogo social en Andalucía con CCOO, UGT y CEA.

Acuerdos, compromisos y propuestas con una irrenunciable voluntad

de seguir trabajando juntos dentro del CARL para mejorar el sistema de relaciones laborales. El presidente del CARL, D. José Manuel Gómez Muñoz, agradece a D. Carlos Chavarría su acogimiento en la Escuela Universitaria de Osuna, y a todo el personal de la Escuela Universitaria por su generosidad y caluroso acogimiento.



En la imagen, los miembros de la Comisión permanente del CARL y el director de la Escuela Universitaria de Osuna.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) celebró el 21 de febrero en Córdoba la Comisión Permanente Ampliada, que ha contado con la presencia del Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, junto a la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D<sup>a</sup> María Dolores Gálvez Páez, D. Luis Roda Oliveira, Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, D. Eduardo F. Candau Camacho, Secretario General del CARL, D. Francisco Pina Pérez, Jefe de Servicio de Negociación Colectiva, D. Manuel Rodríguez Berenguer, Jefe de



Servicio del SERCLA, y la Coordinadora SERCLA de Córdoba, D<sup>a</sup> María Angustias González Montes. Por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y de Córdoba (CECO), D. Manuel Alba Tello, D. Joaquín Gisbert y D. Antonio Arroyo Díaz. Por parte de

UGT, D. Julián Vileya Rodríguez, D. Juan Afonso Regalado, D. Vicente Palomares Canalejos y D. Antonio Pérez Díaz; y en representación de CCOO asistieron D<sup>a</sup> Yolanda Carrasco Tenorio, D. Manuel Martínez García, D<sup>a</sup> Marina Borrego Martínez y D. Francisco Aurelio Martín Carrera.

En este encuentro se ha analizado la situación de la negociación colectiva en esta provincia, así como los datos derivados de la gestión del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) durante el año 2023. La Comisión Permanente del CARL ha destacado el peso económico, jurídico y social de los convenios colectivos suscritos en 2023 en la provincia, destacando los del sector del metal, del aceite, la madera o el transporte de mercancías por carretera, entre otros. En este año 2023 se han sacado adelante un total de 9 convenios negociados que afectan a más de 5.500 empresas y más de 40.000 personas trabajadoras de Córdoba. Tras la Comisión Permanente se ha presentado el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva (II PANC) del CARL a las personas responsables de los procesos de negociación en la provincia, así como la implementación de medidas previstas para 2024, fundamentalmente referidas a la formación de las personas negociadoras y a la elaboración de recomendaciones y cláusulas tipo.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) celebró el 20 de abril en Huelva la Comisión Permanente Ampliada, que ha contado con la presencia del Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, junto al Delegado territorial de Empleo, D. Juan Carlos Duarte Cañado, D. Luis Roda Oliveira, Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, D. Eduardo F. Candau Camacho, Secretario General del CARL, D. Francisco Pina Pérez, Jefe de Servicio de Negociación

Colectiva, D. Manuel Rodríguez Berenguer, Jefe de Servicio del SERCLA, y el Coordinador SERCLA de Huelva, D. Francisco Moreno García.



En la imagen, los miembros de la Comisión Permanente ampliada de Córdoba del pasado 21 de febrero

Por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y de Huelva (FOE), D. Manuel Alba Tello, D. Eugenio Gil García, D.

José Manuel López Mayorga (online), D. Daniel Caldentey Raya y D. Joaquín Vázquez González. Por parte de UGT, D. Julián Vileya Rodríguez, D. Juan Afonso Regalado, D. Francisco José Gutiérrez Bernal, D. Javier Pérez Barbosa y D. Francisco Chica Flores. En representación de CCOO asistieron D<sup>a</sup> Yolanda Carrasco Tenorio, D. Manuel Martínez García, D<sup>a</sup> Julia Perea Álvarez, D. Benito Sáez Luna y D<sup>a</sup> Trinidad Gallardo Pérez.



En la imagen, los miembros de la Comisión Permanente ampliada de Huelva, celebrada el pasado 20 de abril.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) celebró el 22 de mayo en Granada, en el Centro Albayzin, dependiente de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, la Comisión Permanente Ampliada, que ha contado con la presencia del Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D. José Manuel Gómez Muñoz, junto al Delegado territorial de Empleo, D. José Javier Martín Cañizares, D. Eduardo F. Candau Camacho, Secretario General del CARL, D. Francisco Pina Pérez, Jefe de Servicio de Negociación Colectiva, D. Manuel Rodríguez Berenguer, Jefe de Servicio del SERCLA, y el Coordinador SERCLA de Granada, D. Francisco Palma Contreras.

Por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía y Granada, D. Manuel Alba Tello, D. Eugenio Gil García (online), D<sup>a</sup> María Vera Zurita y D. Antonio Hernández Conde. Por parte de UGT, D. Julián Vileya Rodríguez, D. Juan Afonso Regalado (online), D. Luis Miguel Gutiérrez Rubio y D. Eugenio Soto Villafranca. En representación de CCOO asistieron D<sup>a</sup> Yolanda Carrasco Tenorio, D. Manuel Martínez García, D. Manuel Mesa y D<sup>a</sup> Clara Castarnado Calvo.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, celebró el 10 de julio su Comisión Permanente en la Delegación Territorial de Empleo de Sevilla en la que se ha hecho



En la imagen, los miembros de la Comisión Permanente ampliada de Granada, celebrada el pasado 22 de mayo

balance de la actividad del Consejo en el primer semestre del año, con la presencia del delegado territorial de empleo, D. Antonio Agustín Vázquez.

A esta Comisión han asistido por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y de la Confederación de Empresarios

de Sevilla (CES), D. Manuel Alba Tello, D. Eugenio Gil García, D. José Manuel López Mayorga (online), D. Antonio Montero y D<sup>a</sup> Eugenia Millán. Por parte de UGT, D. Julián Vileya Rodríguez, D. Juan Afonso Regalado, D. Juan Bautista Ginés Viera y D<sup>a</sup> María Iglesias Domínguez; y en representación de CCOO asistieron D. Manuel Martínez García, D. Carlos Aristu Ollero y D. Sergio Montero García.



Estas reuniones tienen como objeto una política de acercamiento del CARL a la realidad del terreno provincial, celebrando comisiones permanentes en las Delegaciones de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Córdoba, Huelva, Granada y Sevilla y realizar la presentación del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía

(2023-2025) en estas provincias ante los representantes sindicales y empresariales de la provincia, tomando el pulso en directo a la situación de la negociación colectiva provincial y a su conflictividad.

Por último, el pasado 23 de octubre tuvo lugar la Comisión Permanente ampliada celebrada en Málaga, con la participación de la representación de las organizaciones miembros en la provincia, en donde se analizó con detalle la situación de la negociación colectiva y la gestión del SERCLA en Málaga. De manera especial, durante la reunión se entregó la distinción y el reconocimiento a D. José Manuel López Mayorga por el 25 aniversario del SERCLA, en su condición de mediador del Sistema desde sus inicios en 1999 y actualmente miembro de la Comisión Permanente del CARL en representación de la CEA.

El 15 de abril, en la sede de la Universidad Internacional de Andalucía en la Cartuja, Sevilla, se realizó el



En las imágenes, entrega de la distinción a D. José Manuel López Mayorga, con ocasión de los 25 años de funcionamiento del SERCLA



acto protocolario de la firma del Convenio institucional de creación de la Cátedra UNIA/CARL de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía. A la firma, nuestra consejera, Dña. Rocío Blanco y el Rector, D. José Ignacio García. Con nuestro agradecimiento a Dña. Emilia Castellano, Vicesecretaria general UNIA por el trabajo realizado para hacer posible esta Cátedra que impulsará la negociación colectiva de calidad en Andalucía.

A destacar igualmente durante la pasada anualidad la recepción por el presidente de la Junta de Andalucía, D. Juan Manuel Moreno Bonilla, en el palacio de San Telmo el día 25 de junio, al equipo de mediación del conflicto de ACERINOX. En el acto estuvo presente nuestra consejera, Dña. Rocío Blanco. Un equipo de mediación formado por Emilio Sambucety, Francisco Pina, Eduardo Candau y Carmen Ferradans. Al acto nos acompañó el delegado Territorial de Empleo de Cádiz, Daniel Sánchez.



Igualmente es de reseñar la estrecha colaboración entre los Consejos de relaciones laborales y entre los organismos autónomos de mediación laboral de España, materializada a lo largo de 2024 en la celebración de distintos actos conjuntos. Así, en Madrid, el jueves 22 de febrero, se participó en la “Jornada sobre mediación intrajudicial en el orden social”, organizada por la Fundación SIMA FSP. Durante la misma se presentó el Convenio Administrativo para la Mediación Intrajudicial Laboral que las organizaciones UGT, CCOO, CEOE y CEPYME firmaron con el Consejo General del Poder Judicial.

El 4 de noviembre del corriente se celebró la Jornada Institucional conmemorativa de los 25 años de creación de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura, celebrada en Badajoz, analizando temas de relevancia y actualidad en el marco de las relaciones laborales, desde la perspectiva legislativa, de la autonomía colectiva y la judicial. El objetivo de dichas Jornadas es ofrecer un espacio autonómico de encuentro, dialogo y aprendizaje compartido entre las personas e instituciones del ámbito social. El presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales participó como ponente en la cuarta mesa redonda tratando el tema de los organismos de solución autónoma de conflictos laborales en la infraestructura del sistema democrático de relaciones laborales. La jornada concluyó con el acto de entrega de distinciones a la actividad mediadora.

Significativa y amplia ha sido en 2024 igualmente la presencia y representación del Consejo en numerosos actos, a través de su presidente. Entre otros destacamos los siguientes:



- 25 de enero: Solemne Acto de Investidura de Doctorado Honoris Causa por la Universidad Internacional de Andalucía del Dr. D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, presidente del CARL en su etapa fundacional, presidente del Tribunal Constitucional y consejero permanente de Estado.
- Foro Las Empresas transformando Andalucía, (14 de marzo) con motivo de su 45 Aniversario, CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía). A este evento acudieron los máximos representantes a nivel nacional de CEOE, CEPYME y ATA, así como una importante presencia de responsables empresariales cuya actividad está relacionada con una visión de transformación y modernización organizacional.
- La Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA) celebró el 12 de abril la VI Jornada de Primavera en la ciudad de Córdoba, en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Córdoba (ICA Córdoba), tanto en formato presencial como online, en coorganización, además, del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Córdoba y del Consejo



Andaluz de Graduados Sociales. El presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales tuvo el honor de formar parte de la mesa de inauguración junto con la presidenta de ASNALA, D<sup>a</sup> Ana Gómez Hernández, entre otras personalidades.

- Aniversario de la Escuela Universitaria de Osuna. El 24 de mayo del corriente, el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales acudió a la conmemoración del 30 aniversario de la Escuela Universitaria de Osuna que tuvo lugar en el magnífico Paraninfo del Edificio de la Antigua Universidad de Osuna.

- VI Congreso Internacional de la red iberoamericana de investigación en Seguridad Social. Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de Málaga 26 y 27 de septiembre. El tema principal del mismo era tratar los retos para garantizar la protección social adecuada y suficiente, así como la sostenibilidad y las mejoras voluntarias en la negociación



colectiva, así como los procesos migratorios en el marco iberoamericano. El presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales participó como patrocinador en la mesa de inauguración junto con la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, D<sup>a</sup> Rocío Blanco, con la presidencia del Vicerrector de la Universidad de Málaga, D. Francisco Vila y la presencia de la Decana de la FEST D<sup>a</sup> Ana Rosa del Águila. Un plantel excepcional de expertos nacionales e iberoamericanos para una temática del máximo interés: Seguridad Social, migración económica y sostenibilidad del sistema de pensiones.

- Día de la Empresa en Andalucía. El lunes 28 de octubre tuvo lugar en la sede de la Confederación de Empresarios de Andalucía, el acto de celebración del Día de la Empresa en Andalucía, acto institucional en el que el Parlamento de Andalucía, la Guardia Civil, la Policía Nacional y la Unidad Aceleradora de Proyectos de la Junta de Andalucía han sido reconocidos de forma especial por contribuir a la mejora de la calidad democrática, la seguridad y el desarrollo de la actividad empresarial en Andalucía.



- Jornada sobre la Mediación en las jurisdicciones civil, penal y laboral. 29 de octubre, organizada por la Corte de Arbitraje y Mediación de Sevilla.





# 2.

## FORMACIÓN, JORNADAS, CONGRASOS Y CURSOS



## FORMACIÓN, JORNADAS, CONGRESOS Y CURSOS

Desde su creación, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha llevado a cabo una constante labor de formación, investigación y difusión de sus actividades, tanto a través de acciones propias como en colaboración con otras instituciones. Guiado por el interés en contribuir a la formación de los principales actores de las relaciones laborales, el CARL ha enfocado su acción a la divulgación en materia de mediación laboral y negociación colectiva. Comprometido con el análisis y la observación de la realidad sociolaboral de Andalucía, desde el Consejo también se han puesto en marcha jornadas y proyectos en colaboración con distintas universidades andaluzas. En este sentido, es necesario subrayar la puesta en marcha de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía. Por último, mediante los convenios de prácticas con estudiantes universitarios, el Consejo quiere comprometerse con la formación de los futuros profesionales en el ámbito de las relaciones laborales en Andalucía.

### Formación de personas mediadoras del Sercla

Durante el año 2024 se han llevado a cabo tres cursos de formación para la capacitación inicial en mediación laboral, uno en junio y dos en septiembre. Estos cursos se han configurado como una primera toma de contacto para las nuevas personas mediadoras, que al finalizarlo están capacitados para realizar mediaciones laborales online.



El curso se divide en cuatro sesiones que dan luz sobre el funcionamiento del Sercla, el proceso de mediación adaptado al sistema online y las diferentes técnicas aplicadas al proceso, como el uso del MAAN, el receso técnico o el replanteo.

Durante el año 2024 fueron 68 los alumnos que asistieron a los cursos de formación para la capacitación inicial en mediación laboral, de las que 31 eran mujeres y 37 hombres.

Dos han sido las ediciones que se han desarrollado del Curso de Capacitación Avanzada para la Mediación Laboral, impartido por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) en octubre y noviembre de 2024. Ambas ediciones se han puesto en marcha a través de un convenio entre la UIMP y el CARL, al que han asistido un total de

57 alumnos, 28 de ellos en la primera edición y 29 en la segunda, correspondiendo en global un 43% a mujeres y un 57% a mujeres.

La actividad formativa ha tenido una duración de 125 horas de formación, de las que 45 horas lo han sido de docencia y 80 horas de prácticas.



Este curso responde a la creciente necesidad de formar profesionales en mediación laboral, brindando las competencias esenciales para intervenir en distintos ámbitos de resolución de conflictos. La formación abarcó los sistemas de mediación en organismos autónomos de gestión de conflictos laborales en España, las unidades de mediación intrajudicial en el ámbito jurídico-social, así como experiencias de mediación intra organizacional en empresas y corporaciones. El contenido formativo se orienta a la difusión y aplicación de la mediación en la sociedad en general.

El equipo docente estuvo compuesto por profesionales en el ámbito de la mediación, incluyendo especialistas de organismos autónomos de mediación laboral, personas mediadoras con amplia trayectoria, gerentes de entidades de mediación y profesorado universitario experto en la materia. Esta combinación de experiencia práctica y académica buscaba garantizar una formación integral y actualizada para los participantes.

### Formación IAM/CARL con perspectiva de género en materia de negociación colectiva

Fruto del Convenio de colaboración suscrito en diciembre de 2020 entre el CARL y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), durante el año 2024 se han puesto en marcha tres cursos de formación. Estos cursos se han llevado a cabo a través de una plataforma de Teleformación de la que dispone el Área de Empleos y Empresa del IAM y un total de 228 personas se han matriculado en alguno de ellos.

El primero de estos cursos, de 40 horas de duración, tiene como título El plan de Igualdad en una Empresa: elaboración, implantación, seguimiento y evaluación (3ª Edición 2024). Se ha impartido entre el 30 de septiembre y el 25 de octubre de 2024 y ha contado con un total de 80 alumnos matriculados, de los que 64 son mujeres y 16 hombres. Los alumnos matriculados han recibido formación, entre otros, sobre las fases previas al diseño de un plan de igualdad, los tipos de medidas que deben incluir estos planes o la evaluación final del plan.

El segundo de estos cursos ha tratado sobre Igualdad Retributiva (2ª Edición 2024), de 25 horas de duración. Ha sido impartido entre el 7 y 25 de octubre de 2024 y ha versado sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral, sobre actuaciones para reducir la brecha salarial, así como sobre la transparencia retributiva y los instrumentos para aplicar este principio desde una perspectiva práctica. Las personas matriculadas han participado en foros de debate donde se han propuesto temas y casos prácticos. En total, se han matriculado 77 personas, de las que 67 son mujeres y 10 hombres.

El tercero y último de estos cursos se ha impartido entre el 4 y 29 de noviembre de 2024, y ha tenido por temática el Acoso Sexual y por Razón de Sexo: Protocolo para la prevención y el tratamiento (3ª Edición 2024). Ha tenido una duración de 35 horas y han participado 71 personas, de las que 64 son mujeres y 7 son hombres. Entre el contenido del curso se encuentra la legislación actual y competencias en materia de acoso, la cultura empresarial frente al acoso o los protocolos de prevención en esta materia. Partiendo de un marco teórico, los alumnos y alumnas se han aproximado a la normativa reguladora, y han obtenido conocimientos sobre la aplicación de herramientas y técnicas que posibilitan la identificación de estos casos de acoso.

## Formación a profesionales

A lo largo del año 2024 se han puesto en marcha siete acciones formativas en línea para profesionales adheridos al Código ético del Sercla. En total, han sido 132 los abogados o graduados sociales que han asistido a estas jornadas, enfocadas a la formación en negociación y mediación laboral.

El programa del curso consistió en tres sesiones divididas en tres días distintos. El primero de ellos, a cargo del Catedrático de Psicología Social en la Universidad de Sevilla, Francisco Medina, versó sobre las técnicas, habilidades y estilos de negociación. La sesión también trató sobre la negociación distributiva e integrativa y el mapeo de un conflicto, e incluyó una dinámica de *role play*.

La segunda sesión fue impartida por Antonio Oteros, mediador en los ámbitos laboral, civil, mercantil y familiar, y formador y evaluador en mediación. Durante esta jornada también se usaron dinámicas de *role play*, en este caso aplicadas a la actuación profesional durante la mediación y al método de mediación del Sercla. También se trabajaron las principales herramientas que pueden utilizarse en una mediación.

Por último, la tercera sesión fue impartida por Virginia Vilches, abogada y formadora en mediación e investigadora en conflictos organizacionales. Dicha sesión trató sobre los compromisos éticos del Código ético del Sercla y la preparación de la mediación con el cliente.

**FORMACIÓN EN NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL**  
Para colegios/as adheridos al Código Ético del SERCLA

5, 6 y 7 de marzo  
Sesiones online en horario de 16:30 a 19:30 h.

Entrar Zoom Reunión  
ID de reunión: 445 271 021  
Código de acceso: 80614

Formación en tiempo real. Se exige cámara y micró conectado.  
Certificado de aprovechamiento del CARL

**Programa del curso**

1 de marzo: Marco teórico, habilidades y estilos de negociación. La negociación distributiva e integrativa. El mapeo del conflicto. **Por José**

6 de marzo: Técnicas de negociación distributiva e integrativa. El mapeo de un conflicto. **Por Virginia Vilches**

7 de marzo: Mapeo de un conflicto. El mapeo de un conflicto. **Por Virginia Vilches**

## Cursos de otoño de la Escuela Universitaria de Osuna



Curso de Otoño de la Escuela Universitaria de Osuna

Los días 8 y 9 de octubre, tuvieron lugar las dos sesiones del Curso de Otoño de la Escuela Universitaria de Osuna dedicado al CARL ante los retos del sistema de relaciones laborales. Con nuestro agradecimiento al Director Gerente de la Fundación Francisco Maldonado, Carlos Chavarría, y las intervenciones de Eduardo Candau, SG del CARL, José Blas Fernández, Presidente del Consejo de Colegios de Graduados Sociales de Andalucía, Estefanía Portillo, Diputada de la Junta de Gobierno del ICAS, y los miembros de la Comisión Permanente del CARL, Manuel Carlos Alba (CEA), Yolanda Carrasco (CCOO) y Julián Vileya (UGT). Intensas y productivas jornadas de reflexiones en torno a los muchos retos de la mediación laboral intra y extrajudicial en Andalucía.

En la segunda de las sesiones del Curso de Otoño de la Escuela Universitaria de Osuna dedicado al CARL ante los retos del sistema de relaciones laborales contamos con un panel excepcional conformado por Federico Navarro, Director de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales UNIA/CARL, Eva Garrido, Catedrática de Derecho del Trabajo de la UCA, María Luisa Pérez Guerrero, Profesora Titular de Derecho del Trabajo de la UHU y Antonio Valverde, Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la USE. Nos acompañó Francisco Pina, Jefe del Servicio de Negociación Colectiva del CARL, y hemos podido poner en contexto las últimas reformas de la negociación colectiva en España con la realidad y las exigencias de los procesos de negociación en Andalucía. Provechosa y estimulante sesión de trabajo en el insuperable marco del CREAR de la Escuela Universitaria de Osuna, Universidad de Sevilla.

### XLI Edición de las Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. “Necesidades empresariales y tutelas laborales”

Durante los días 21 y 22 de noviembre de 2024 se celebraron las Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, en su XLI Edición. Bajo el título “Necesidades empresariales y tutelas laborales”, dicha edición tuvo lugar en la Escuela Universitaria de Osuna, y se estructuró en tres paneles de ponencias generales y específicas, donde intervinieron investigadores y académicos del ámbito del Derecho del Trabajo, y dos mesas redondas, en las que participaron profesionales del ámbito de las relaciones laborales y miembros de las organizaciones sociales.

La inauguración de estas Jornadas estuvo a cargo de la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Dña. Rocío Blanco, junto a la Alcaldesa de Osuna, Dña. Rosario Andújar. La coordinación de estas cuadragésima primera jornadas universitarias se ha realizado por parte de la Universidad de Sevilla y su departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del profesor Eduardo Román Vaca que se desarrollan en el ámbito de la Escuela Universitaria de Osuna.



Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales

Del mismo modo, se hizo mención al trabajo desarrollado por el Comité Científico de las Jornadas, compuesto por Eva Garrido Pérez (UCA), Cristóbal Molina Navarrete (UJA), Francisco Vila Tierno (UMA) y María Luisa Pérez Guerrero (UHU). El Comité Científico desarrolla un trabajo capital en modo Comisión Permanente consistente en revisar temáticas de las ponencias específicas, plazos de entrega, contenidos, premios y accésit. Trabaja durante meses en reuniones virtuales o presenciales, según convenga, y son muchas las cuestiones relacionadas con la calidad científica del evento que se analizan de manera minuciosa y casi nunca pacíficas. Esto engrandece y merita el esfuerzo académico de sus componentes, que cambian de manera rotatoria entre universidades según el turno establecido, y nos permite aquilatar la calidad de nuestras Jornadas, la cual nos han permitido tener la monografía preparada a tiempo de ser entregada en la inauguración del

evento. También agradeció, igualmente, al personal del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, desde su secretario general, Eduardo Candau, a la secretaria del presidente, Encarni Bejarano, a Pablo Molina, que ha cuidado de la edición del monográfico, y a Lourdes Bernal y Loli López que nos acompañó en esta sede. Del mismo modo, agradeció su trabajo al personal técnico de la Escuela de Osuna que nos ha dado todo tipo de facilidades en la preparación del evento.

Estas Jornadas presentan tres novedades que hemos impulsado desde el Consejo porque entendemos vienen a contribuir a prestigiar un formato que tiene dimensiones congresuales, y si queremos avanzar, tenemos que arriesgar. En primer lugar, hemos buscado una ubicación alternativa a la de la capital de Andalucía en la medida en que acercamos al centro geográfico de nuestra Comunidad unas Jornadas que quieren crecer en sus niveles de participación y asistencia. No es la primera vez que se hace, pero con esta edición hemos recuperado la tradición que vio nacer aquellas jornadas andaluzas en Jerez de la Frontera, Palma del Río, Antequera o Ronda. Debemos volver a recuperar las jornadas en Almería, y a partir del año próximo, con la incorporación de la UNIA, tendremos ocasión de disfrutar de cualquiera de sus sedes en La Rábida, la Cartuja de Sevilla o Baeza. En



En la imagen, mesa de inauguración de las Jornadas Universitarias

segundo lugar, hacemos posible por vez primera la corresponsabilidad financiera de los Departamentos y grupos de investigación andaluces en la gestión de los gastos originados por el evento, evento que pertenece desde sus orígenes a las propias universidades andaluzas y que siempre ha patrocinado y coorganizado, y seguirá haciéndolo, el CARL. Y, en tercer lugar, hacemos posible una vieja aspiración académica a la altura de los congresos nacionales de ma-

yor relieve, entregando el libro monográfico de las Jornadas en el momento de la recepción de los participantes. Mejorar para seguir creciendo.

Todo ello configura el impulso que hemos querido imprimir a las Jornadas Universitarias Andaluzas en esta etapa nueva del CARL que viene caracterizada por varios vectores de innovación. En primer lugar, la realización de la reunión del Consejo Académico preparatorio de las Jornadas a finales de enero o principios de febrero de cada año para fijar la temática y la fecha de celebración, generalmente a finales del mes de noviembre del año en curso. Ello aquilata la posición de las Jornadas en el calendario de encuentros académicos de cada año, permite a los ponentes invitados tiempo suficiente para la preparación de sus conferencias y evita que se puedan producir solapamientos accidentales de fechas con otros eventos.

Además, la proyección exterior al ámbito estrictamente andaluz de las Jornadas Universitarias, haciendo extensiva la invitación a ponentes de universidades no andaluzas, dentro y fuera de España, lo que nos permite irradiar y conectar a la vez

con el conocimiento que elaboramos y recibimos de toda la doctrina *iuslaboralista*. Hemos empezado con universidades nacionales y europeas, y creemos que podemos incorporar también experiencias académicas de fuera de Europa, pues el grado de madurez de nuestras Jornadas y de los departamentos, grupos y proyectos de investigación andaluces, nos lo permite.



En la imagen, D. Manuel Carlos Alba Tello. Director del Área Jurídica de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía; D. Manuel Martínez García, técnico asesor de Comisiones Obreras Andalucía y D. Manuel Gallego Reyes, técnico asesor de la unión general de trabajadoras y trabajadores de Andalucía, moderados por el Presidente del CARL.

De igual manera, innovamos y crecemos en la medida en que proyectamos la actividad de las Jornadas Universitarias Andaluzas en las redes sociales y, a partir de esta edición número 41º en Sevilla, en los medios de comunicación, pues tenemos que hacer realidad de manera directa la transferencia de conocimiento a la sociedad, y debemos utilizar los medios que hemos puesto en marcha para ello desde el Consejo.

Necesitamos seguir impulsando la colaboración entre la Administración pública andaluza, y en concreto la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y el mundo académico para incorporar a nuestras iniciativas las mejores aportaciones que nos hagan llegar los que más saben. En esta línea, recordó el presidente del CARL que, a propuesta suya, tras aprobación por su Comisión Permanente, se ha incorporado a los profesores y profesoras titulares de universidad y contratados doctores a los Colegios de Presidentes/as de Convenio Colectivos, así como de Árbitros del Consejo en algunas provincias. La Revista Temas Laborales ha empezado a distribuirse también a partir de esta presidencia a este colectivo de profesores.



En la imagen, ponencia de clausura de las Jornadas Universitarias a cargo del profesor D. Tiziano Treu.

**3.**

**CÁTEDRA CARL/UNIA  
DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA Y  
RELACIONES  
LABORALES**





Logo de la Cátedra CARL/UNIA

La Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía UNIA nace en el marco del II Plan de Apoyo de la Negociación Colectiva de Andalucía (II PANC 2023-2025), una iniciativa promovida por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). Bajo la dirección del catedrático Federico Navarro Nieto, de la Universidad de Córdoba, esta Cátedra se erige como un espacio fundamental para la reflexión, el estudio y la generación de propuestas que permitan avanzar en la consolidación de una negociación colectiva más justa, efectiva y adaptada a las nuevas realidades laborales.

El 20 de marzo se celebró el primer Pleno del año del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales CARL en la sede de la Universidad Internacional de Andalucía UNIA, con motivo de la presentación de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales CARL/UNIA. Bajo la presidencia de nuestra Consejera Rocío Blanco y los representantes de UGT, CCOO y CEA, hemos aprobado la constitución de la Comisión Técnica de Trabajo para implementar las medidas del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía. Se ha presentado la Cátedra por su director, el Prof. Federico Navarro, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Córdoba. Con nuestro agradecimiento a Emilia Castellano, vicesecretaria general UNIA y Javier Calvo, delegado del Rector por su colaboración indispensable para la puesta en marcha de este proyecto formativo e investigador de la CEETA y la UNIA.



bajo para implementar las medidas del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía. Se ha presentado la Cátedra por su director, el Prof. Federico Navarro, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Córdoba. Con nuestro agradecimiento a Emilia Castellano, vicesecretaria general UNIA y Javier Calvo, delegado del Rector por su colaboración indispensable para la puesta en marcha de este proyecto formativo e investigador de la CEETA y la UNIA.

Durante los días 17 y 18 de octubre se ha celebrado el Encuentro de otoño: Nuevos horizontes para la negociación colectiva en Andalucía, una iniciativa organizada por la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) y la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), en la sede de la UNIA Santa María de la Rábida. Este Encuentro ha reunido hasta 140 participantes de manera presencial y virtual.

Igualmente, como parte del contenido de la Cátedra se ha puesto en marcha el Observatorio de Negociación colectiva de Andalucía. Este observatorio tiene como tarea, conforme al Objetivo Estratégico 3 y el Objetivo Operativo 6 del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (II PANC 2023-2025), la realización de informes estadísticos cualitativos trimestrales sobre la negociación colectiva andaluza.

Durante el año 2024 se desarrollaron dos informes trimestrales. El primero de ellos, durante el segundo trimestre, tiene como objetivo analizar cualitativamente la regulación de los convenios en Andalucía durante el periodo mencionado, tanto en el ámbito sectorial como empresarial. Se centra en la revisión de condiciones laborales clave, como jornada, salario y modalidades contractuales, diferenciando las nociones laborales tradicionales de aquellas más recientes, como la desconexión digital. Además, se examina cómo los convenios sectoriales y empresariales abordan estos temas. El informe incluye un estudio previo sobre la estructura de la negociación colectiva andaluza, elaborado por el profesor Federico Navarro Nieto, que destaca la fragmentación de la negociación por sectores y provincias.

Dicho informe destacó que la negociación colectiva en Andalucía sigue siendo un proceso centrado en conceptos regulatorios tradicionales. Esta negociación se caracteriza por una fuerte fragmentación sectorial, con numerosos convenios que abarcan diferentes áreas funcionales, un fenómeno que se repite en diversas provincias. Además, la regulación de las nociones clásicas del Derecho del Trabajo se actualiza conforme a las reformas legislativas, aunque los aspectos más desarrollados son los relacionados con el tiempo de trabajo y los salarios, mientras que otros temas laborales tienen una presencia menor y desigual en los convenios. Por último, se observa que la negociación colectiva está integrando gradualmente nuevos temas, como la desconexión digital, el acoso laboral y los planes de igualdad, reflejando poco a poco los derechos reconocidos en las reformas legislativas. Sin embargo, su inclusión en los convenios varía en frecuencia y velocidad.

Por su parte, el segundo informe, relativo al tercer trimestre analizó los convenios sectoriales y de empresa publicados en dicho periodo, observando que sigue la misma tendencia del segundo trimestre: predominan los convenios de empresa sobre los sectoriales. La negociación sectorial se limita a seis provincias, mientras que en las provincias de Almería y Cádiz no se firmó ningún acuerdo. En cuanto a los convenios de empresa, se firmaron 42 en total, destacando Málaga con 9 y Huelva con solo 1. Los temas tratados son similares a los del trimestre anterior, con énfasis en materias clásicas como jornada, salario y flexibilidad, junto con nuevos temas como desconexión digital, igualdad y acoso laboral. Además, el informe incluye un análisis de la estructura de la negociación colectiva andaluza que aborda las reformas normativas y su impacto en la negociación en la región.

Al igual que en el caso anterior, el segundo informe del Observatorio mostró que la negociación colectiva andaluza sigue abordando principalmente las materias clásicas,

como jornada, salario y flexibilidad. Sin embargo, hay una clara falta de regulación sobre temas nuevos, como la desconexión digital y el control empresarial en nuevas tecnologías y protección de datos. Estas cuestiones son especialmente relevantes en sectores con teletrabajo o tecnología avanzada, pero aún no se reflejan en los convenios. Es necesario que la negociación se adapte a las reformas legales, como la Ley Orgánica de Protección de Datos de 2018, para evitar que quede desactualizada. El informe concluyó que será necesario continuar observando si estos temas se incluyen en futuros convenios, lo que enriquecería la negociación colectiva andaluza.

Finalmente, la Cátedra impulsó la puesta en marcha de la Newsletter CARL/UNIA sobre Negociación Colectiva y mediación Laboral en Andalucía. Se trata de un boletín informativo mensual que dedica su espacio a la divulgación de temas clave en el ámbito de las relaciones laborales, con especial foco en la negociación colectiva, la mediación laboral y las actividades de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía - UNIA. Esta publicación inicia su número 1 en junio de 2024 y busca ser un faro de conocimiento para aquellos profesionales que desempeñan un papel fundamental en la construcción y desarrollo de las relaciones laborales en nuestra región.

Los destinatarios principales de este boletín son los negociadores y negociadoras de convenios colectivos andaluces, las personas mediadoras del SERCLA, así como todos aquellos y aquellas profesionales que, desde diversas instituciones y sectores, trabajan por el fortalecimiento y la mejora del sistema de relaciones laborales en Andalucía.

Este boletín, más allá de ser un medio informativo, se convierte en una herramienta para la divulgación de ideas, investigaciones y experiencias que contribuyan a enriquecer el diálogo y la colaboración entre los diversos actores implicados en las relaciones laborales de nuestra comunidad. Con ello, se busca no solo informar, sino también fomentar el intercambio de conocimientos y la reflexión crítica sobre los desafíos y oportunidades que enfrenta la negociación colectiva en la Andalucía contemporánea.

Cada mes, se envía información sobre los convenios colectivos publicados y los acuerdos alcanzados en el Sercla. Igualmente, se publican actividades formativas desarrolladas en el seno de la Cátedra o de otras instituciones del ámbito de las relaciones laborales, así como materiales y guías que pueden ser de utilidad para las personas mediadoras o negociadoras de convenios. También se hace una labor divulgativa del sistema Sercla, mostrando las distintas sedes en las que se realizan las mediaciones y a sus personas mediadoras.

Actualmente, son casi mil las personas suscritas que reciben mensualmente esta publicación.



# 4.

## PUBLICACIONES, DIVULGACIÓN Y REDES SOCIALES



## PUBLICACIONES, DIVULGACIÓN Y REDES SOCIALES

El Consejo dedica parte de sus recursos a la divulgación en los ámbitos de las relaciones laborales, la negociación colectiva y la mediación laboral. En ese contexto, las publicaciones aquí editadas tienen la intención de fomentar la reflexión en estas materias, así como la de permitir a miembros de la academia, profesionales y público en general el acceso a análisis y estudios sobre las mismas. Desde el CARL creemos que la generación de un espacio de intercambio de ideas favorece la actualización constante del conocimiento de los actores involucrados en el campo de las relaciones laborales, lo que contribuye al fortalecimiento del entorno laboral de nuestro territorio.

### TEMAS LABORALES. REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

#### 40º ANIVERSARIO DE LA REVISTA TEMAS LABORALES

El número 175 de la Revista Temas Laborales se lanza coincidiendo con el 40º aniversario de la publicación, que tiene su origen en 1984. La presentación de este número tuvo lugar en enero y a dicho evento asistieron José Manuel Gómez Muñoz, presidente del CARL, Beatriz Barranco Montes, Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y Antonio Agustín Vázquez, Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Sevilla.



Además, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y director de la publicación, presentó dicho número 175 de la revista, un monográfico sobre las políticas estatales y autonómicas de empleo.

Este número ofrece un análisis integral de las políticas de empleo en España, abordando tanto la perspectiva estatal como la autonómica. A través de distintos estudios, se examinan las normas y estrategias que configuran la gestión del empleo, incluyendo el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas, las medidas de fomento del empleo y la atención a colectivos prioritarios. También se analiza el impacto de la orientación profesional, la formación y la recualificación en la empleabilidad, así como la gestión de los flujos migratorios y las reestructuraciones empresariales.



Además, el monográfico profundiza en el papel de la negociación colectiva en la promoción del empleo y en las políticas pasivas de activación de prestaciones por desempleo. Se presta especial atención a los organismos e instrumentos clave en la intermediación laboral, como la Agencia Española para el Empleo, el Servicio Andaluz de Empleo, las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal. En su conjunto, esta obra proporciona una visión completa y actualizada de los retos y oportunidades en la regulación del empleo en España.

## NÚMEROS EN 2024

Temas laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, es una publicación científico-técnica dedicada al estudio y análisis multidisciplinar del mundo laboral, el sistema de relaciones laborales y la protección social. Su enfoque la convierte en una referencia para profesionales de las ciencias sociales, especialmente en disciplinas como el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, la Economía del Trabajo, la Psicología Social, la Sociología del Trabajo y la Ciencia Política.

La revista publica cuatro números anuales con periodicidad trimestral, además de un número monográfico extraordinario. Solo acepta trabajos de investigación inéditos y exclusivos, cuya originalidad es responsabilidad de los autores. Además, Temas Laborales ha sido reconocida por ANVUR (Agencia Nacional Italiana de Valoración del Sistema Universitario y de la Investigación) como revista científica de clase A en el área 12, correspondiente al Derecho y la Ciencia Jurídica.

### NÚMERO 171

La publicación analiza temas como la influencia de la inteligencia artificial en la igualdad de género en el ámbito laboral, la prevalencia de los convenios colectivos autonómicos sobre los estatales, la integración de las prácticas académicas en el sistema de seguridad social y las nuevas regulaciones en materia de conciliación. También se examina el papel de la orientación profesional en el empleo y la complejidad de la negociación colectiva en grupos empresariales descentralizados.

Además, se incluyen comentarios de jurisprudencia sobre cuestiones clave como la aplicación de convenios colectivos en contratas y subcontratas, la flexibilización de sanciones en el ámbito de la inspección laboral y un cambio doctrinal del Tribunal Supremo sobre la consideración de la ceguera como gran invalidez. Finalmente, se ofrece una reseña de la legislación autonómica andaluza.



#### Contenido

Inteligencia artificial, género y trabajo, por María Luz Rodríguez Fernández.

La prioridad aplicativa del convenio colectivo autonómico sobre el estatal y su impacto en la estructura negociadora, por Inmaculada Marín Alonso.

La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de las prácticas académicas, por Antonio José Valverde Asencio.

Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RD-I 5/2023, por Susana Barcelón Cobedo.

La orientación profesional mediante los itinerarios o planes personalizados de actuación. Apuntes sobre el caso andaluz, por Ana

Domínguez Morales.

Negociación colectiva y representación unitaria en grupos de empresa y entornos descentralizados, por José Enrique Ruiz Saura.

¿Puede lograr el «exceso de celo» de un club de fútbol atenuar una sanción por obstrucción a la labor inspectora? La Audiencia Nacional lo dilucida, por José Alberto Rivas Moreno.

Determinación del convenio colectivo aplicable a las contratas y subcontratas, ¿de propia actividad?, por José María Ruz López.

Cambio de doctrina del Tribunal Supremo: La ceguera dejará de ser considerada de forma automática constitutiva de una gran invalidez, por Noelia Losada Moreno.

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin autor especificado.

## NÚMERO 172

El número 172 de la revista ofrece un análisis profundo sobre aspectos clave del derecho laboral y su evolución en el contexto normativo español. A través de diversos estudios, se examinan cuestiones como el control de convencionalidad en el ámbito laboral, el impacto de la reforma laboral en la contratación indefinida, el abuso de la temporalidad en el sector público y las implicaciones legales del factor edad en las relaciones laborales. También se abordan temas específicos, como la regulación de la vida operativa de los controladores aéreos y su relación con los convenios colectivos.

Además, la obra incluye un informe sobre el uso de plataformas digitales como LinkedIn para la divulgación del derecho del trabajo, así como comentarios de jurisprudencia sobre derechos en el empleo público, la extinción del contrato por incapacidad permanente y la validez de la correspondencia privada entre abogados en procesos laborales. Finalmente, se ofrece una reseña de la legislación autonómica andaluza más reciente, proporcionando una visión completa y actualizada sobre las tendencias y desafíos del derecho del trabajo en España.



### Contenido

El control de convencionalidad en el ordenamiento español, con especial referencia a la normativa laboral, por Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.

El desarrollo convencional y el impacto de las modalidades indefinidas tras la reforma laboral en el sector de la construcción, por Fco. Javier Calvo Gallego.

El abuso de la temporalidad en las Administraciones públicas. El complejo de Penélope del Derecho español, por Antonio Costa Reyes.

El final de la vida operativa de los controladores de tránsito aéreo: las complejas relaciones entre la ley y el convenio colectivo, por Carlos Roberto Campo García.

El factor edad en la reforma de 2021 sobre la contratación laboral del sector privado: temporalidad, fijos discontinuos y rotación, por Jaime Piqueras García.

Innovaciones en la divulgación y tratamiento del Derecho del Trabajo por medio de LinkedIn, por Francisco Trujillo Pons.

Derecho al cómputo de la excedencia por cuidado de hijos como tiempo de trabajo efectivo en los procesos selectivos de acceso al empleo público, por Francisca Fuentes Fernández.

Ajustes razonables como límite a la decisión extintiva del contrato de las personas trabajadoras en situación de incapacidad permanente total, por Rosa María Pérez Anaya.

La correspondencia privada entre letrados y su validez como prueba en el proceso laboral: deontología profesional versus “el sagrado derecho de defensa” a la luz del proyecto de Ley Orgánica del derecho de defensa, por José María Moreno Pérez.

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**NÚMERO 173**

En este número se abordan temas como la incapacidad temporal y su impacto dual en el ámbito laboral, los desafíos en la trasposición de la Directiva sobre trabajo en plataformas digitales y la evolución de la prevención de riesgos hacia una promoción más amplia de la salud en el trabajo. Además, se examinan los derechos de información y negociación de los representantes de las personas trabajadoras en la era digital desde una perspectiva comparada.

Junto a estos estudios, la obra incluye un informe sobre la negociación colectiva en Andalucía, comentarios jurisprudenciales sobre aspectos esenciales del derecho colectivo, las condiciones de trabajo y el derecho social comunitario, así como una reseña de la legislación autonómica reciente. En conjunto, este número proporciona una visión integral de los retos y tendencias actuales en el ámbito laboral, con especial atención a la interacción entre normativas nacionales y europeas.

**Contenido**

La dual vertiente de la incapacidad temporal de nuevo en el punto de mira, por Carmen Jover Ramírez.

La Directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición, por Adrián Todolí Signes.

De la prevención de riesgos laborales a la promoción de la salud en el trabajo: reflexiones sobre el concepto francés de “calidad de vida y de condiciones de trabajo”, por Silvia Fernández Martínez.

El deber de informar y el derecho a negociar de los representantes de los trabajadores en la nueva era digital: un estudio comparativo de la normativa italiana y el nuevo marco europeo, por Raquel Coterillo Laso.

La negociación colectiva en Andalucía en 2023, por Juan Manuel Moreno Díaz (Coord.) y Francisco Pina, José María Ruz y María D. Valdueza (Equipo de trabajo).

Convenios colectivos y sucesión de empresa: alcance dentro de los grupos de empresa, por Loredana María Trifan Trifan.

La doble vertiente fundamental del derecho a vacaciones y su prevalencia frente a razones de gasto público conforme a la normativa europea, por Juan Pedrosa González.

La inadecuación al derecho comunitario de la extinción automática del contrato por el reconocimiento de la incapacidad permanente total, por María Teresa Velasco Portero.

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**NÚMERO 174**

Este número de Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social ofrece un análisis actualizado sobre diversas cuestiones clave del derecho laboral y la protección social. A través de estudios especializados, se abordan temas como la estabilidad en el empleo, la previsibilidad en la jornada laboral, la reducción de las brechas de género y el impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. También se examinan las obligaciones de seguridad en la contratación pública desde una perspectiva comparada.

Además, la revista incluye un informe sobre la evolución de la negociación colectiva en Andalucía, comentarios jurisprudenciales sobre condiciones de trabajo, peligrosidad laboral y prestaciones de seguridad social en el marco europeo. Finalmente, se ofrece una

reseña de la legislación autonómica más relevante, proporcionando una visión integral y actualizada de las tendencias y desafíos en el ámbito laboral.



**Contenido**

La prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal como manifestación del principio de estabilidad en el empleo, por Francisco Andrés Valle Muñoz.

Los indicios de la imprevisibilidad en la legislación laboral ante el nuevo derecho a la previsibilidad mínima del tiempo de trabajo, por Edurne Terradillos Ormaetxea.

Medidas preventivas, reductoras y, en especial, correctivas de las brechas de género, por Margarita Arenas Viruez.

La laboralidad de los contratos de creación y uso de réplicas de inteligencia artificial a través de plataformas digitales, por Lorena Grosso Ortega.

Obligaciones de seguridad en la contratación pública en Italia, entre la complejidad y las necesidades de coordinación, por Stefania Buoso.

Informe de la negociación colectiva andaluza (2º trimestre 2024). Juan Manuel Moreno Díaz (Coord.) y Francisco Pina, José María Ruz y María D. Valdueza (Equipo de trabajo).

El tiempo de acompañamiento de un vehículo de mercancías embarcado no es tiempo de descanso, por Diego Velasco Fernández.

Las excepcionales circunstancias para aplicar el plus relacionado con la peligrosidad y su posible neutralización, por Álvaro San Martín Rodríguez.

La prestación por cuidado de un familiar que reside en un Estado miembro distinto del competente: ajustes y límites desde el Derecho de la Unión Europea, por Victoria Rodríguez-Rico Roldán.

Legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**MONOGRÁFICO XLI EDICIÓN DE LAS JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. “NECESIDADES EMPRESARIALES Y TUTELAS LABORALES”**

Este volumen recoge las aportaciones de las XLI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales y ofrece un análisis profundo y actualizado de cuestiones laborales clave. El contenido se encuentra dividido en tres paneles principales: el tiempo de trabajo, las retribuciones e indemnizaciones, y las diversas formas de flexibilidad laboral. Estas jornadas han contado con la participación de destacados expertos



del ámbito iuslaboralista, tanto veteranos como emergentes, que han aportado valiosas perspectivas sobre la complejidad normativa actual, que abarca desde el Derecho interno hasta el Derecho de la Unión Europea e incluso normas internacionales. La obra reúne un total de más de treinta ponencias, reflejando el alto interés y la relevancia de los temas tratados.

En este sentido, el monográfico subraya la importancia de los encuentros científicos en el ámbito laboral, resaltando

la necesidad de mantener a las y los profesionales actualizados ante la creciente complejidad de la normativa. A través de sus contribuciones, se busca no solo enriquecer el conocimiento teórico, sino también influir en la práctica legislativa y en las políticas públicas, para que las reflexiones de la academia tengan un impacto real en el ámbito jurídico y social.

## OTRAS PUBLICACIONES

Este año se ha presentado una publicación y una serie de recursos online para la formación de las personas mediadoras del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (Sercla). Este *Cuaderno para la mediación laboral*, junto con los recursos digitales de apoyo, tienen la vocación de ejercer como catalizador del método Sercla para la mediación de conflictos laborales. De igual forma, pretende servir como guía para la formación continua de las personas mediadoras del sistema.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha decidido publicar un Cuaderno para la Mediación Laboral en el Sercla con el fin de apoyar a las personas mediadoras en su trabajo dentro del sistema, tanto en mediaciones presenciales como en línea, especialmente en esta última modalidad que ha ganado mayor presencia. Este recurso busca estandarizar las prácticas mediadoras y las funciones administrativas a lo largo de las diez sedes del Sercla.



Dicha publicación está dividida en tres partes: la primera ofrece una guía para el manejo de la intranet de mediación, diseñada para quienes se incorporan al sistema, con el objetivo de eliminar el uso de papel mediante la tramitación telemática. En el segundo apartado, se detalla el método común de mediación aprobado por el Sercla, explicando cada paso y sus particularidades cuando se realiza en línea. El tercer segmento incluye la carta de compromisos de la mediación del sistema y una propuesta de adhesión al código ético del Sercla para profesionales que actúan en el sistema. Además, el cuaderno ofrece anexos con documentos útiles para las personas mediadoras y el marco normativo que regula el proceso. Este material se espera que sea de gran utilidad para mejorar la eficacia de las mediaciones laborales.

## EL CARL EN REDES SOCIALES

Durante el año 2024, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha obtenido en total 1675 seguidores en el conjunto de sus redes sociales. De estos, 919 pertenecen a Facebook, 317 a Instagram, 334 a X (antes Twitter) y 105 a LinkedIn.

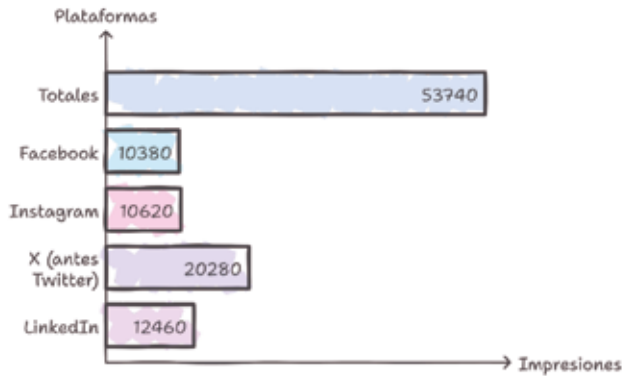
### Seguidores del CARL en redes sociales



Seguidores del CARL en RRSS

En el mismo periodo, se han alcanzado 53740 impresiones en el conjunto de sus redes sociales. En Facebook se han producido 10380 impresiones, mientras que en Instagram el número alcanza 10620, en X 20280 y en LinkedIn 12460. Además, en total, se han producido 4525 interacciones con los posts del CARL, un aumento del 112,44%.

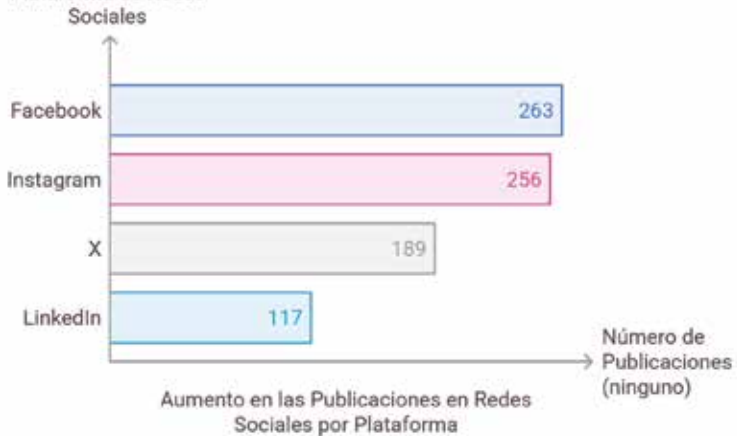
**Impresiones en redes sociales**



Impresiones en redes sociales

Por su parte, también han aumentado las publicaciones en más de un 200%, llegando a 263 en Facebook, 256 en Instagram, 189 en X y 117 en LinkedIn.

**Publicaciones en redes sociales**



Publicaciones en redes sociales





**5.**

**INFORME  
ANUAL DE LA  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
ANDALUZA 2024**



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

El pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, presidido por su presidenta de honor, la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acordó en su reunión de 3 de julio de 2023 aprobar el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía (2023-2025) [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/09/PLAN%20DE%20APOYO%202023-2025%20ok\\_01.09.23.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/09/PLAN%20DE%20APOYO%202023-2025%20ok_01.09.23.pdf).



En la imagen, Pleno del CARL en el que se aprobó el II Plan de apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza

Los principales avances en su cumplimiento durante 2024 han sido los siguientes:

- Se ha llevado a cabo un proceso de normalización de las solicitudes de los servicios a ofertar. Los formularios normalizados definitivos han sido publicados en BOJA e incorporados al Catálogo de Procedimientos y Servicios de la Junta de Andalucía, están igualmente disponibles en la página web del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y en la Oficina Virtual.
- Las instalaciones del Consejo en las ocho provincias andaluzas han sido utilizadas para la constitución y desarrollo de las sesiones de la Comisión Negociadora de los Convenios colectivos de Pompas Fúnebres de Huelva; clínicas privadas de Huelva (primer convenio); actividades agropecuarias de Jaén; transportes regulares y discrecionales de viajeros por carretera de Jaén; transporte interurbano de viajeros de Sevilla; agencias de transporte de Sevilla; Verificaciones Industriales de Andalucía S.A.
- Durante el año 2024 se ha desarrollado el servicio de presidencia de convenios colectivos en las siguientes mesas de negociación: Convenio Colectivo de empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos de la provincia de Sevilla: Presidencia desarrollada por la catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla Dña. Inmaculada Marín Alonso; Convenio Colectivo de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla: Presidencia desarrollada por el profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla D. Antonio José Valverde Asencio; Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las

empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias: Presidencia realizada por la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla Dña. Patrocinio Rodríguez Ramos; Convenio Colectivo del Comercio de Málaga: Presidencia realizada por el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga D. Francisco Vila Tierno; Convenio colectivo de la empresa Acerinox Europa SAU (planta de Palmos): Presidencia realizada por la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz Dña. Carmen Ferradans Caramés; Convenio Colectivo de la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA): Presidencia realizada por el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla D. Jesús Cruz Villalón; Convenio Colectivo de la empresa SOMAJASA - Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.: Presidencia desarrollada por el profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén D. Manuel García Jiménez; Convenio Colectivo de Comercio de Sevilla: Presidencia desarrollada por el profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla D. Jose Luis Lázaro Sánchez

- Acuerdo de Pleno sobre Recomendaciones y Cláusulas Tipo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para la Negociación Colectiva Laboral Andaluza 2025, cuya aprobación definitiva se llevó a cabo en el pleno de 18 de diciembre 2024. <chromeextension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2025/01/Recomendaciones%20y%20cl%C3%A1usulas.pdf>



En la imagen, Pleno del CARL en el que se aprobaron las Recomendaciones y Cláusulas Tipo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para la Negociación Colectiva Laboral Andaluza 2025

- Se han llevado a cabo actuaciones del SERCLA para el desbloqueo de los siguientes convenios colectivos: sector de industria del metal de Granada; sector de comercio de Granada; de pompas fúnebres de Huelva; agencias distribuidoras de gases licuados de Huelva; transportes regulares y discrecionales de viajeros por carretera de Jaén; limpieza de edificios públicos y locales de Jaén; Sector derivados del Cemento de Córdoba; Sector del Amarre y desamarre del Campo de Gibraltar; Empresas Prezero España SA y Prezero Gestión de Residuos SA (empresas que gestionan la limpieza viaria en el municipio de Níjar); Empresa Lirola Ingeniería y Obras SA (gestiona la recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria del municipio de El Ejido); empresa Transportes Rober de Granada; empresa INAGRA (concesionaria del servicio de limpieza de Granada; Empresa de Mercados Centrales de Abastecimientos de Sevilla, Mercasevilla S.A. a través del sometimiento a arbitraje; Setex Aparki del Servicio de Retirada e inmovilización de Vehículos, Depósitos y gestión de Cobros de la Grúa Municipal de Sevilla; Limpieza y Recogida de RSU de Jerez de la Frontera; Aguas del Valle del Guadairo; sector de industria de la madera de Huelva; Clínicas Dentales de Málaga; sector VTC Andalucía; sector de Viticultura de Cádiz; Piel y Marroquinería de Cádiz; empresa TTIA (Terminal Internacional de Algeciras)
- Se ha prestado apoyo técnico a los siguientes convenios colectivos durante 2024: Convenio Colectivo de Salazones y Conservas de la provincia de Huelva; Convenio colectivo de la empresa Acerinox Europa SAU (planta de Palmones)
- Con fecha 15 de abril de 2024 se firmó el convenio de colaboración entre la Universidad Internacional de Andalucía (UNÍA) y la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía para la creación y puesta en marcha de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía.
- Realización de dos cursos de formación continua (Escuela de Negociadores) del 14 de mayo a 20 de junio (30 horas cada uno).
- Asimismo, en el segundo semestre del año, se han realizado las siguientes jornadas y talleres: Día 18 de septiembre: Jornada 25 años de Funcionamiento del SERCLA; Días 8 y 9 de octubre: Jornadas Encuentro de otoño en Osuna; Día 17 y 18 de octubre: Jornadas sobre Negociación Colectiva en La Rábida.
- Se facilitó a las organizaciones miembro del CARL un primer documento de trabajo para la modificación de la Ley del CARL. Este primer texto garantiza la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Andalucía en los órganos de gobierno del Consejo y en las Comisiones Técnicas o Grupos de Trabajo que se creen.
- Con fecha 4 de junio se publicó en el BOJA el Decreto 103/2024, de 28 de mayo, por el que se modifica parcialmente la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Dicho Decreto ampliaba la RPT del CARL en dos puestos y subía un nivel a los coordinadores provinciales.
- Gestión de la comunicación social asociada al Plan de apoyo. Actuaciones de coordinación en esta materia con los responsables de comunicación social de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del plan. En este sentido, se ha producido un aumento de la presencia del CARL en redes sociales (Facebook, X e Instagram).

- Desde el primer año de vigencia del plan hasta ahora se han contestado más de 1400 consultas sobre convenio colectivo aplicable. Durante 2024 han sido 600 las consultas evacuadas.
- Durante el primer año de vigencia del II Plan se ha domiciliado en el CARL la comisión paritaria del Convenio Colectivo de empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos de la provincia de Sevilla.
- Se ha llevado a cabo la firma de los siguientes convenios colectivos en la sede del CARL durante 2024: empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos de la provincia de Sevilla; hostelería de Jaén; Real Orquesta Sinfónica de Sevilla; Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural; empresa Somajasa de Jaén.
- Durante 2024 se han realizado en colaboración con el IAM, en el marco del Convenio de colaboración de 1 de diciembre de 2020 entre el CARL y el IAM, tres cursos de formación. El primero de estos cursos, de 40 horas de duración, versa sobre El plan de Igualdad en una Empresa: elaboración, implantación, seguimiento y evaluación (3ª Edición 2024). Se ha impartido entre el 30 de septiembre y el 25 de octubre de 2024. (80 alumnos matriculados). El segundo de estos cursos ha tratado sobre Igualdad Retributiva (2ª Edición 2024), de 25 horas de duración. Ha sido impartido entre el 7 y 25 de octubre de 2024 (79 alumnos matriculados). El último de estos cursos tiene por temática el Acoso Sexual y por Razón de Sexo: Protocolo para la prevención y el tratamiento, de 35 horas de duración (3ª Edición 2024). Se ha impartido entre el 4 y 29 de noviembre de 2024. (79 alumnos matriculados)
- Reuniones monográficas de la Comisión Permanente del Consejo para el análisis del conjunto de medidas del plan relacionadas con la igualdad de género.
- La medida que implica proporcionar formación a las personas mediadoras se encuentra en ejecución mediante la subvención nominativa a la UIMP a través de la capacitación avanzada. Se ha culminado en 2024 los objetivos programados, tanto para el nivel de capacitación inicial de nuevas personas mediadoras (75 formadas) como formación continua y avanzada para personas mediadoras experimentadas (56 formadas)





- La implantación de un Código Ético de adhesión al Sercla, habiéndose firmado hasta la fecha las adhesiones del Colegio Oficial de Graduados Sociales en julio de 2023, la Asociación de Laboralistas ALAS, en octubre de 2023, la Asociación Nacional de Laboralistas ASNALA, en noviembre de 2023 y el Colegio Andaluz de Abogados, en diciembre de 2023. En la actualidad hay un total de 440 colegiados, de los que se han formado en mediación laboral 182

## SERVICIO DE CONSULTAS SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSULTAS SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES

A lo largo del año 2024 se han dado respuesta a 600 consultas que solicitaban información sobre el convenio colectivo aplicable a una determinada actividad y que han sido recibidas a través del correo electrónico del Servicio de Negociación Colectiva [servicionegociacion.carl.ceeta@juntadeandalucia.es](mailto:servicionegociacion.carl.ceeta@juntadeandalucia.es).

Número de consultas resueltas por provincias:

	CONSULTAS RESUELTAS
ALMERÍA	53
CÁDIZ	110
CÓRDOBA	16
GRANADA	32
HUELVA	30
JAÉN	23
MÁLAGA	143
SEVILLA	150
Otras consultas (*)	43
<b>TOTAL</b>	<b>600</b>

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

Desde la puesta en marcha de este servicio en 2010 el número de consultas resueltas superan las 11.000, con un tiempo promedio de respuesta inferior a las 48 horas.

## SECTORES DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS SOBRE LOS QUE SE HAN REALIZADO MÁS CONSULTAS EN 2024

ÁMBITO TERRITORIAL	SECTORES DE ACTIVIDAD
ALMÉRÍA	Comercio Hostelería Metal
CÁDIZ	Comercio Metal Madera
CÓRDOBA	Oficinas y despachos, consultorías Comercio Clínicas privadas
GRANADA	Metal Comercio Oficinas, despachos, consultorías
HUELVA	Comercio Metal Oficinas, despachos, consultorías
JAÉN	Comercio Clínicas privadas Hostelería
MÁLAGA	Metal Oficinas, despachos, consultorías Comercio
SEVILLA	Comercio Oficinas, despachos, consultorías Metal
INTERPROVINCIAL	Oficinas, despachos, consultorías Instalaciones deportivas Aparcamientos y garajes

Sectores de actividad en los que más consultas se han realizado

## SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA EN 2024. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN VIGENCIA EXPRESA

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

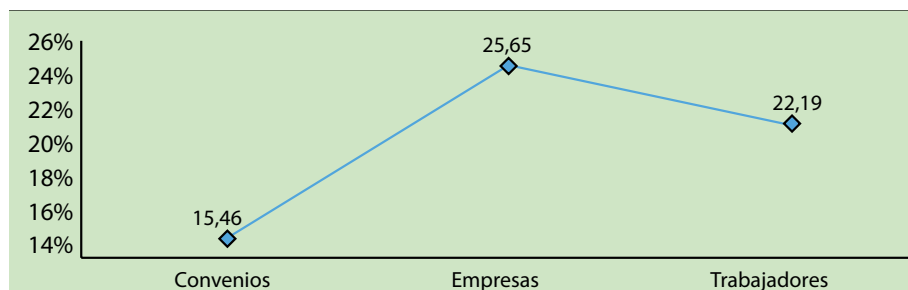
En este epígrafe centraremos el análisis en los convenios colectivos en vigencia expresa. A 31 de diciembre de 2024 el número de convenios colectivos andaluces con

vigencia expresa en nuestra comunidad alcanza la cifra de 717 que afectan a 1.684.105 de personas trabajadoras y a 345.782 empresas, según los datos facilitados por las mesas negociadoras con ocasión del registro del convenio colectivo. Estos datos suponen la consolidación de la reactivación de la negociación colectiva que se inició en 2022, como ponen de manifiesto los ratios globales de convenios en vigencia expresa en nuestra comunidad autónoma. En este sentido los convenios colectivos en vigencia expresa suponen un incremento de cobertura a personas trabajadoras y empresas del 25,6% y el 22,2% respecto a 2023, año que ya supuso un aumento del 40% y 67% respectivamente respecto a 2022. El aumento de la cobertura de los convenios colectivos con vigencia expresa está acompañado de un aumento del número global de convenios colectivos en vigencia expresa de 15,4% respecto a 2023.

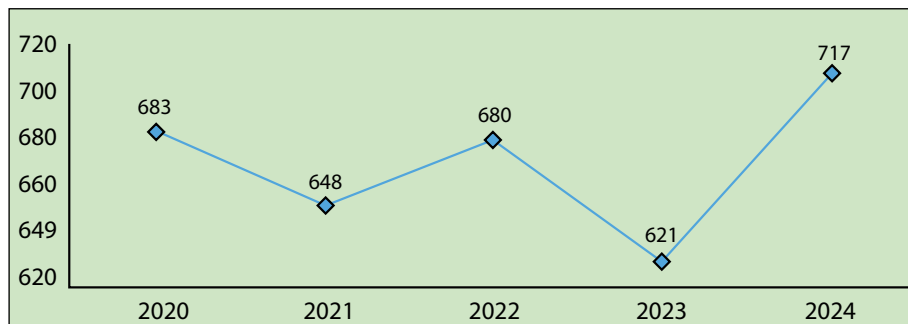
Atendiendo al ámbito funcional de los convenios colectivos se distinguen convenios colectivos de sector y convenios colectivos de empresa. De forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. Sin embargo, esta situación se altera drásticamente si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación, ya que resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa. Estos convenios por tanto tienen un papel fundamental en orden a asegurar la mayor cobertura posible de empresas y personas trabajadoras, no en vano durante 2024 han dado cobertura al 99,8% de las empresas y al 95,1% de las personas trabajadoras. Dada la importancia cualitativa de estos convenios colectivos de sector, resulta pertinente realizar un análisis específico de los mismos, que abordamos en el siguiente epígrafe.

Si centramos el análisis en los 717 convenios con vigencia expresa a 31 de diciembre de 2024 podemos indicar que el incremento salarial ponderado pactado (ISP) en estos convenios, se situó en 2024 en el 2,76%, si bien los convenios originarios establecieron un ISP del 3,56%. Se trata de magnitudes ligeramente inferiores al año anterior, enmarcadas en los parámetros del ANC. Por su parte la jornada anualizada ponderada se situó en 1.778,37 horas, frente a las 1.776,12 horas del 2023.

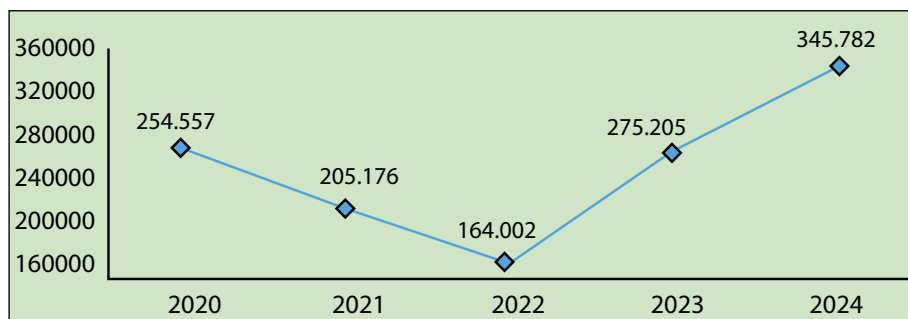
#### Variación porcentual respecto al año anterior. Convenios, empresas y personas trabajadoras



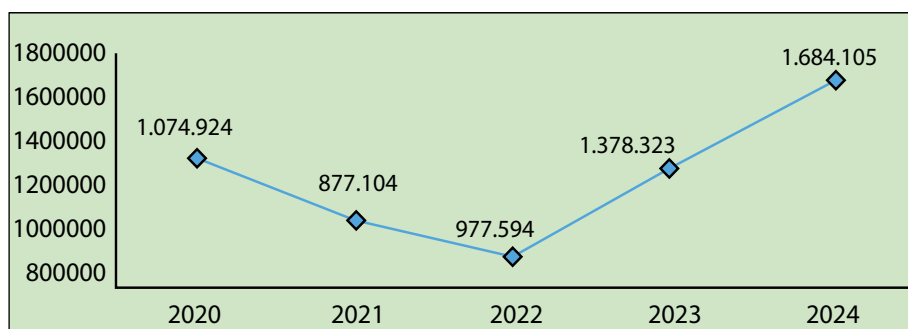
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Número de convenios colectivos vigentes: Evolución**

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

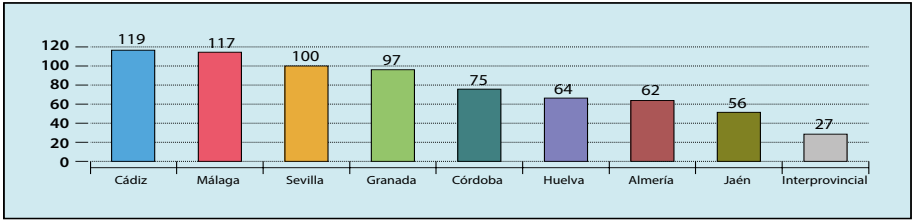
**Empresas acogidas a convenios colectivos vigentes: Evolución**

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes: Evolución**

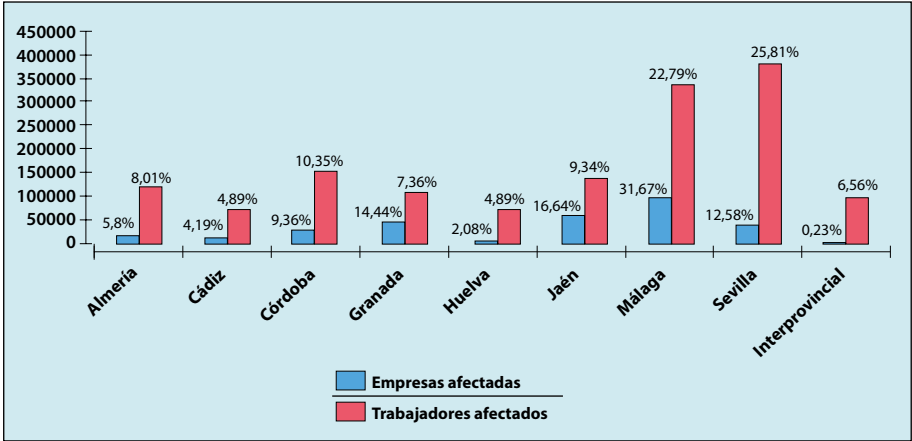
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Convenios colectivos vigentes: Distribución provincial**



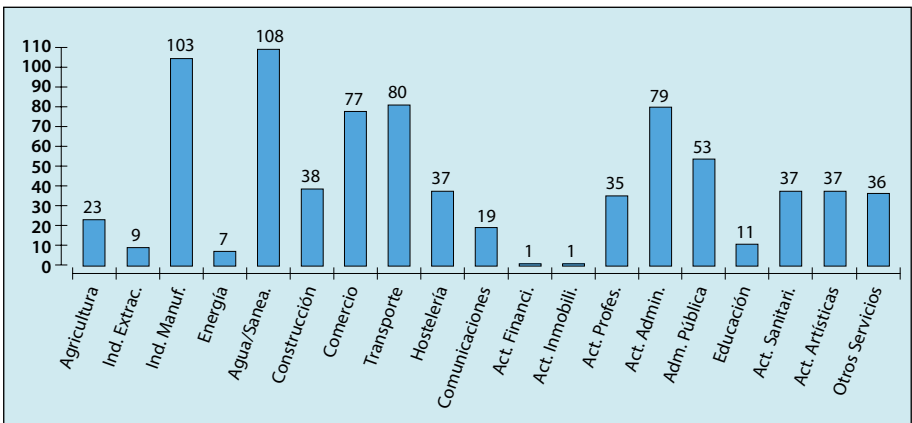
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Distribución provincial de empresas y personas trabajadoras afectadas**



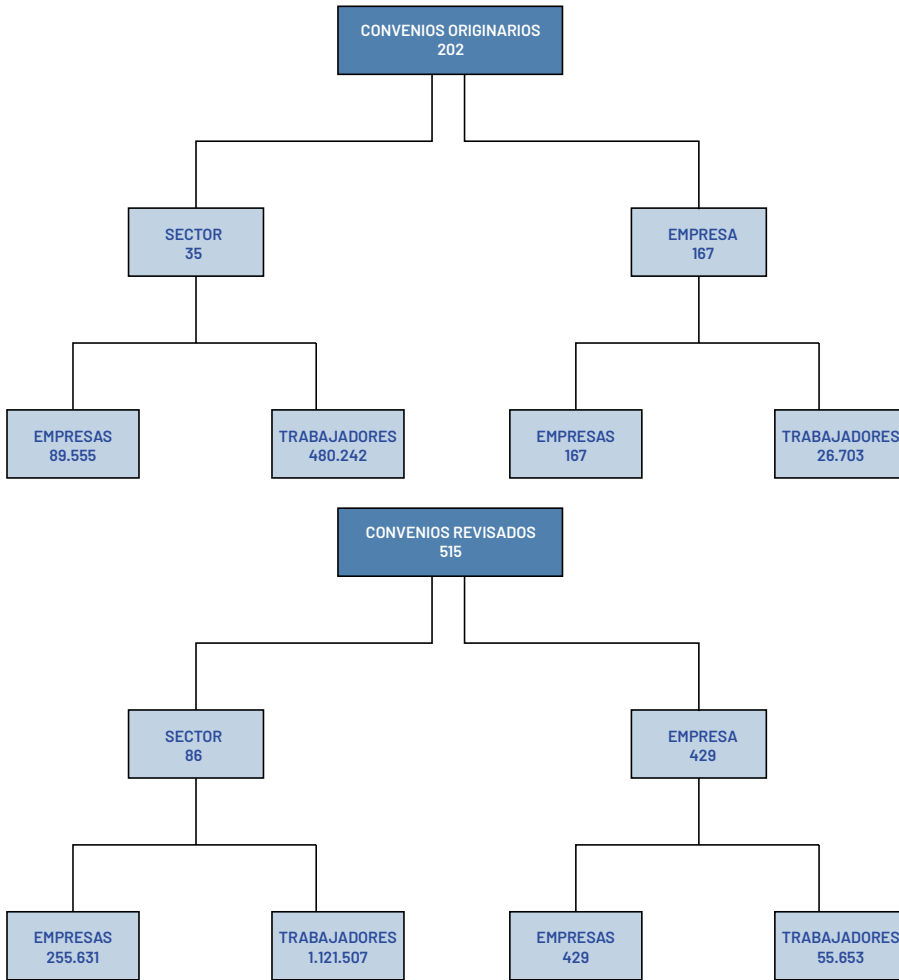
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Convenios colectivos vigentes. Clasificados por CNAE**

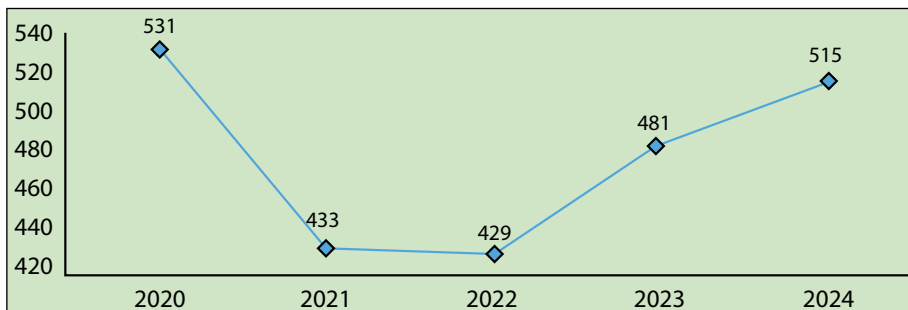


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

De los convenios colectivos con vigencia expresa, el 71,8% fueron revisados y el 28,2% originarios de 2024.

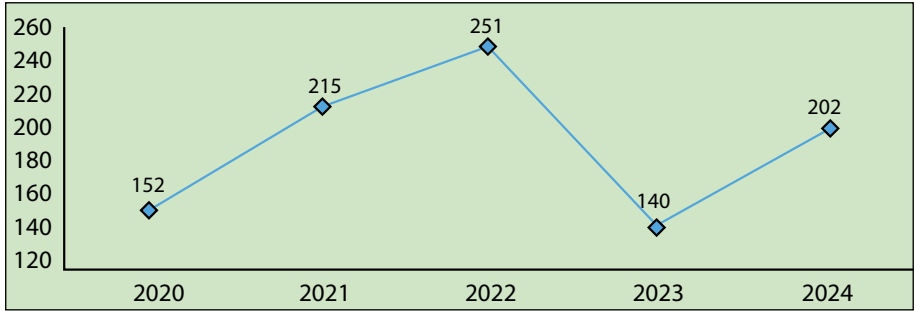


Evolución del número de convenios revisados.



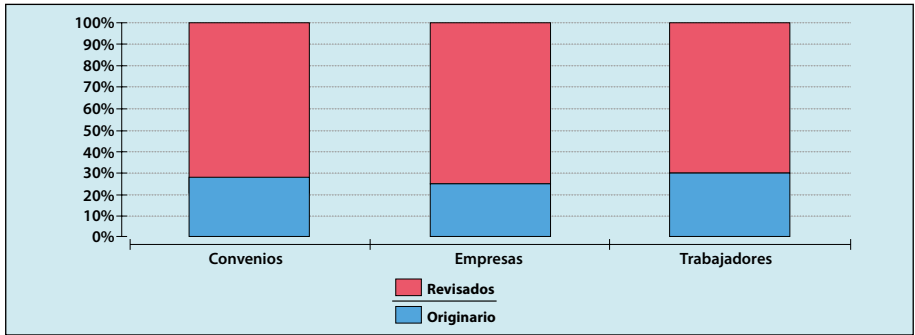
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Evolución del número de convenios originarios**



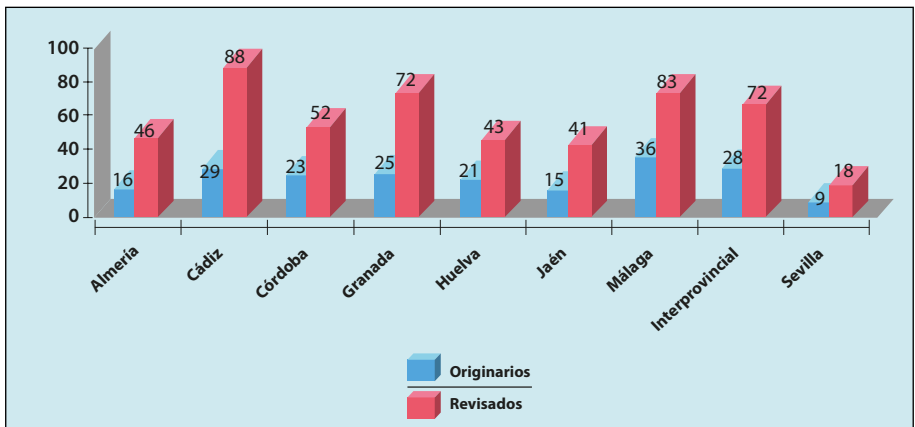
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Convenios Originarios-Convenios Revisados. Porcentaje de afectación**



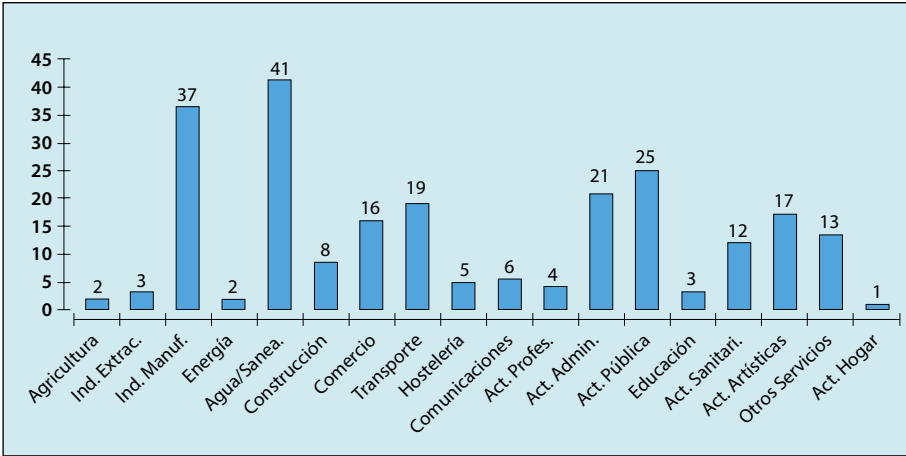
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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



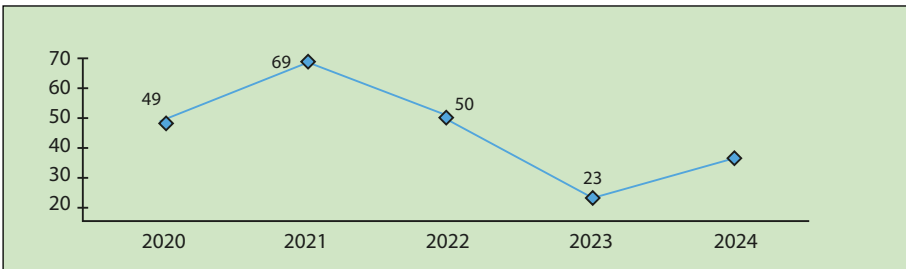
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Convenios originarios clasificados por CNAE**



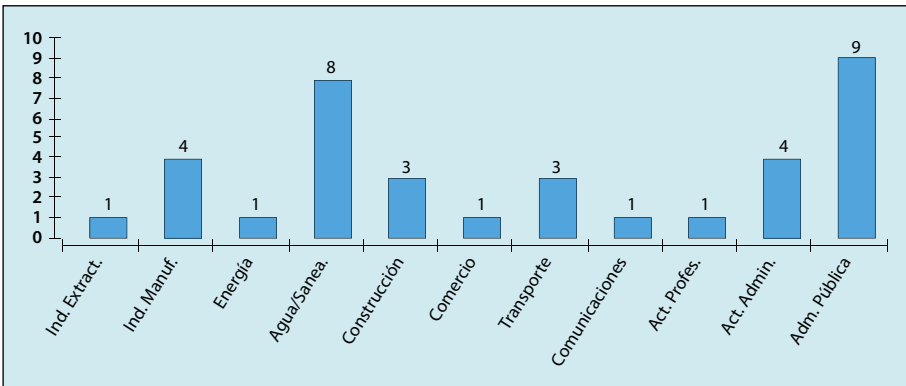
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Evolución del número de primeros convenios**

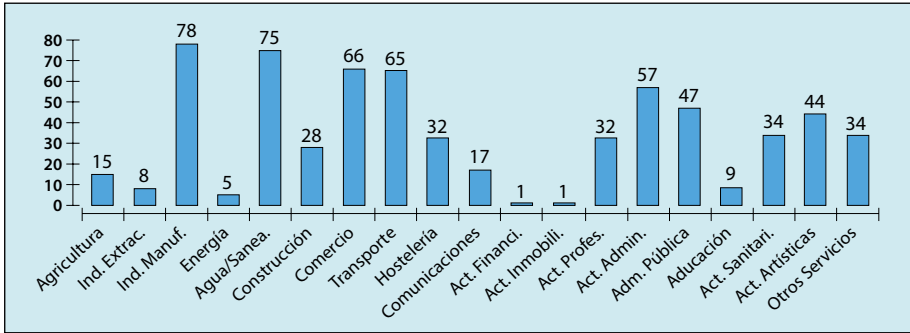


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Primeros convenios clasificados por CNAE**



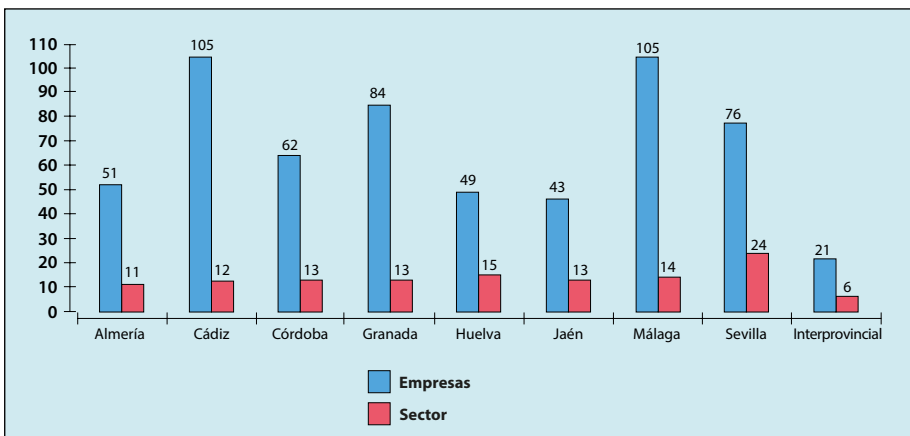
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Convenios revisados clasificados por CNAE**


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Convenios de sector y de empresa**

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			PRIMEROS DE EMPRESA		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	11	20.020	128.200	51	51	6.766
CÁDIZ	12	14.378	73.175	105	105	9.142
CÓRDOBA	13	32.299	161.769	62	62	12.572
GRANADA	13	49.847	116.385	84	84	7.518
HUELVA	15	7.150	75.255	49	49	7.030
JAÉN	13	67.869	151.706	43	43	5.536
MÁLAGA	14	109.405	369.575	105	105	14.236
SEVILLA	24	43.432	424.034	76	76	10.654
INTERPROVINCIAL	6	786	101.650	21	21	8.902
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>345.186</b>	<b>1.601.749</b>	<b>596</b>	<b>596</b>	<b>82.356</b>



Ámbito funcional por provincias. Convenios vigentes. Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

## Convenios Originarios: sector/empresa

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			PRIMEROS DE EMPRESA		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	2	11.140	58.000	14	14	2.034
CÁDIZ	3	312	3.625	26	26	3.697
CÓRDOBA	4	13.855	86.000	19	19	1.958
GRANADA	3	4.152	16.266	22	22	1.880
HUELVA	5	3.180	35.620	16	16	3.640
JAÉN	2	2.100	13.00	13	13	641
MÁLAGA	3	40.550	126.020	33	33	4.309
SEVILLA	12	14.116	140.601	16	16	4.704
INTERPROVINCIAL	1	150	1.150	8	8	3.840
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>89.555</b>	<b>480.242</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>26.703</b>

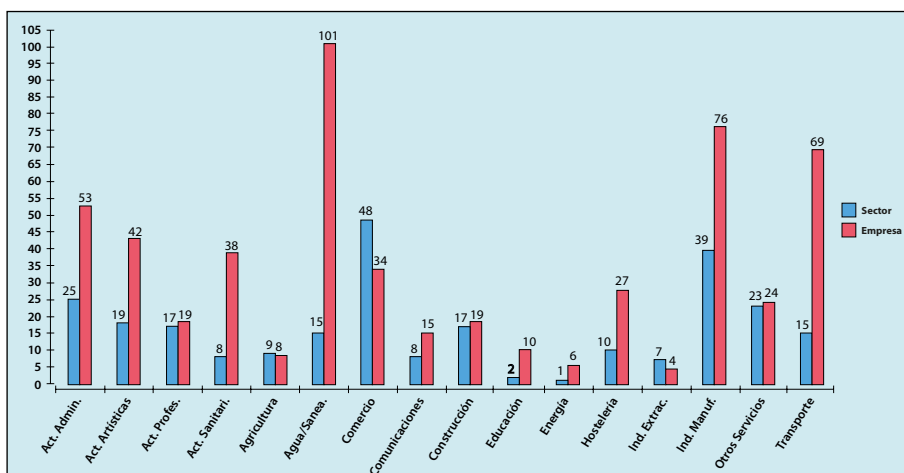
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

## Convenios Revisados: sector/empresa

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			PRIMEROS DE EMPRESA		
	Nº	EMPR.	TRAB.	Nº	EMPR.	TRAB.
ALMERÍA	9	8.800	70.200	37	37	4.732
CÁDIZ	9	14.066	69.550	79	79	5.445
CÓRDOBA	9	18.444	75.769	43	43	10.614
GRANADA	10	45.695	100.159	62	62	5.638
HUELVA	10	3.935	39.635	33	33	3.390
JAÉN	11	65.769	138.706	30	30	4.895
MÁLAGA	11	68.855	243.555	72	72	9.927
SEVILLA	12	29.316	283.433	60	60	5.950
INTERPROVINCIAL	5	636	100.500	13	13	5.062
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>255.631</b>	<b>1.121.507</b>	<b>429</b>	<b>429</b>	<b>55.653</b>

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

## Ámbito funcional por actividades económicas. Convenios vigentes Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales



### Convenios Sectoriales

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

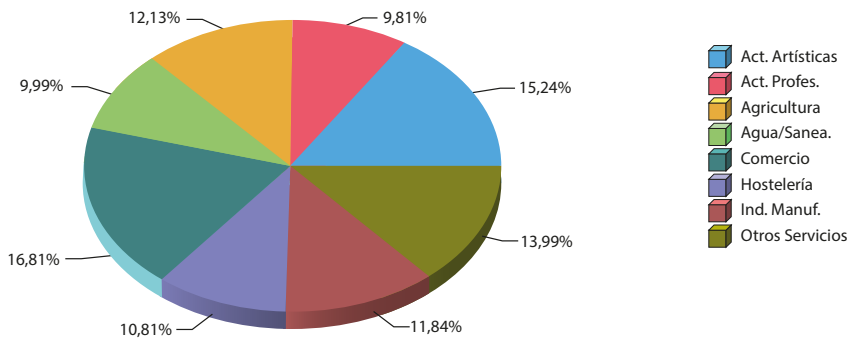
ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE SECTOR			
	Nº. CONV	EMPRESAS	TRABAJADORES	ISP
ALMERÍA	11	20.020	128.200	3.34%
CÁDIZ	12	14.378	73.175	2.29%
CÓRDOBA	13	32.299	161.769	4.45%
GRANADA	13	49.847	116.385	2.87%
HUELVA	15	7.150	75.255	3.21%
JAÉN	13	67.869	151.706	2.27%
MÁLAGA	14	109.405	369.575	2.55%
SEVILLA	24	43.432	424.034	2.62%
INTERPROVINCIAL	6	786	101.650	1,76%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>345.186</b>	<b>1.601.749</b>	<b>2.79%</b>

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

ACTIVIDADES	Nº. CONV	TRABAJADORES	ISP
Agua/Sanea.	116	362.563	48.438
Ind. Manuf.	115	429.611	55.191
Transporte	84	40.590	3.669
Comercio	82	610.093	88.484
Act. Admin.	78	254.366	32.776
Adm. Pública	72	16.666	72
Act. Artísticas.	61	553.182	148.829
Otros Servicios	47	507.711	148.753

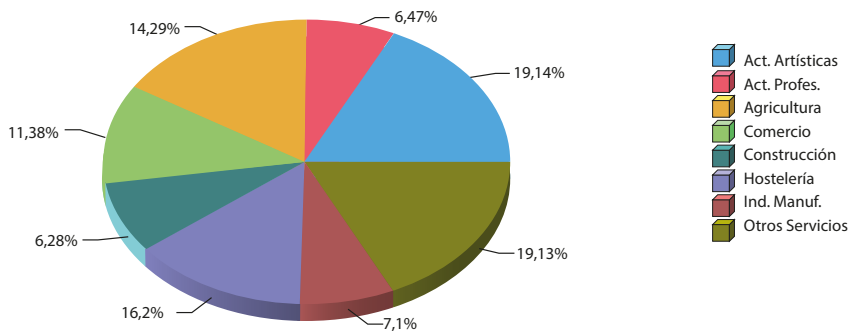
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Convenios de sectores más significativos (nº de personas trabajadoras)



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Convenios de sectores más significativos (n° de empresas)



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

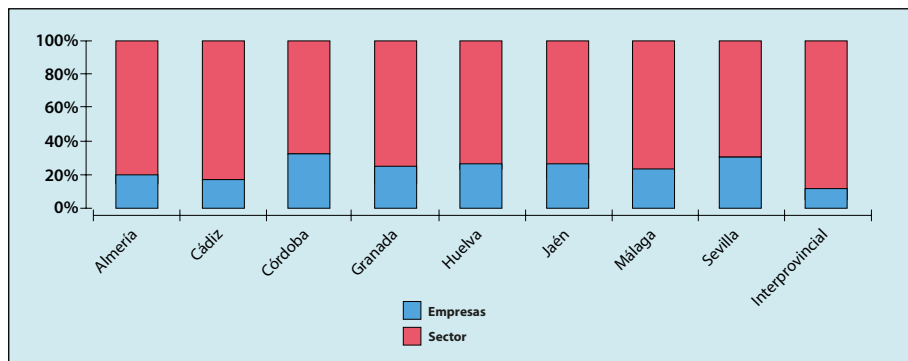
### Convenios Empresariales

ÁMBITO GEOGRÁ.	CONVENIOS DE EPMRESA			
	N°. CONV	EMPRESAS	TRABAJADORES	ISP
ALMERÍA	51	51	6.766	2.1%
CÁDIZ	105	105	9.142	2.29%
CÓRDOBA	62	62	12.572	1.24%
GRANADA	84	84	7.518	2.07%
HUELVA	49	49	7.030	2.89%
JAÉN	43	43	5.536	1.97%
MÁLAGA	105	105	14.236	1.91%
SEVILLA	76	76	10.654	2.8%
INTERPROVINCIAL	21	21	8.902	1.45%
<b>TOTAL</b>	<b>596</b>	<b>596</b>	<b>82.356</b>	<b>2.03%</b>

ÁMBITO GEOGRÁ.	GRUPO PROFESIONAL	CENTRO DE TRABAJO	INTERCENTRO	GRUPO DE EMPRESAS	EMPRESAS	TOTAL
	ALMERÍA	0	17	1	4	29
CÁDIZ	0	34	1	4	66	105
CÓRDOBA	1	13	0	1	47	62
GRANADA	0	26	0	0	58	84
HUELVA	3	22	0	1	23	49
JAÉN	1	11	0	1	30	43
MÁLAGA	3	21	0	0	81	105
SEVILLA	0	24	0	1	51	76
INTERPROVINCIAL	0	4	0	1	16	21
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>172</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>401</b>	<b>596</b>

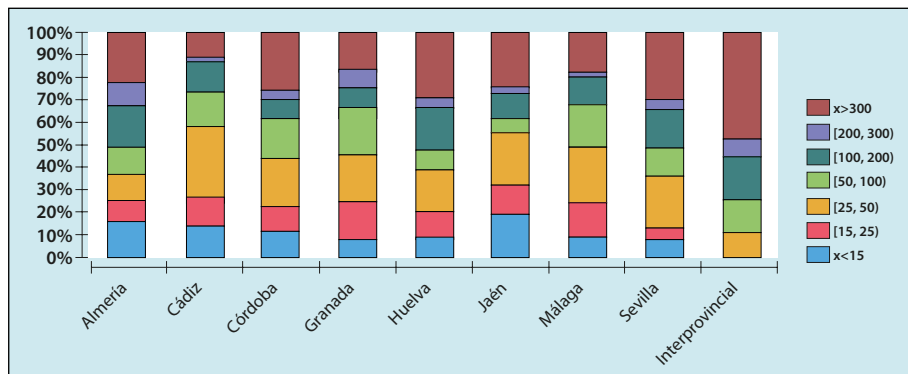
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Convenios vigentes de empresas. Porcentajes provincial según ámbito publico/privado)**



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

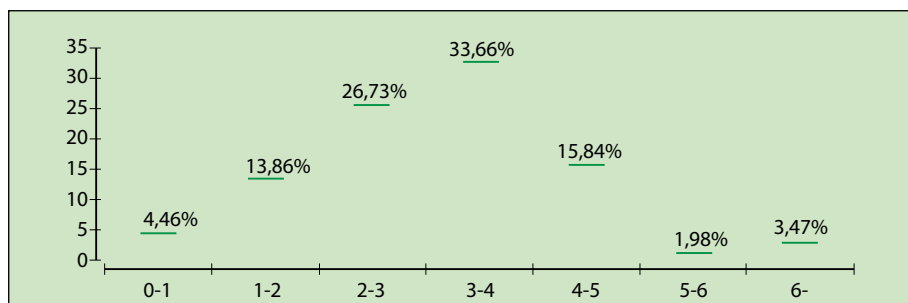
**Porcentajes por provincias de convenios colectivos vigentes según el tamaño de la empresa**



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

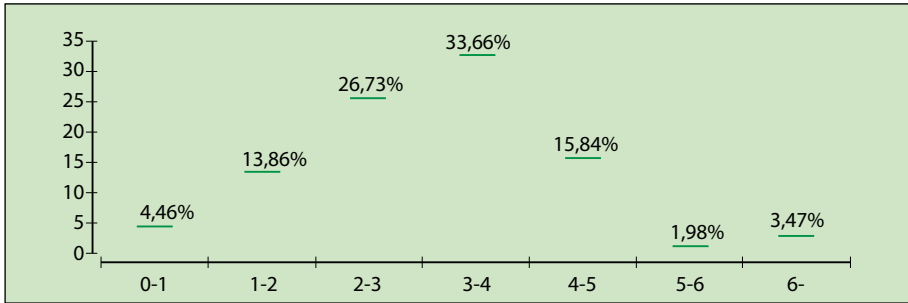
Por lo que se refiere al periodo de vigencia determinado en los convenios en el momento de su suscripción, sigue constatándose un fuerte predominio de aquellos que se han pactado por un periodo de duración superior al año, frente a los que se han ultimado con una vigencia de carácter anual.

**Convenios colectivos vigentes. Ámbito temporal**



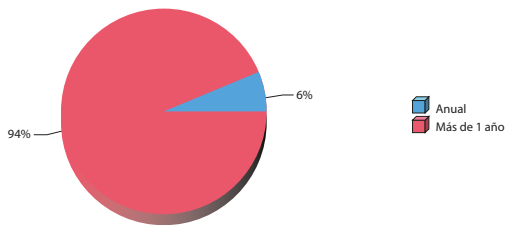
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Convenios colectivos originarios, Ámbito temporal



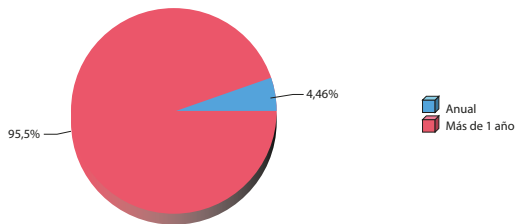
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Convenios vigentes anuales/supraanuales



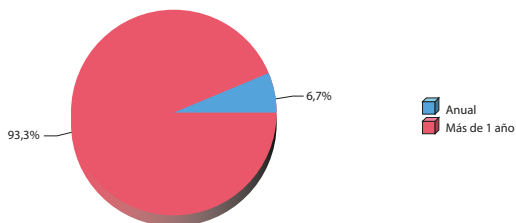
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Convenios originarios anuales/supraanuales



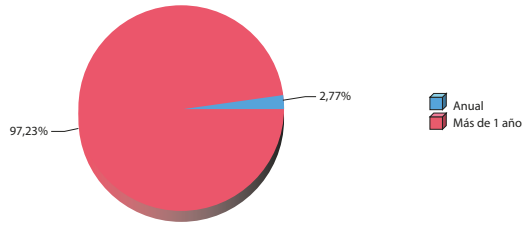
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Afectación personal de convenios vigentes anuales/supraanuales



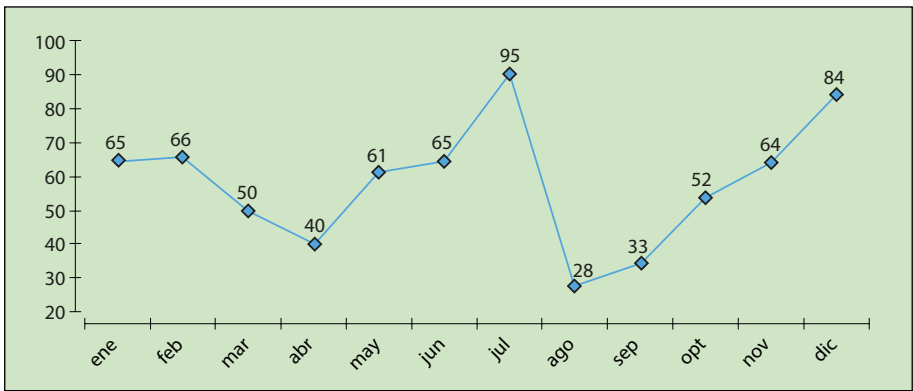
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Afectación personal de convenios originarios anuales/supraanuales**



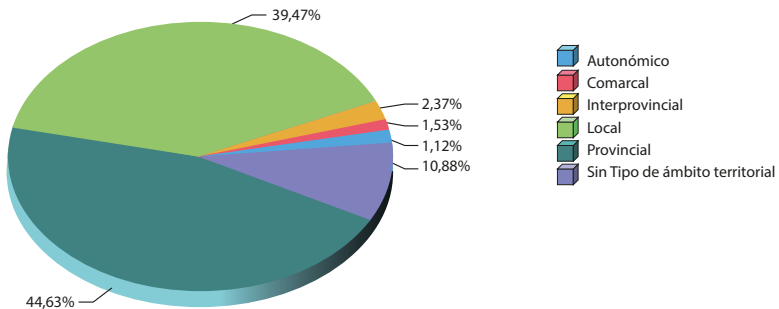
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Fecha firma convenios vigentes**



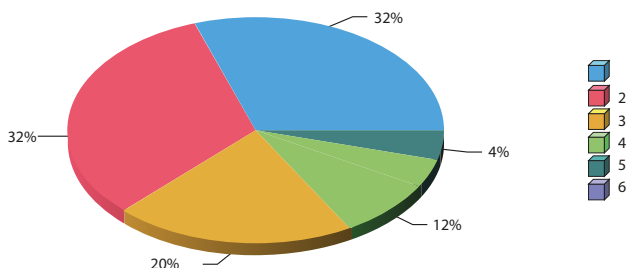
Manteniendo el esquema consolidado en el ámbito andaluz, por otra parte, similar al que se produce en el resto del estado, territorialmente es el ámbito provincial el de mayor incidencia.

**Ámbito territorial de convenios colectivos vigentes**



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

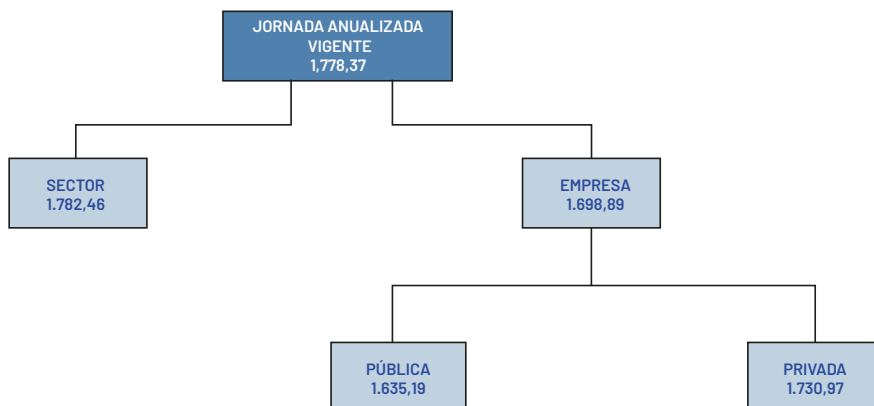
### Convenios interprovinciales: Porcentaje por provincias afectadas



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

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



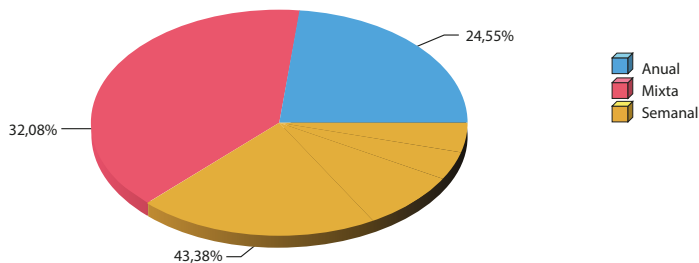
ÁMBITO GEOGRÁ.	JORNADA ANUALIZADA	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL
ALMERÍA	1.807,03	39,81	1.809,64
CÁDIZ	1.764,86	39,33	1.761,91
CÓRDOBA	1.785,72	39,36	1.748,61
GRANADA	1.798,05	39,80	1.789,48
HUELVA	1.762,27	39,57	1.763,16
JAÉN	1.770,47	39,08	1.767,17
MÁLAGA	1.792,16	39,82	1.784,59
SEVILLA	1.765,53	39,23	1.764,37
INTERPROVINCIAL	1.745,73	38,76	1.743,81
<b>TOTAL</b>	<b>1.778,37</b>	<b>39,49</b>	<b>1.772,21</b>

AMBITO GEOGRÁFICO	SECTOR	EMPRESA
ALMERÍA	1.813,53	1.683,86
CÁDIZ	1.775,08	1.683,10
CÓRDOBA	1.790,47	1.724,61
GRANADA	1.801,88	1.738,66
HUELVA	1.768,65	1.693,87
JAÉN	1.773,07	1.699,12
MÁLAGA	1.769,04	1.691,45
SEVILLA	1.769,24	1.617,73
INTERPROVINCIAL	1.743,65	1.769,45
<b>TOTAL</b>	<b>1.782,46</b>	<b>1.698,89</b>

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

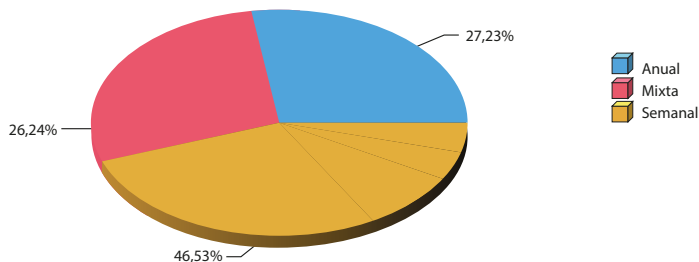
AMBITO GEOGRÁFICO	SECTOR	EMPRESA
ALMERÍA	1.602,49	1.719,65
CÁDIZ	1.610,98	1.699,53
CÓRDOBA	1.704,60	1.763,76
GRANADA	1.652,61	1.761,20
HUELVA	1.598,37	1.744,04
JAÉN	1.679,02	1.700,60
MÁLAGA	1.610,71	1.765,94
SEVILLA	1.576,59	1.643,46
INTERPROVINCIAL	1.559,17	1.774,58
<b>TOTAL</b>	<b>1.635,19</b>	<b>1.730,97</b>

### Módulo Determinación de la Jornada de Trabajo de Convenios Colectivos Vigentes



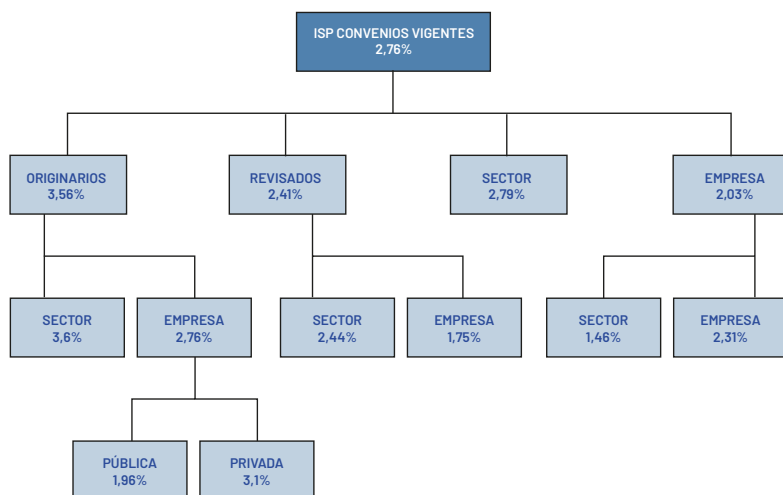
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Módulo Determinación de la Jornada de Trabajo de Convenios Colectivos Originarios

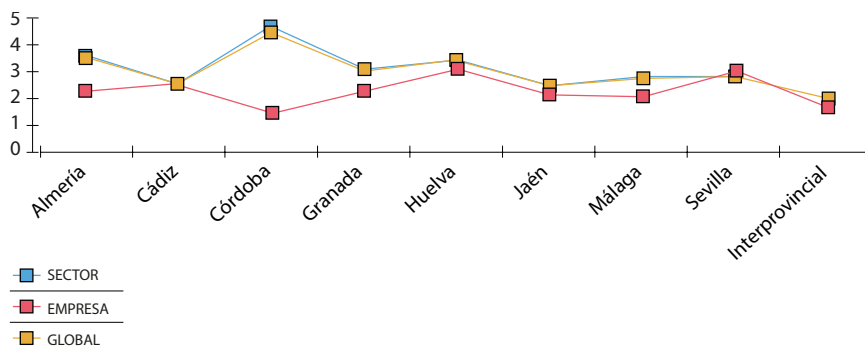


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

El incremento salarial ponderado pactado (ISP) en estos convenios, se situó en 2024 en el 2,76% frente al 3,14% de 2023, si bien los convenios originarios establecieron un ISP del 3,56% frente al 3,95% de 2023. El IPC de 2024 cerró con una subida del 2,8%. Por su parte el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva establecía para 2024 una recomendación de subida del 3%. Es importante destacar que para el cálculo del I.S.P. se excluyen los primeros convenios.



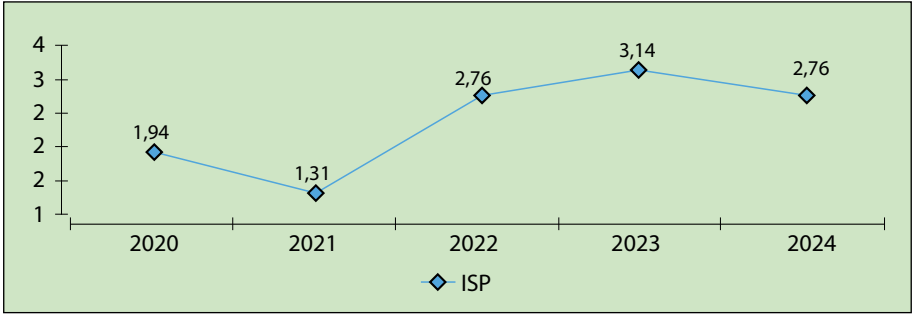
### ISP en convenios vigentes (según sector-empresa) a nivel provincial



PROVINCIA	GLOBAL	SECTOR	EMPRESA
ALMERÍA	3,27%	3,34%	2,1%
CÁDIZ	2,29%	2,29%	2,29%
CÓRDOBA	4,23%	4,45%	1,24%
GRANADA	2,83%	2,87%	2,07%
HUELVA	3,19%	3,21%	2,89%
JAÉN	2,26%	2,27%	1,97%
MÁLAGA	2,53%	2,55%	1,91%
SEVILLA	2,63%	2,62%	2,8%
INTERPROVINCIAL	1,74%	1,76%	1,45%

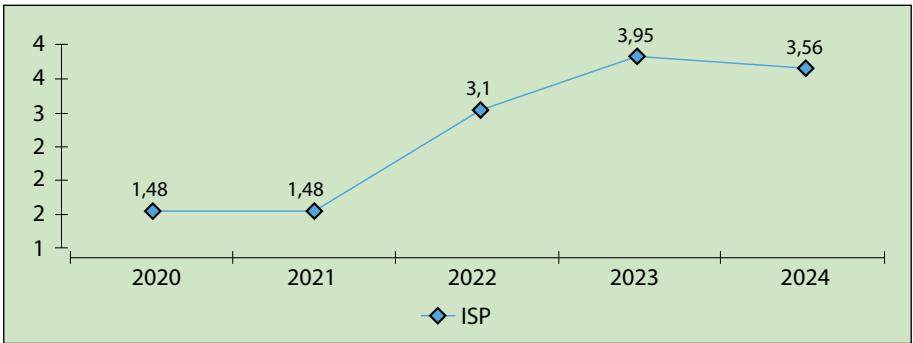
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual I.S.P. convenios vigentes**



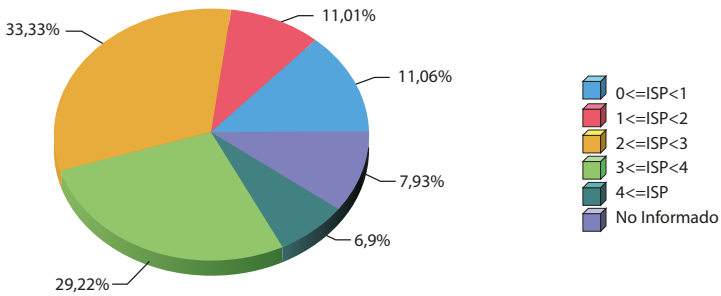
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual I.S.P. convenios originarios**



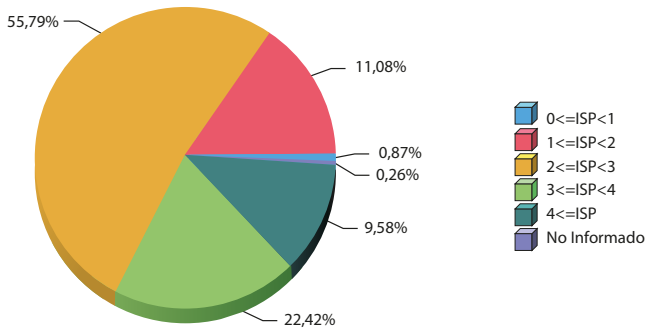
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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



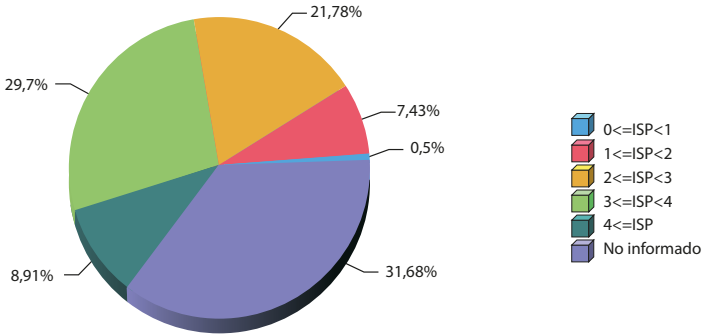
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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



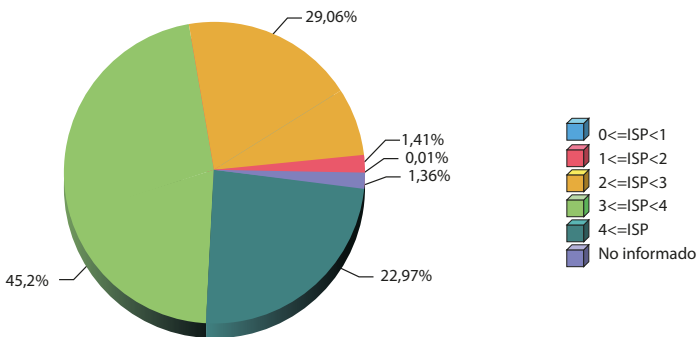
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

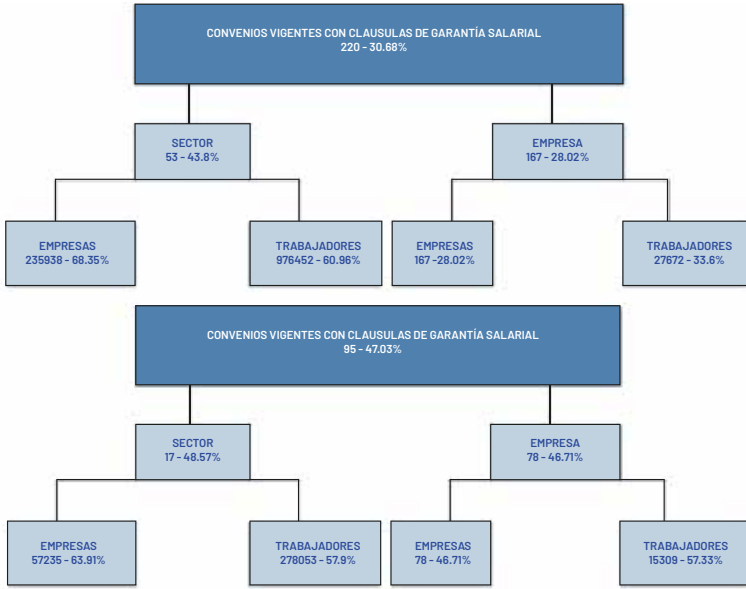


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

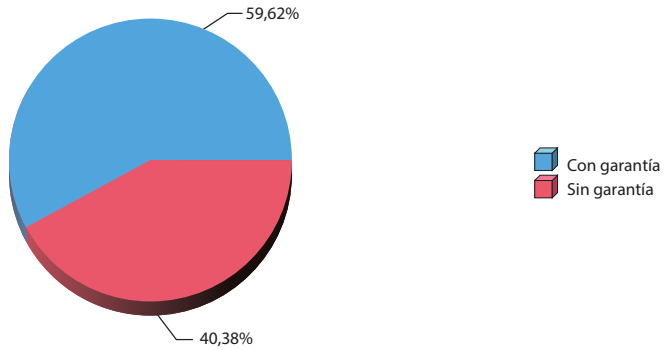
**Afectación personal de convenios originarios por tramos de I.S.P.**



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

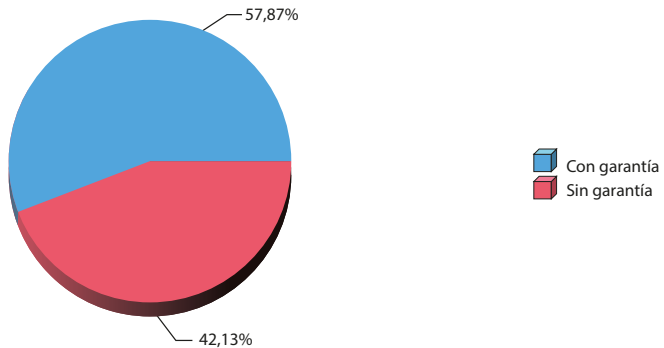


**Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios colectivo vigente**



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

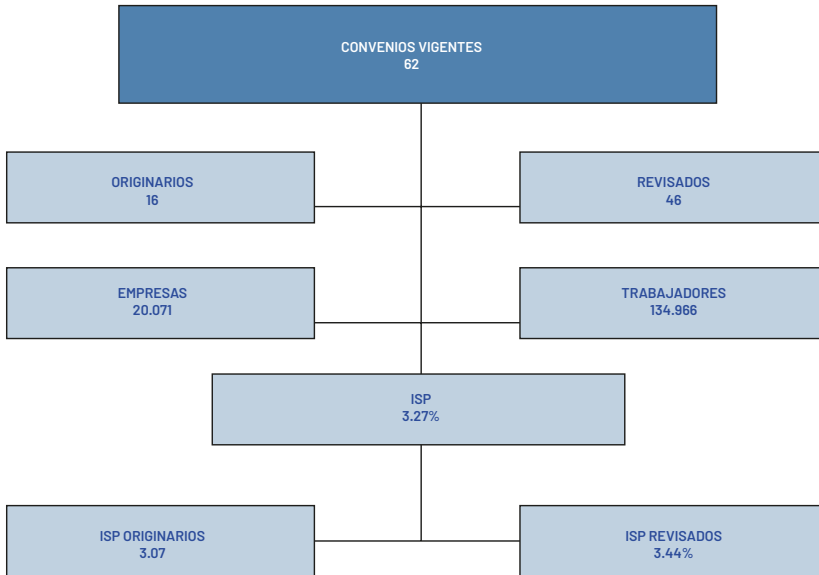
**Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios originarios**



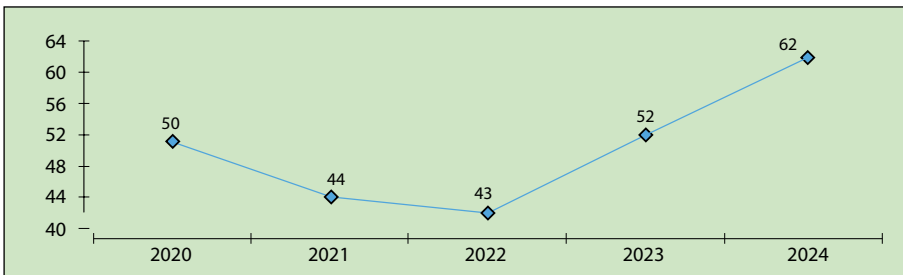
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Desglose provincial de principales magnitudes.

**ALMERÍA**

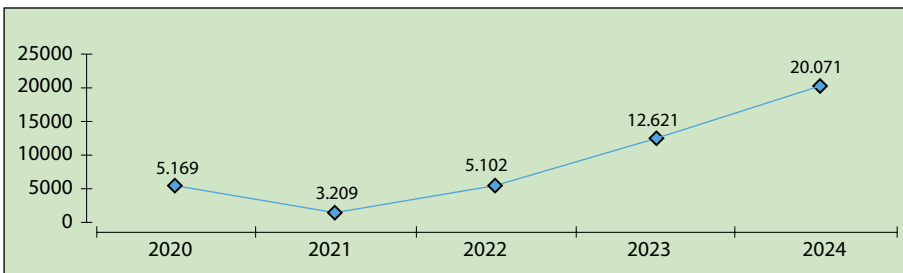


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Almería



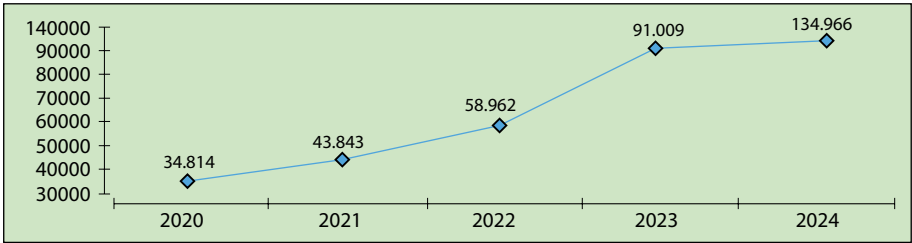
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Almería



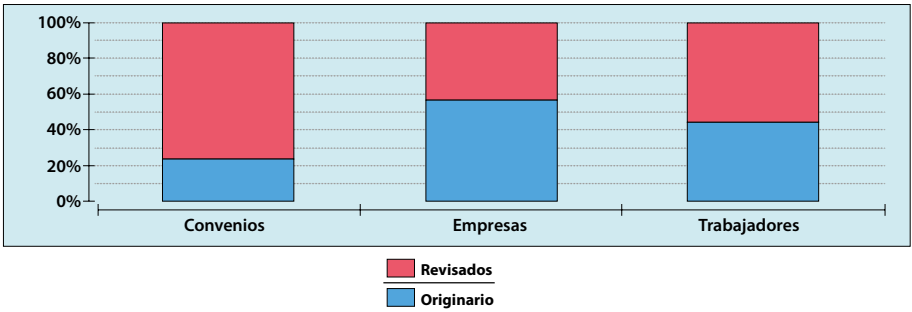
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Almería**



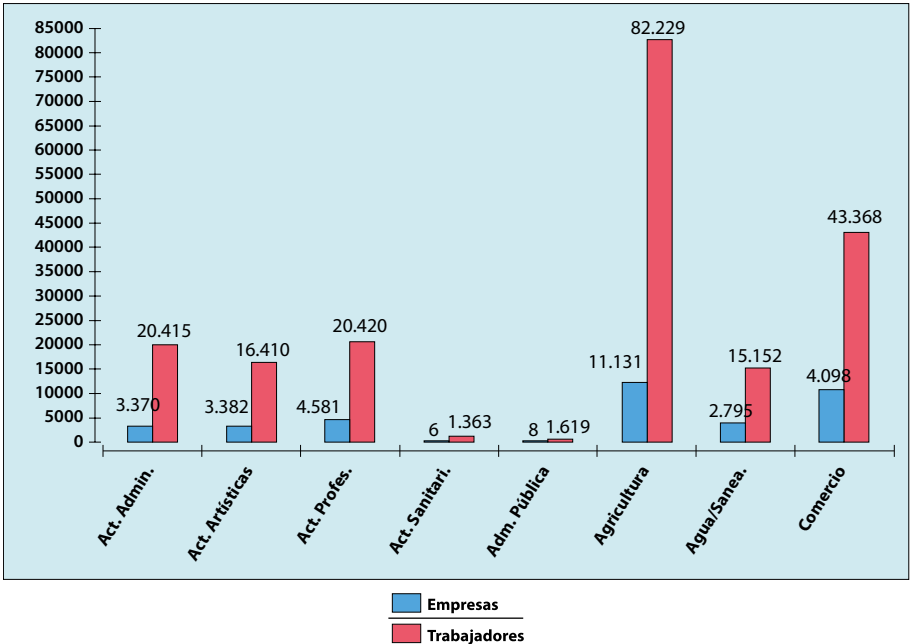
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Almería. Porcentajes de afectación**



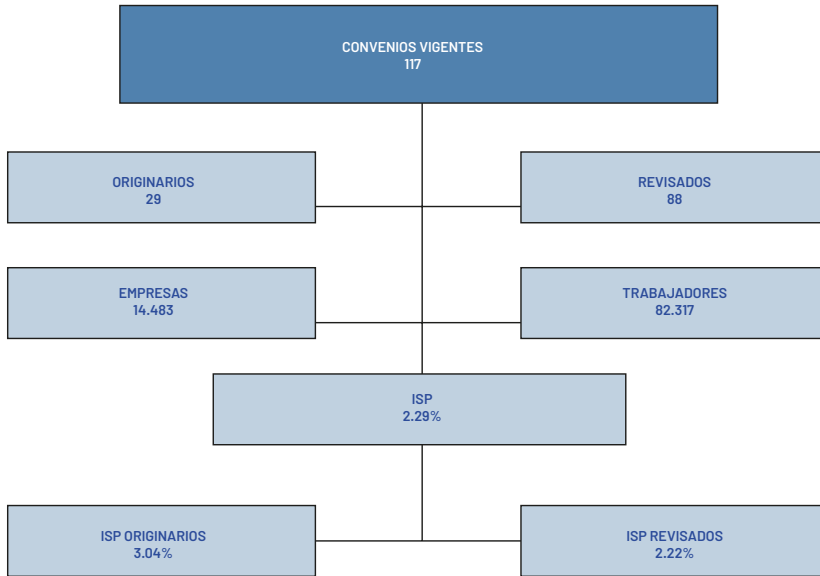
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

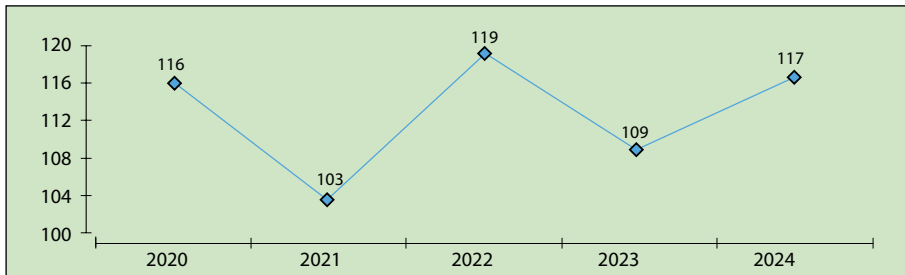


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

CÁDIZ

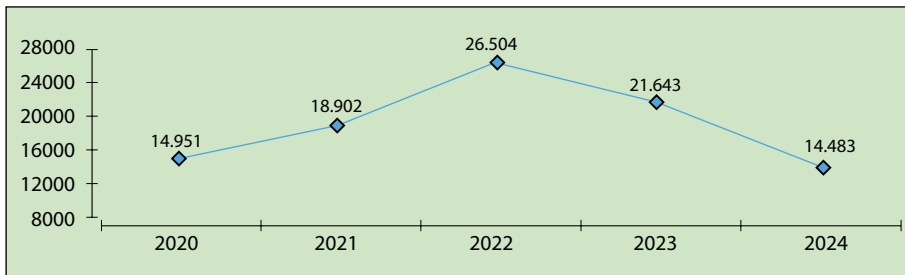


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Cádiz



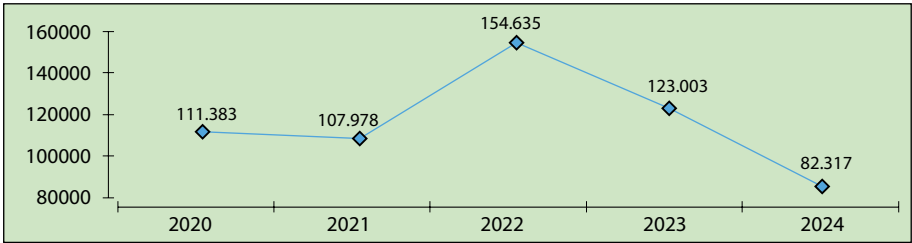
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Cádiz



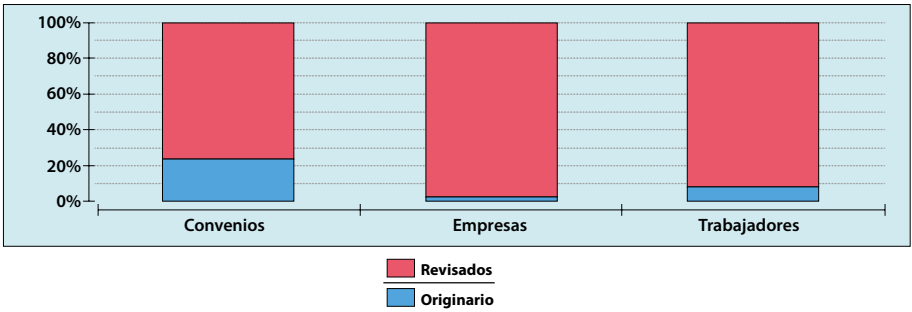
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Cádiz**



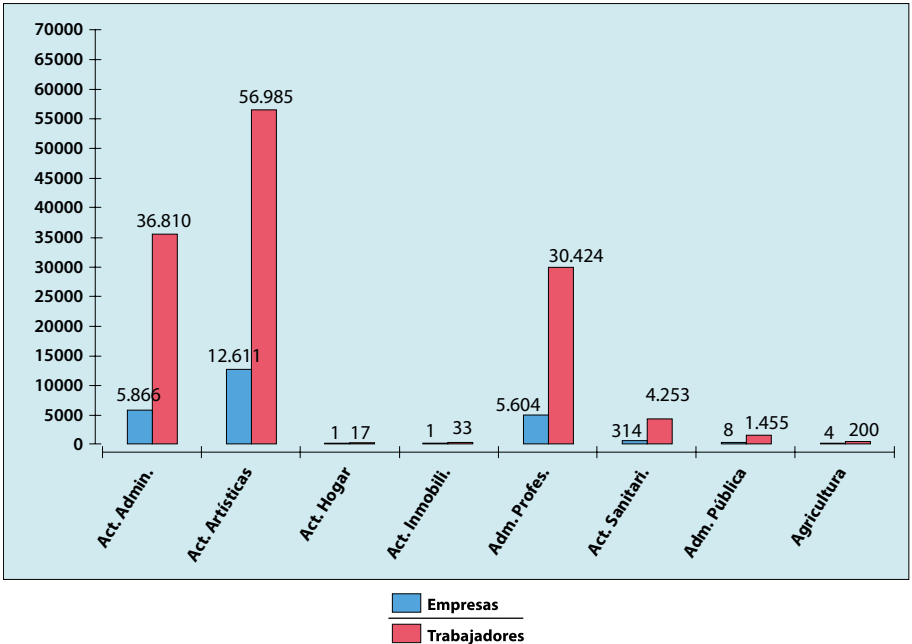
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Cádiz. Porcentajes de afectación**



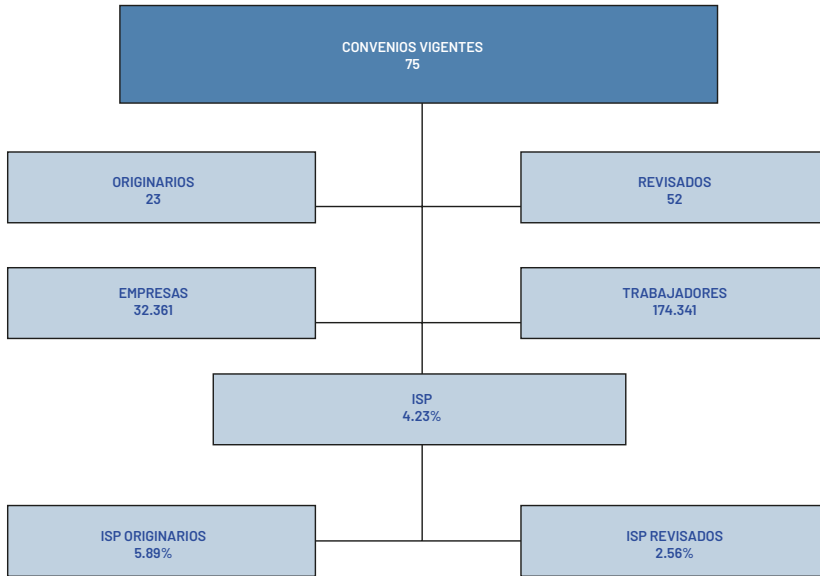
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

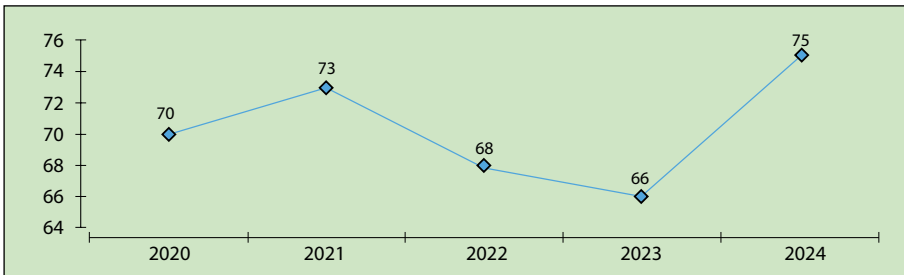


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

## CÓRDOBA

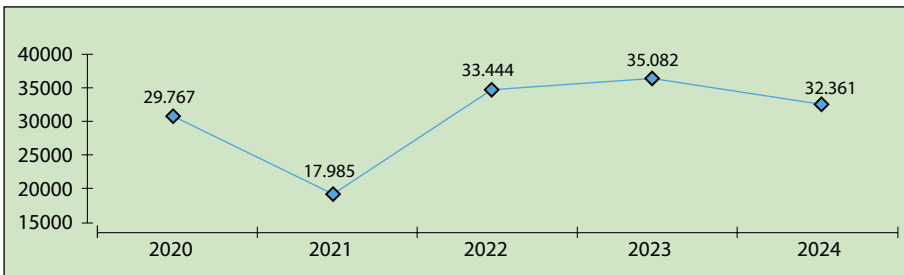


### Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Córdoba



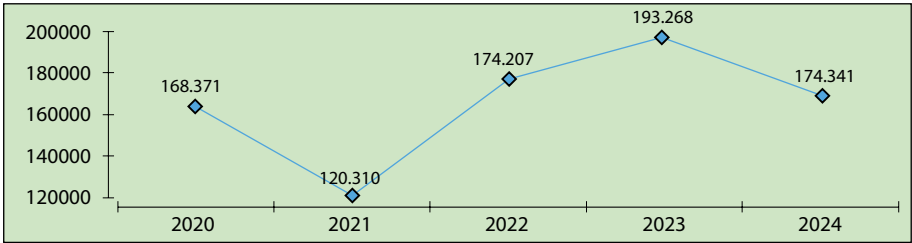
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Córdoba



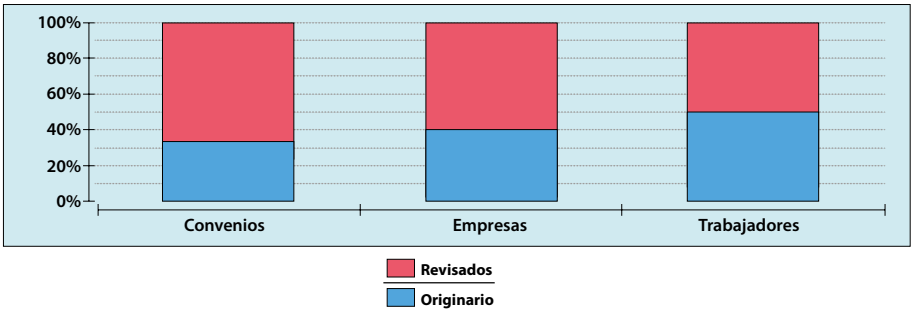
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Córdoba**



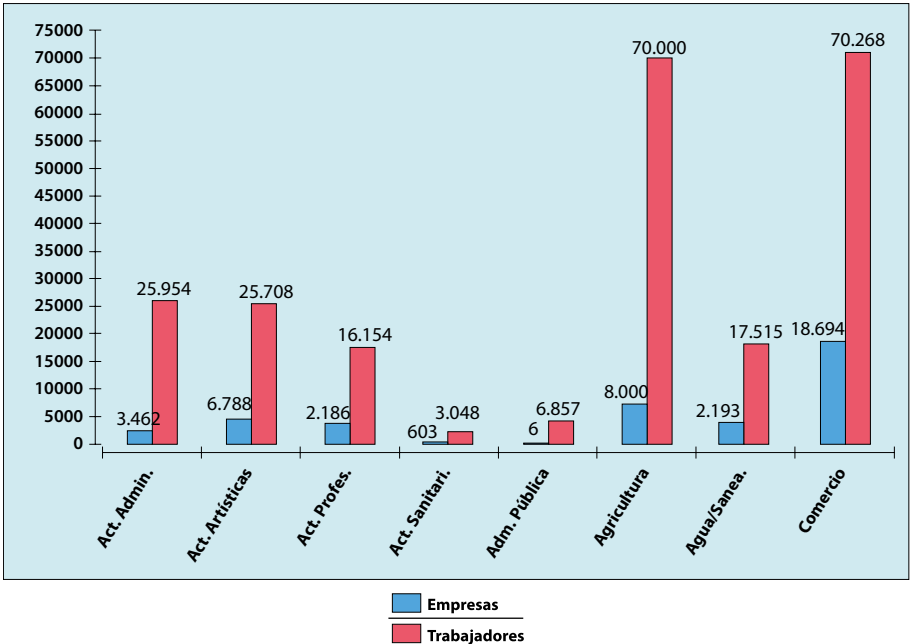
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Córdoba. Porcentajes de afectación**



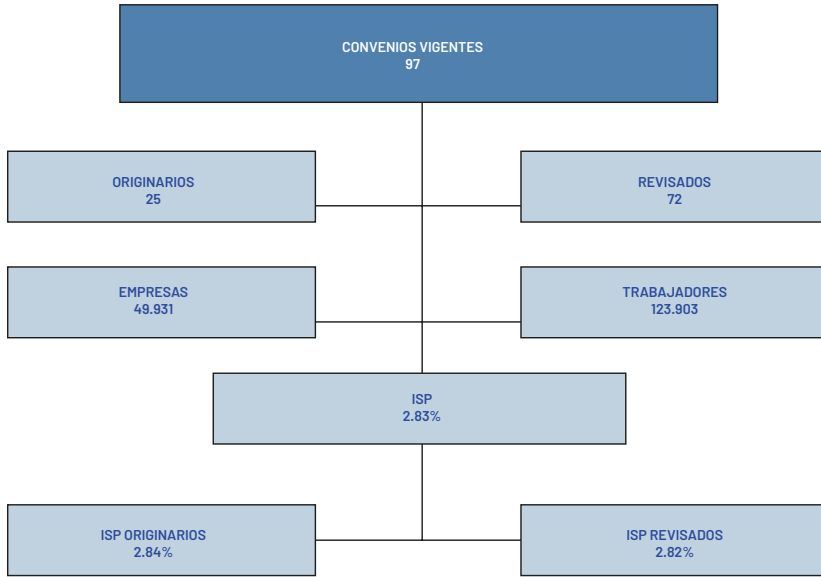
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

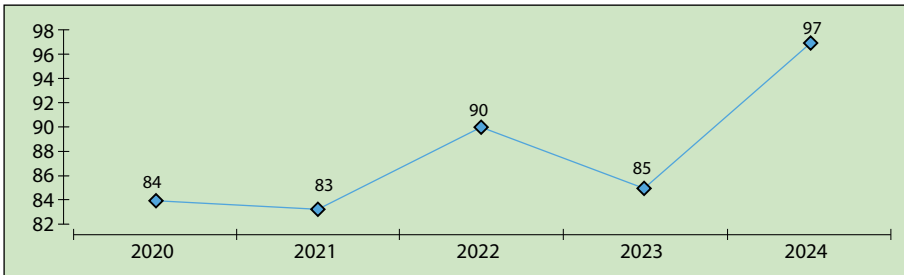


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**GRANADA**

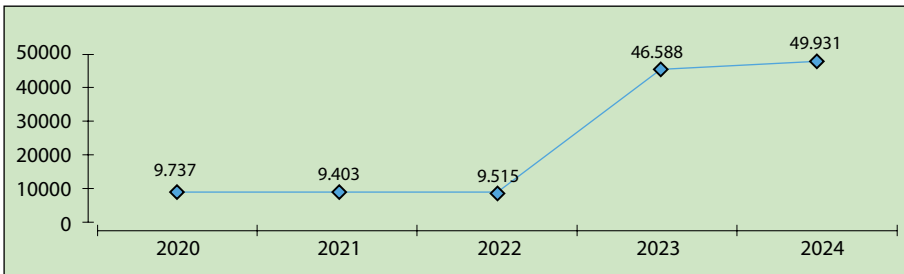


**Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Granada**



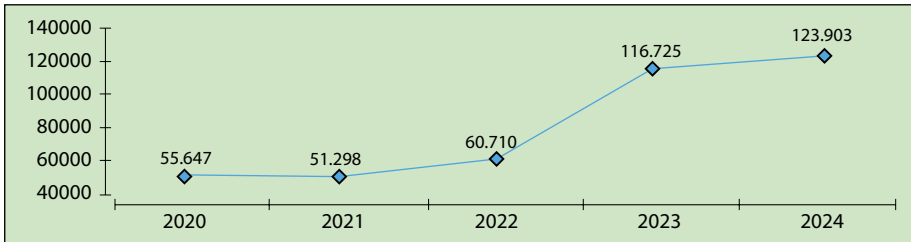
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Granada**



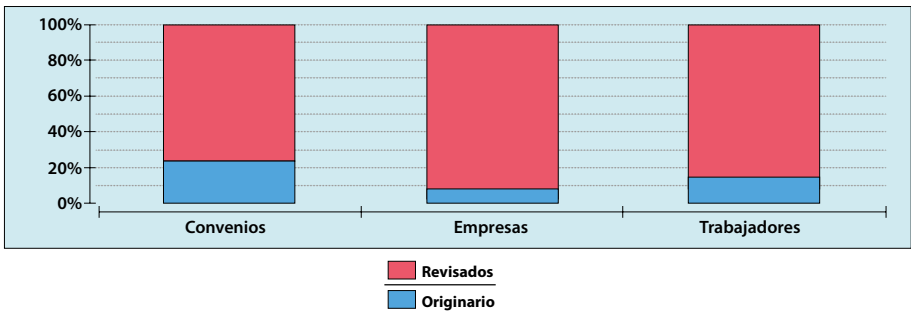
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Granada**



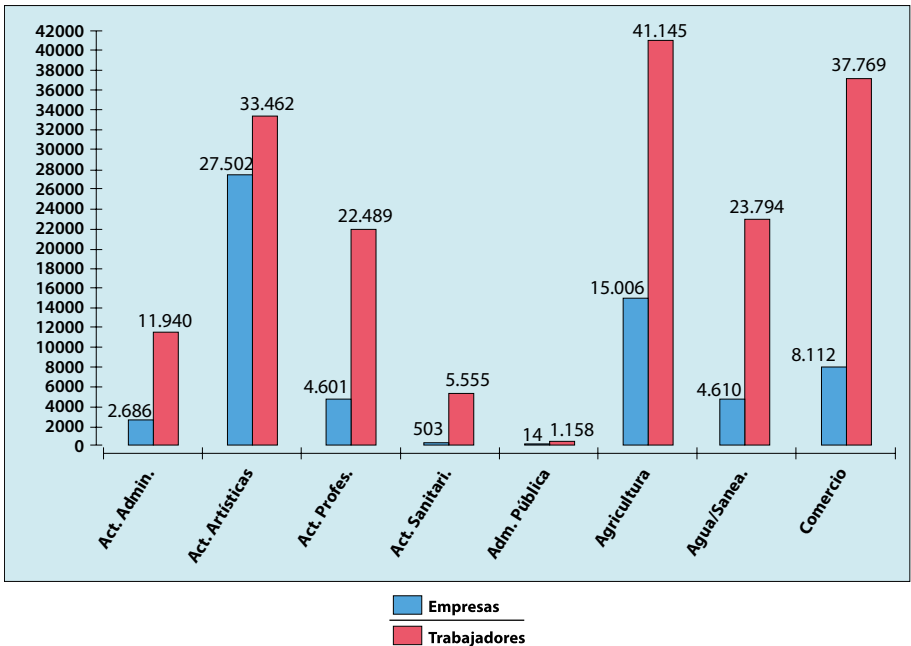
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Granada. Porcentajes de afectación**



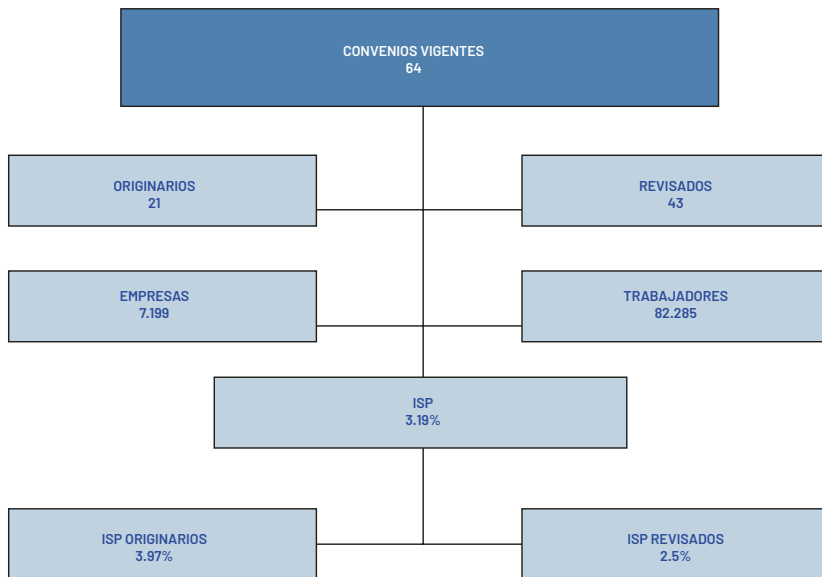
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

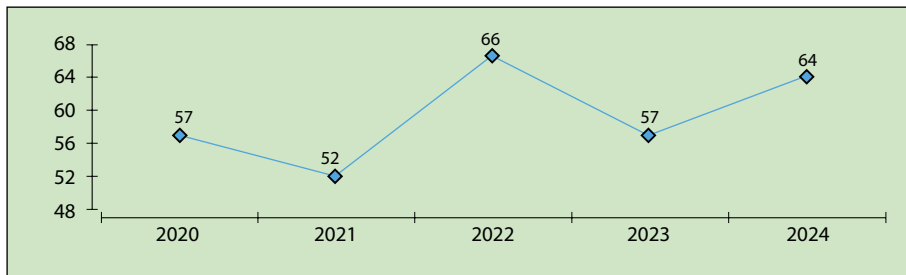


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

## HUELVA

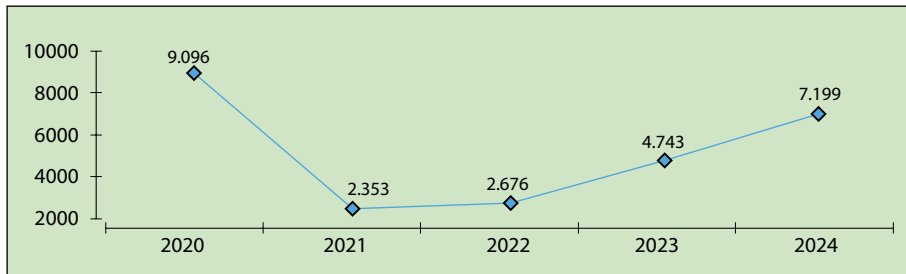


### Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Huelva



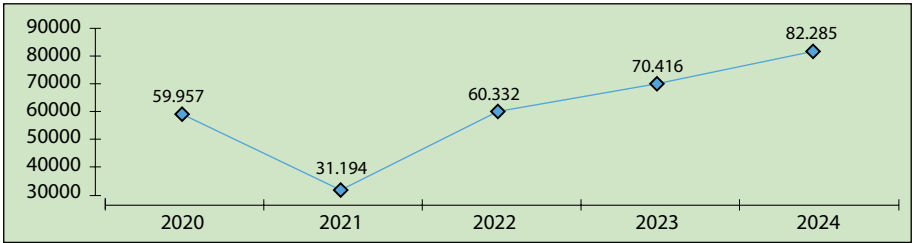
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Huelva



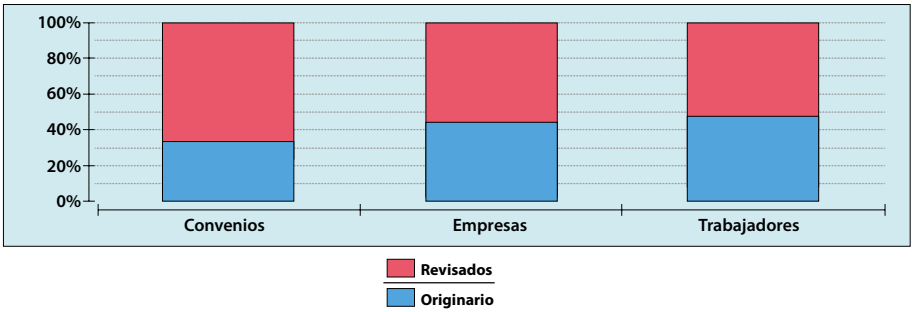
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Huelva**



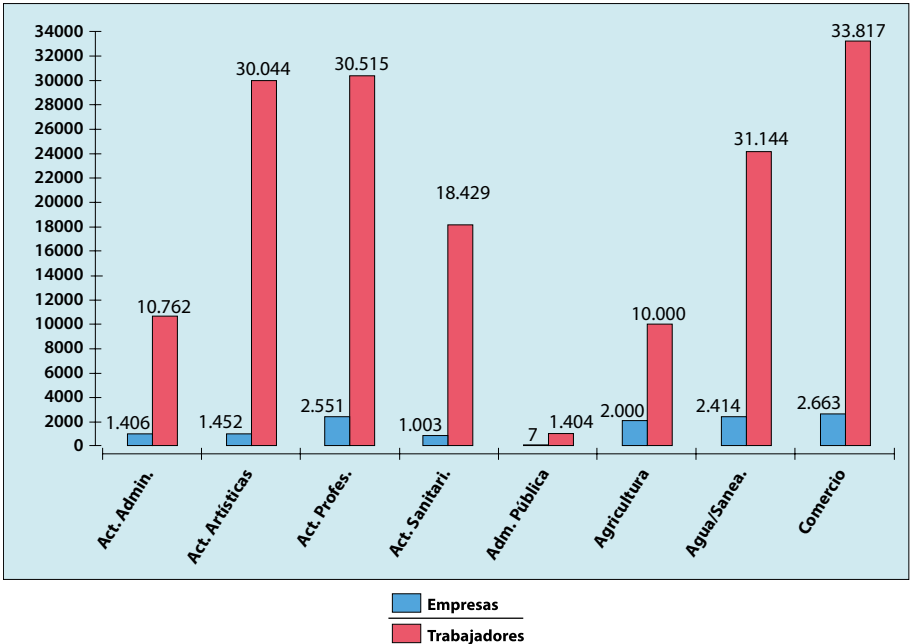
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Huelva. Porcentajes de afectación**



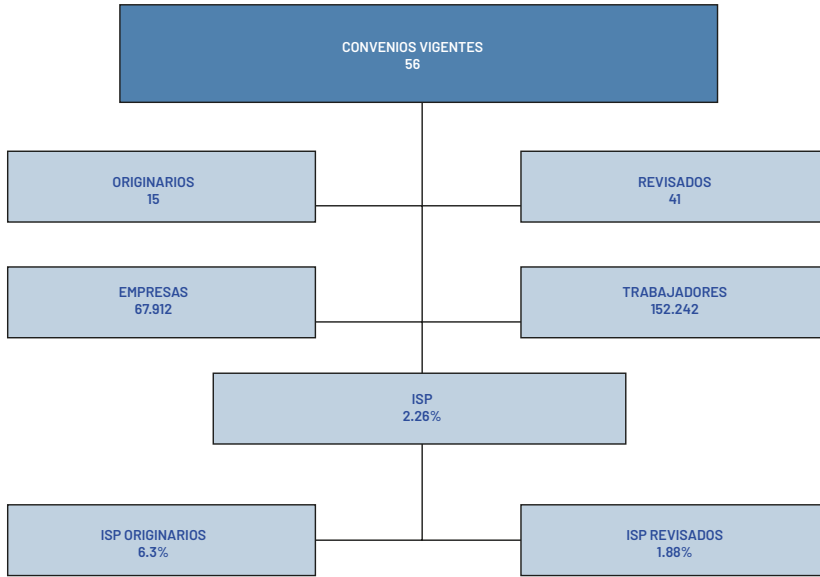
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

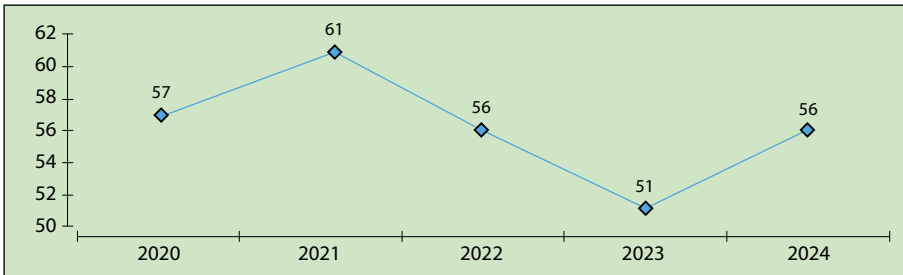


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

JAÉN

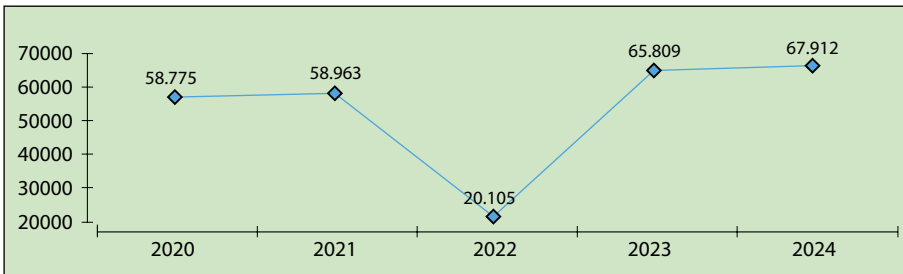


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Jaén



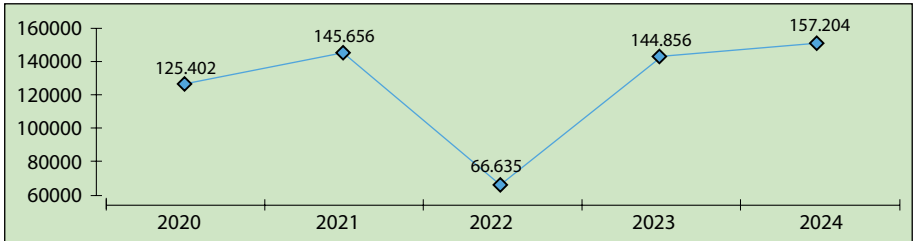
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Jaén



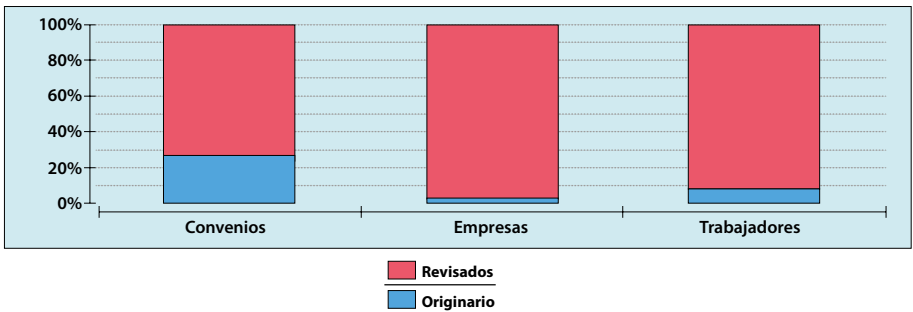
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Jaén**



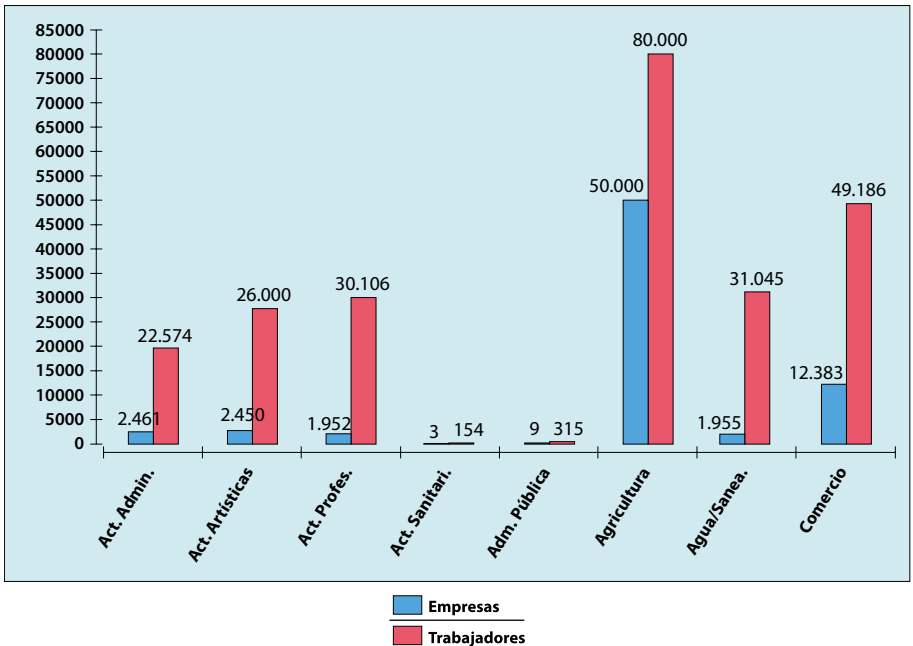
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Jaén. Porcentajes de afectación**



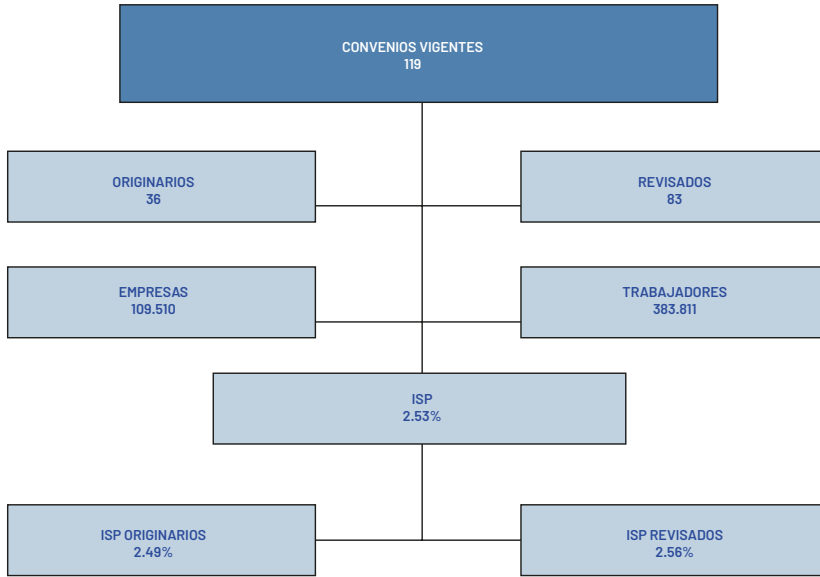
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

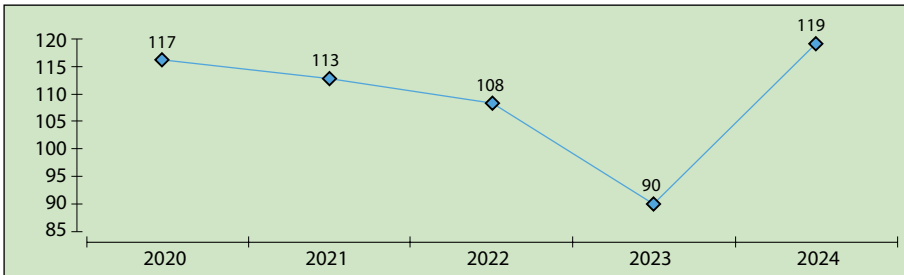


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

MÁLAGA

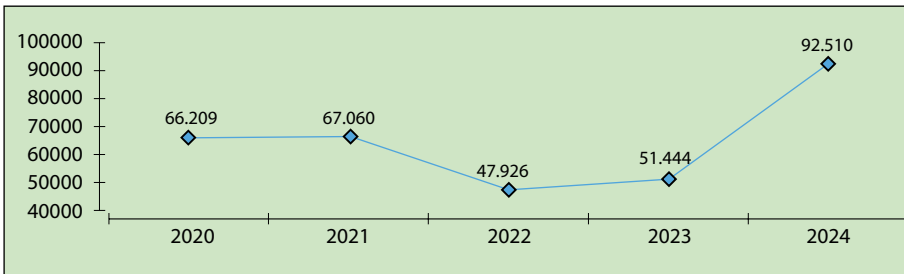


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Málaga



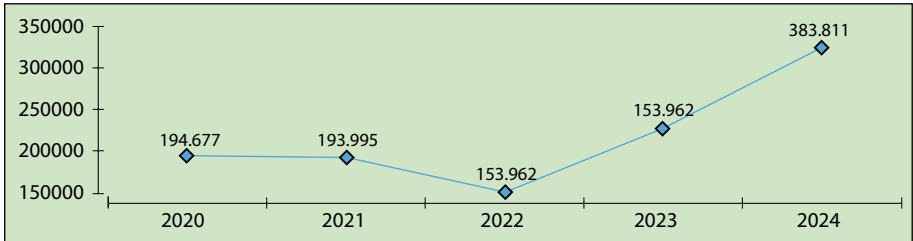
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Málaga



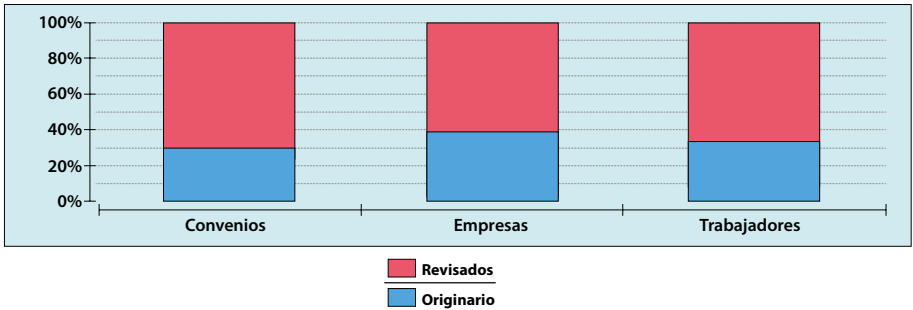
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Málaga**



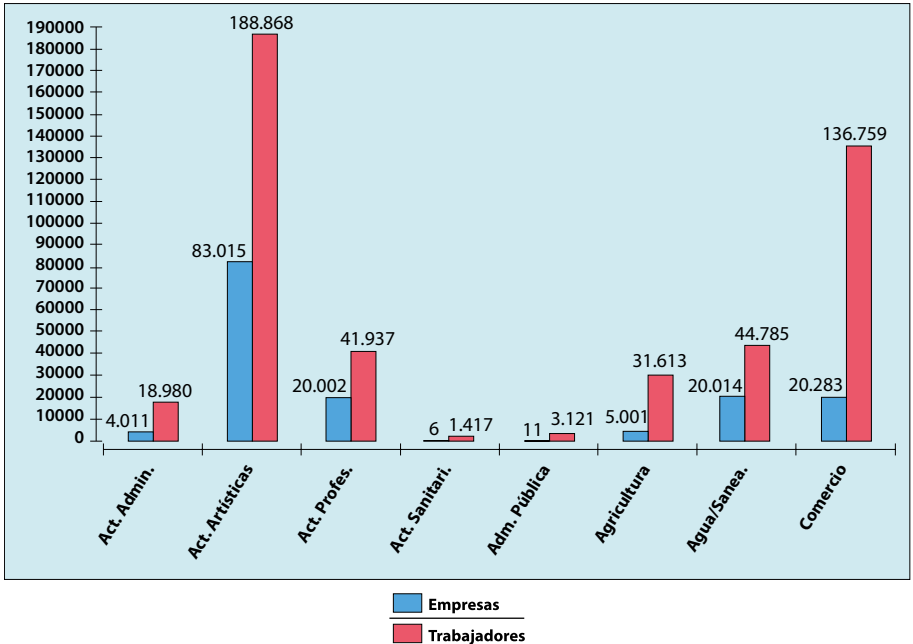
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Málaga. Porcentajes de afectación**



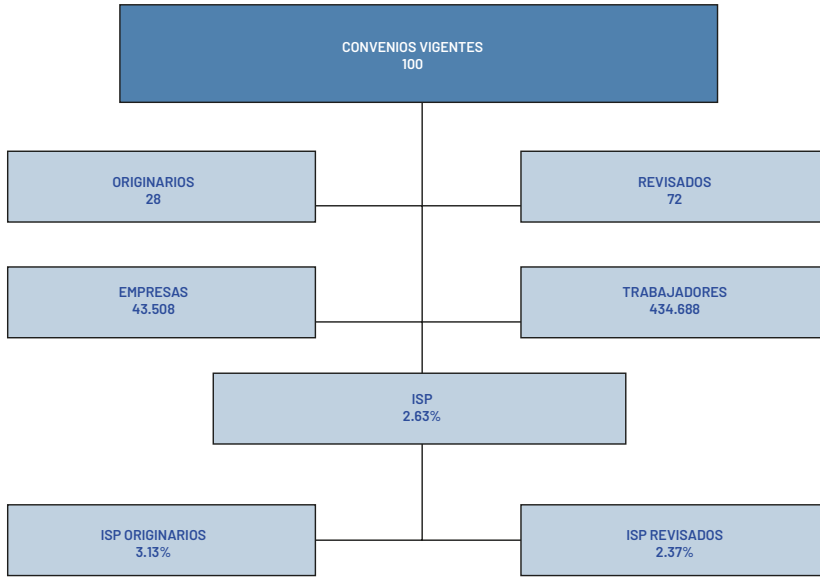
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

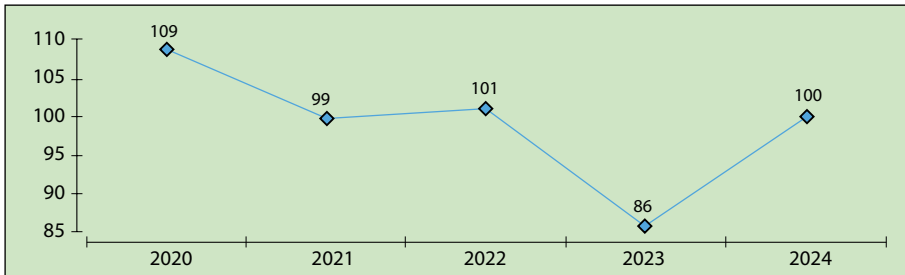


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

SEVILLA

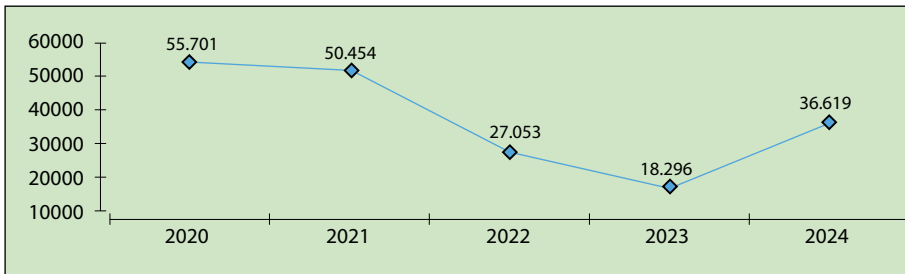


Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Sevilla



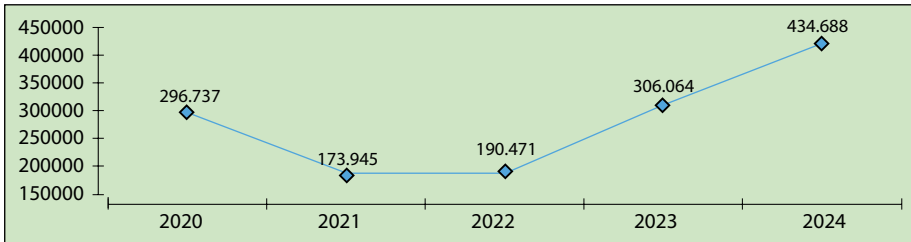
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Sevilla



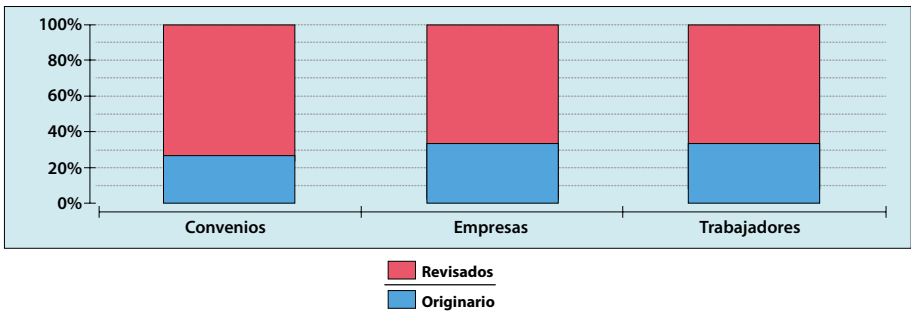
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Sevilla**



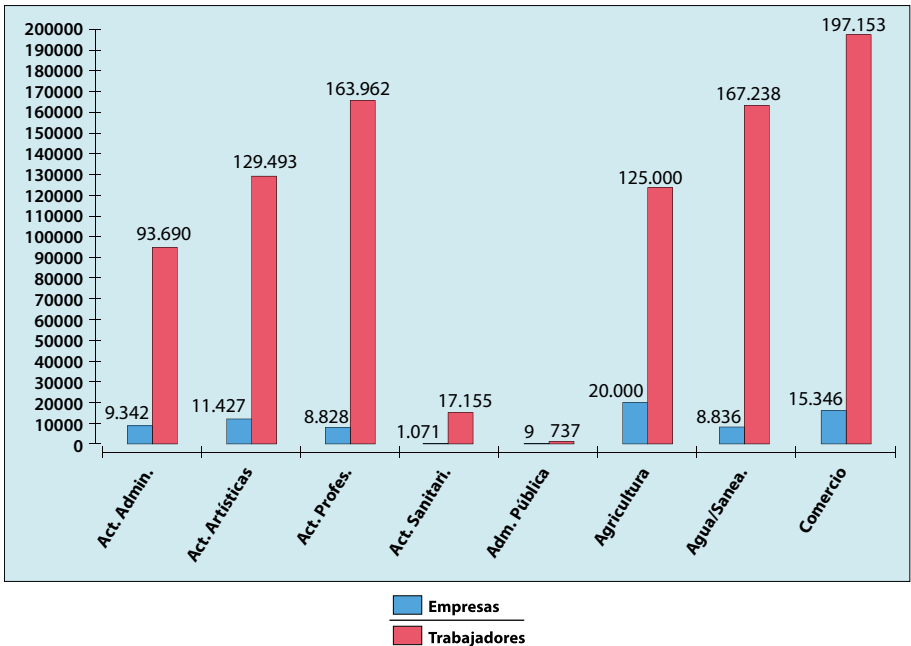
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Sevilla. Porcentajes de afectación**



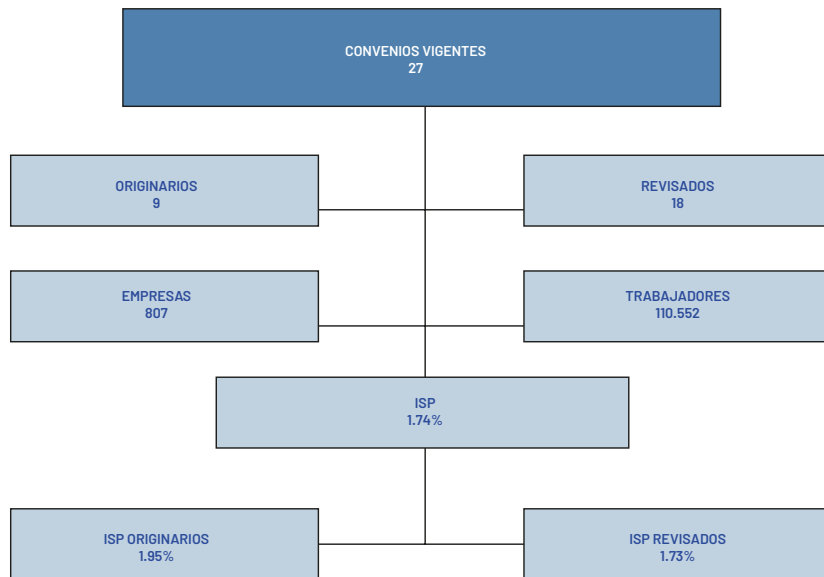
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

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

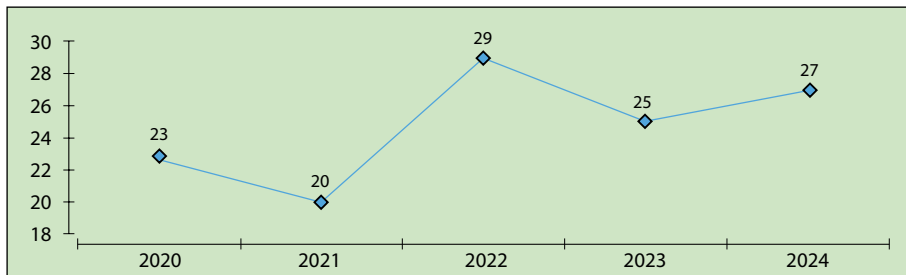


Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

## INTERPROVINCIAL

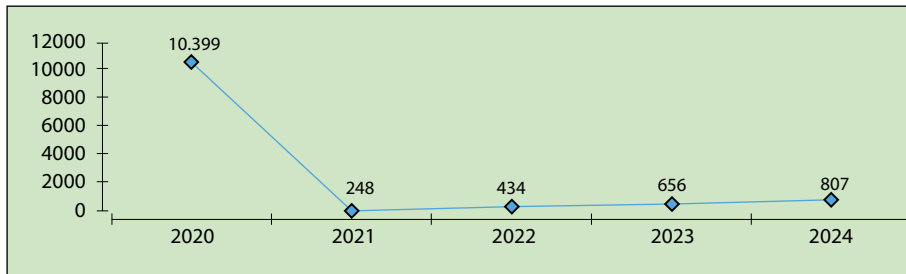


### Comparativa interanual de convenios colectivos vigentes. Interprovincial



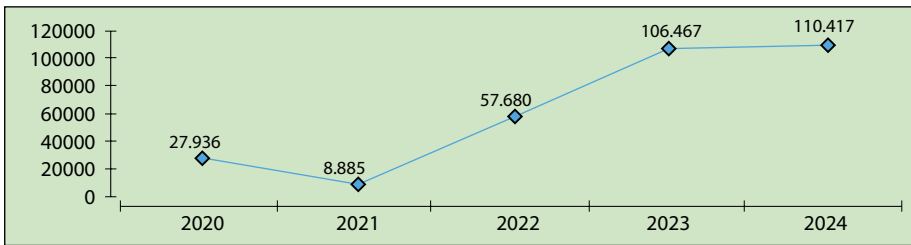
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

### Comparativa interanual de empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Interprovincial



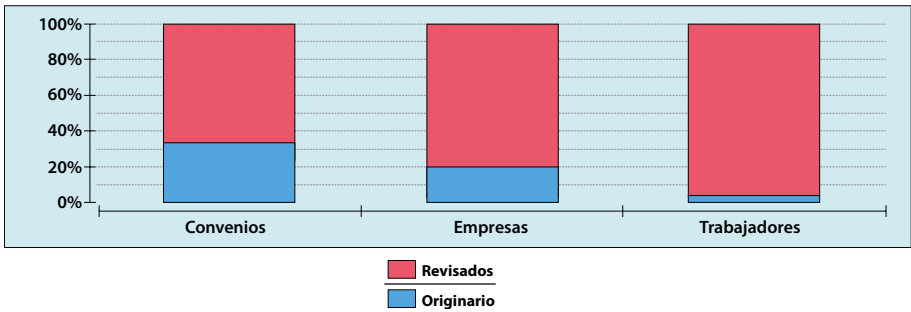
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Comparativa interanual de personas trabajadoras acogidas a convenios colectivos vigentes. Interprovincial**



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**Tipología de convenios. Interprovincial. Porcentajes de afectación**



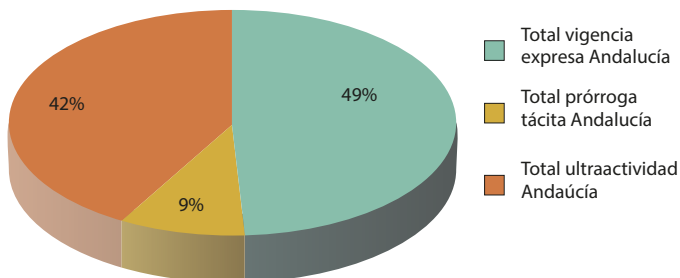
Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

**ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LOS CONVENIOS DE SECTOR EN ANDALUCÍA**

**Análisis agrupado en Andalucía**

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el mes de diciembre, de los 182 convenios colectivos, el 49% se encuentra en situación de vigencia expresa, el 9% están prorrogados tácitamente, mientras que el 42% se encuentran en ultraactividad.

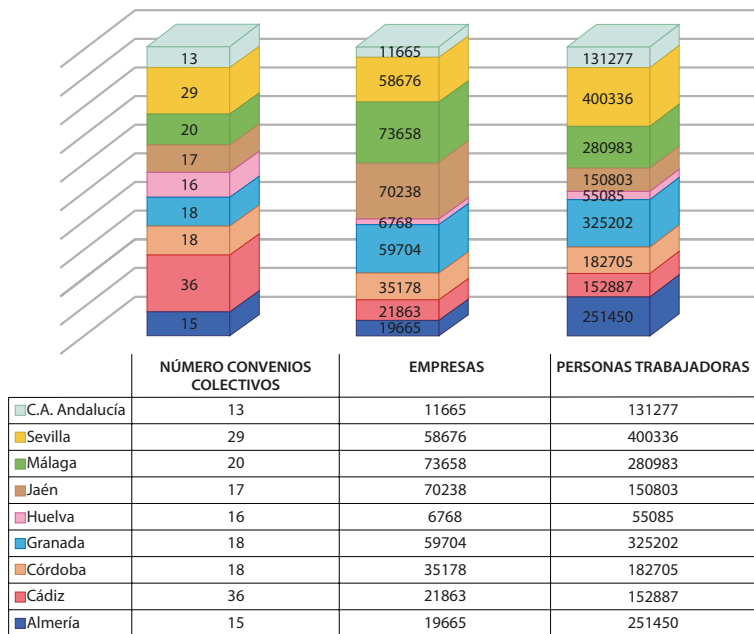
**Total convenios colectivos por categorías de vigencia**



Total de convenios colectivos por categorías de vigencia

Las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla son las que cuentan con un mayor número de convenios colectivos.

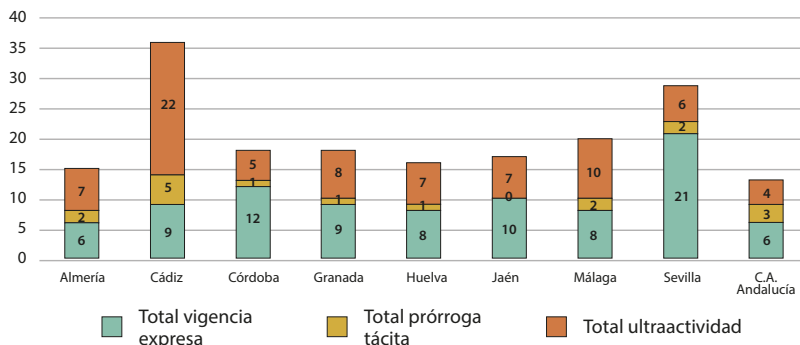
### Convenios colectivos en Andalucía



Convenios colectivos en Andalucía

Atendiendo al total de convenios colectivos, la provincia de Sevilla es la que cuenta con mayor número de convenios colectivos en vigencia expresa, seguida por Córdoba. Cádiz es la provincia con más convenios colectivos prorrogados tácitamente. Asimismo, Cádiz es la provincia con más convenios en situación de ultraactividad, seguida por Málaga.

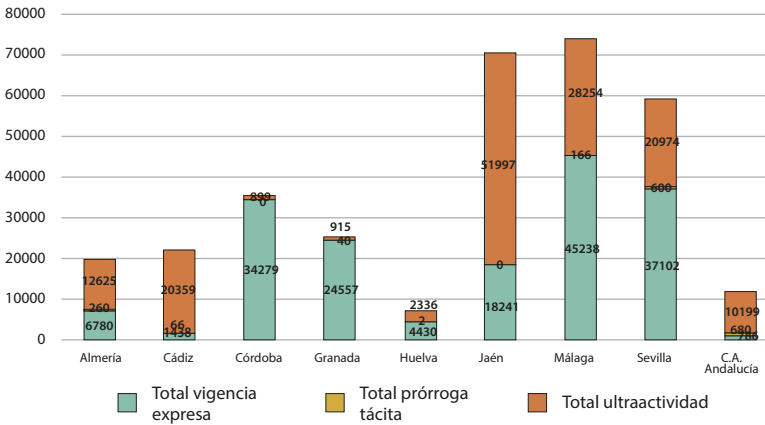
### Total convenios colectivos en Andalucía



Estado de los convenios colectivos en Andalucía

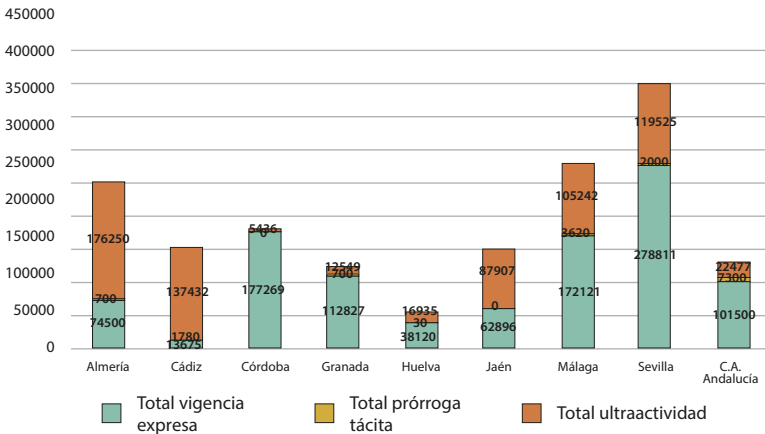
Si tenemos en cuenta el número de empresas y personas trabajadoras afectadas, la mayoría cuentan con convenios colectivos vigentes, siendo especialmente relevante en las provincias de Córdoba, Granada y Sevilla. Sin embargo, en las provincias de Cádiz, Jaén y Almería, la mayoría de estas empresas y personas trabajadoras cuentan con convenios colectivos en situación de ultraactividad.

**Total empresas afectadas en Andalucía**



**Empresas afectadas por convenio en Andalucía**

**Total personas trabajadoras afectadas en Andalucía**



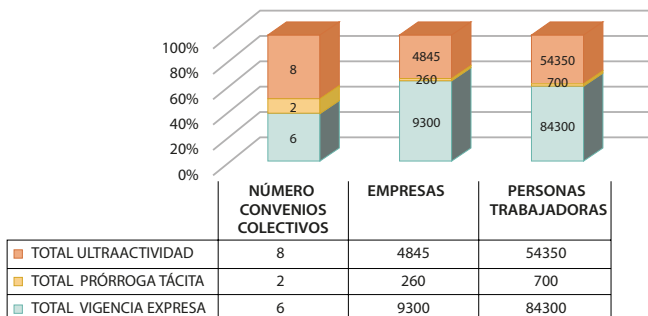
**Personas trabajadoras afectadas por convenio en Andalucía**

**Análisis por provincias**

**ALMERÍA**

A fecha de 31 de diciembre de 2024 hay un total de 16 convenios colectivos en la provincia de Almería. De ellos, 6 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 37,5% del total, 2 en prórroga tácita y 8 en ultraactividad, que representan un 12,5% y un 50% del total respectivamente.

## Convenios colectivos Almería



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Almería, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: DEPENDENCIA MERCANTIL, TRABAJO EN EL CAMPO y MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes. Se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Industrias de la alimentación
- Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general
- Industria de la madera
- Construcción y obras públicas
- Trabajo en el campo
- Dependencia mercantil

De los 6 convenios colectivos vigentes, uno de ellos finaliza en diciembre de 2024. Recientemente, se ha firmado el convenio colectivo TRABAJO EN EL CAMPO.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). Esta es la situación en la que se encuentran los convenios colectivos de INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y DESPACHOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. Esta es la situación en la que se encuentran los siguientes convenios colectivos:

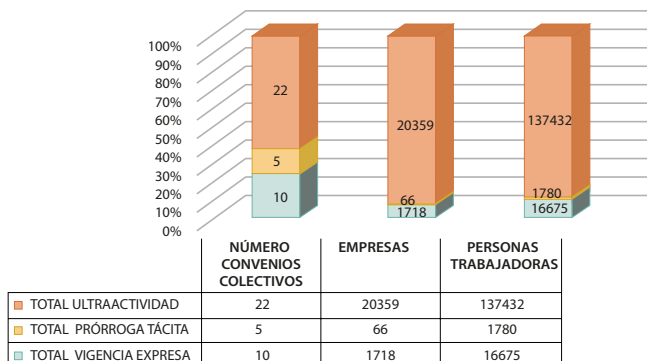
- Industria siderometalúrgica
- Transporte de viajeros por carretera
- Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores
- Limpieza de locales y edificios
- Transporte mercancías por carretera
- Establecimientos de hospitalización, asistencias, consultas y laboratorios de análisis clínicos
- Derivados del cemento
- Hostelería y turismo

De los anteriores convenios mencionados, en el 12,5% ha transcurrido más de un año desde su denuncia. El convenio colectivo de INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA ha sido denunciado con fecha de 19 de diciembre de 2024.

## CÁDIZ

A fecha de 31 de diciembre de 2024 hay un total de 37 convenios colectivos en la provincia de Cádiz. De ellos, 10 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 27% del total, 5 en prórroga tácita y 22 en ultraactividad, que representan un 13,5% y un 59,4% del total respectivamente.

### Convenios colectivos Cádiz



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Cádiz, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: HOSTELERÍA, INDUSTRIAS DEL METAL, ACTIVIDADES AGROPECUARIAS Y CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Transportes sanitarios en ambulancias y colectivos
- Clínicas y hospitales privados (establecimientos sanitarios de carácter privado)
- Transportes de mercancías por carretera de larga distancia
- Amarre y desamarre de buques puerto algeciras
- Industria almadrabera
- Comercio de tejidos en general, mercerías, paquetería y quincallas
- Transporte urbano de viajeros
- Piel marroquinería
- Pompas fúnebres
- Piel marroquinería

De los 10 convenios colectivos vigentes, sólo uno de ellos finaliza en diciembre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). Esta es la situación en la que se encuentran los siguientes convenios colectivos:

- Industria salinera
- Pesca sanlucar

- Mayoristas de frutas y hortalizas-(merca-jerez)
- Transportes regulares y discrecionales de viajeros de la provincia de cádiz
- Estiba y desestiba puerto algeciras

De los anteriores, los convenios colectivos de INDUSTRIA SALINERA y PESCA SANLÚCAR, se han prorrogado tácitamente hasta diciembre de 2025, mientras que el de MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS (MERCA-JEREZ) se ha prorrogado tácitamente hasta abril de 2025.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. En la provincia de Cádiz, se encuentran en esta situación los siguientes convenios colectivos:

- Industria del metal
- Panaderías
- Vid (industrias vinícolas)
- Frutas y hortalizas de cádiz (empresas mayoristas de la ciudad de cádiz y sus sucursales)
- Actividades agropecuarias. Campo de cádiz
- Salas de exhibiciones cinematográficas
- Detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios
- Hostelería
- Agencias distribuidoras de butano
- Comercio del mueble
- Industrias y almacenes de la madera
- Agencias marítimas de la provincia de cádiz -apemar
- Derivados del cemento
- Limpieza de edificios y locales
- Industrias de marroquinería
- Construcción y obras públicas.
- Comercio del metal
- Comercio de la piel y el calzado
- Obradores de pastelería, confitería y despachos
- Comercio de la construcción y actividades conexas
- Viticultura
- Oficinas y despachos

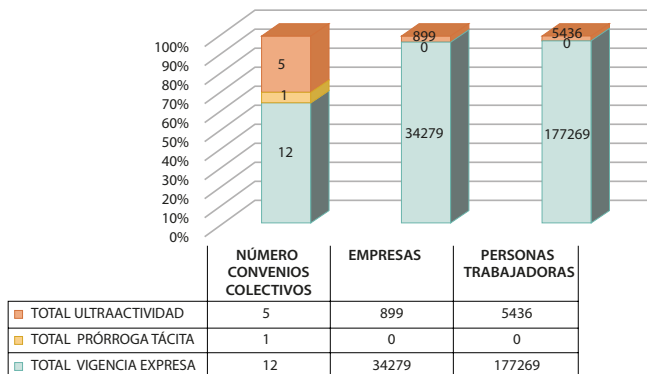
De los anteriores convenios mencionados, en el 86,3% ha transcurrido más de un año desde su denuncia.

Además, el convenio colectivo INDUSTRIAS Y ALMACENES DE LA MADERA se mantiene en ultraactividad pese a estar vencida desde 2014, así como el de DERIVADOS DEL CEMENTO desde 2015 y de PANADERÍAS, COMERCIO DEL MUEBLE, SALAS DE EXHIBICIONES CINEMATográficas y FRUTAS Y HORTALIZAS DE CÁDIZ, desde 2018.

## CÓRDOBA

A fecha de 31 de diciembre de 2024 hay un total de 18 convenios colectivos en la provincia de Córdoba. De ellos, 12 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 66,7% del total, 1 en prórroga tácita y 5 en ultraactividad, que representan un 5,5% y un 27,8% del total respectivamente.

### Convenios colectivos Córdoba



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Córdoba, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: COMERCIO, CONSTRUCCIÓN, METAL, TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, CAMPO y HOSTELERÍA. Todos ellos se encuentran en situación de vigencia expresa.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Comercio
- Construcción
- Empresas distribuidoras de energía eléctrica
- Industrias panificadoras
- Industrias del aceite y sus derivados
- Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras
- Metal
- Clínicas privadas
- Transportes mercancías por carretera
- Limpieza de edificios y locales
- Campo
- Hostelería

De los 12 convenios colectivos vigentes, 4 de ellos finalizan en diciembre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). Esta es la situación en la que se encuentra el convenio colectivo de OFICINAS Y DESPACHOS.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. En la provincia de Córdoba, se encuentran en esta situación los siguientes convenios colectivos:

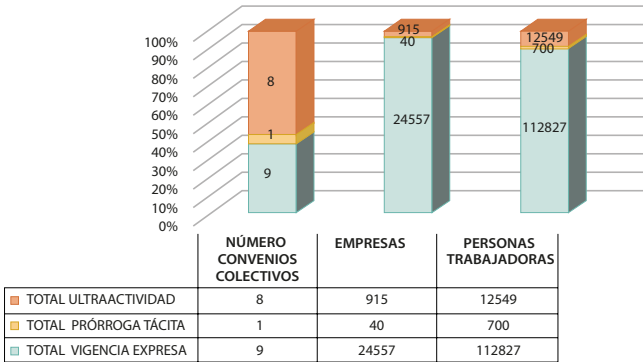
- Fabricación y venta productos de confitería, pastelería
- Transporte de viajeros por carretera
- Madera y mueble
- Derivados del cemento
- Empresas distribuidoras gases licuados del petróleo (butano)

De los anteriores convenios mencionados, en el 60% ha transcurrido más de un año desde su denuncia y en el convenio colectivo de FABRICACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, se ha bloqueado la negociación por problemas de representatividad de la asociación patronal. Por otro lado, en el de EMPRESAS DISTRIBUIDORAS GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO (BUTANO) se ha constituido la mesa de negociación.

## GRANADA

A fecha de 31 de diciembre 2024 hay un total de 18 convenios colectivos en la provincia de Granada. De ellos, 9 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 50% del total, 1 en prórroga tácita y 8 en ultraactividad, que representan un 5,6% y un 44,4% del total respectivamente.

### Convenios colectivos Granada



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Granada, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: COMERCIO, CONSTRUCCIÓN Y OBRA PÚBLICA, ACTIVIDADES AGROPECUARIAS y HOSTELERÍA. Todos ellos se encuentran en situación de vigencia expresa.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Transporte de mercancías
- Industria de la madera
- Actividad agropecuarias (campo)
- Establecimientos sanitarios y clínicas privadas

- Industria de la alimentación
- Construcción y obra pública
- Hostelería
- Limpieza instituciones sanitarias
- Comercio

De los 9 convenios colectivos vigentes, 2 de ellos finalizan en diciembre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). Esta es la situación en la que se encuentran el convenio colectivo de DERIVADOS DEL CEMENTO.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. En la provincia de Granada, se encuentran en esta situación los siguientes convenios colectivos:

- Industria panadería
- Oficinas y despachos
- Industria del aceite y sus derivados
- Manipulado y envasado
- Transporte de viajeros
- Limpieza pública viaria
- Aguas para riegos
- Limpieza de edificios y locales

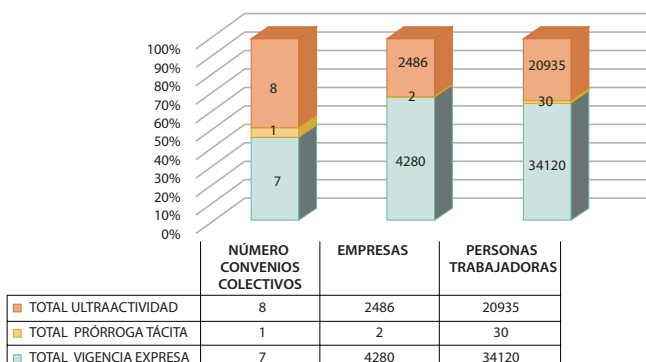
De los anteriores convenios mencionados, en el 25% ha transcurrido más de un año desde su denuncia.

Actualmente, existe un bloqueo en la negociación de los convenios de INDUSTRIA DE PANADERÍA y LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES. Asimismo, el convenio de INDUSTRIA DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS se encuentra pendiente de la constitución de la mesa sectorial, estando los restantes convenios en negociación.

## HUELVA

A fecha de 5 de diciembre de 2024 hay un total de 16 convenios colectivos en la provincia de Huelva. De ellos, 7 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 43,75% del total, 1 en prórroga tácita y 8 en ultraactividad, que representan un 6,25% y un 50% del total respectivamente.

### Convenios colectivos Huelva



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Huelva, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: CONSTRUCCIÓN Y OBRA PÚBLICA, ACTIVIDADES AGROPECUARIAS y HOSTELERÍA. Estos dos últimos se encuentran en situación de vigencia expresa.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Actividades agropecuarias (campo)
- Comercio general
- Hostelería
- Lavanderías industriales
- Madera
- Oficinas y despachos
- Industrias vinícolas

De los 7 convenios colectivos vigentes, uno de ellos finaliza en diciembre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). Esta es la situación en la que se encuentran el convenio de REDEROS DEL PUERTO DE HUELVA.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. En la provincia de Huelva, se encuentran en esta situación los convenios colectivos de:

- Panaderías
- Conservas y salazones
- Derivados del cemento
- Construcción y obras publicas
- Transportes por carretera
- Pompas fúnebres
- Limpieza de edificios y locales
- Comercio de alimentación

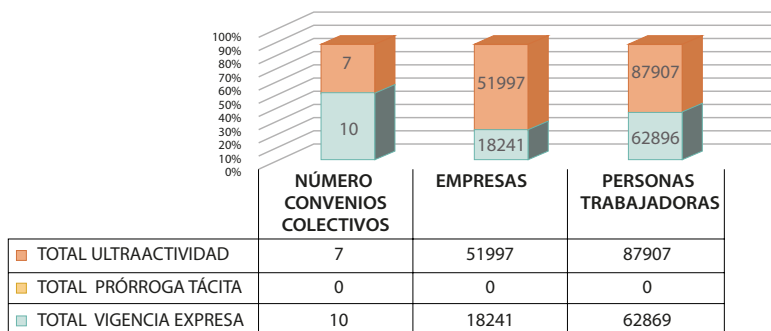
De los convenios mencionados, en el 37,5% ha transcurrido más de un año desde su denuncia.

En el convenio de CONSERVAS Y SALAZONES se ha solicitado el apoyo técnico del CARL.

## JAÉN

A fecha de 31 de diciembre de 2024 hay un total de 17 convenios colectivos en la provincia de Huelva. De ellos, 10 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 58,8% del total, ninguno está en prórroga tácita y 7 en ultraactividad, lo que supone un 41,1% del total.

## Convenios colectivos Jaén



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Jaén, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: CONSTRUCCIÓN Y OBRA PÚBLICA, ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, COMERCIO EN GENERAL, INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS y HOSTELERÍA. Encontrándose la mayoría en situación de vigencia expresa, salvo el convenio colectivo de ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, que se encuentra en situación de ultraactividad.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Comercio del metal y electricidad
- Industrias de la madera y afines
- Comercio en general (excepto comercio del metal y electricidad)
- Industrias sidero metalúrgicas
- Construcción y obras públicas
- Limpieza de edificios y locales
- Derivados del cemento
- Oficinas y despachos
- Transportes regulares y discretionales de viajeros
- Hostelería

De los 10 convenios colectivos vigentes, 4 de ellos finalizan en diciembre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). En la provincia de Jaén no existe actualmente ningún convenio en esta situación.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. En la provincia de Jaén, se encuentran en esta situación los convenios colectivos de:

- Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas
- Actividades agropecuarias
- Clínicas y sanidad privada
- Transportes regulares de mercancías
- Industrias panaderas

- Transportes discrecionales de mercancías por carreteras
- Industria del aceite y sus derivados

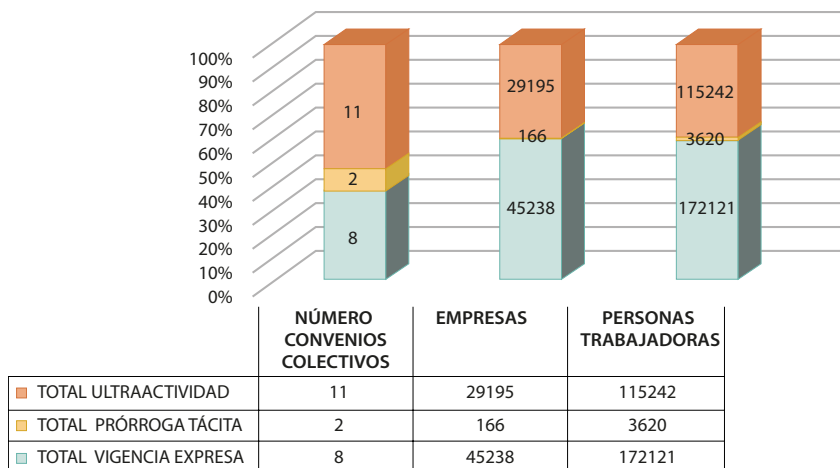
En el convenio colectivo de INDUSTRIAS PANADERAS y ACEITE Y SUS DERIVADOS están en negociación. Asimismo, el último acuerdo firmado de CLÍNICAS Y SANIDAD PRIVADA fue de carácter extraestatutario.

De los convenios mencionados, en el 57,1% ha transcurrido más de un año desde su denuncia.

## MÁLAGA

A fecha de 31 de diciembre hay un total de 21 convenios colectivos en la provincia de Málaga. De ellos, 9 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 42,8% del total, 2 están en prórroga tácita y 11 en ultraactividad, lo que supone un 9,5% del total y 52,3 % respectivamente.

### Convenios colectivos Málaga



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Málaga, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: CONSTRUCCIÓN Y OBRA PÚBLICA, ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, COMERCIO EN GENERAL, INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS y HOSTELERÍA. Encontrándose la mayoría en situación de vigencia expresa, salvo el convenio de ACTIVIDADES AGROPECUARIAS y CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS que se encuentran en situación de ultraactividad.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Comercio en general
- Pompas fúnebres
- Oficinas y despachos
- Fábrica de aceite de oliva

- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Industria de tintorería, lavandería, limpieza de ropa y planchado
- Transportes discrecionales de viajeros

De los 8 convenios colectivos vigentes, 2 de ellos finalizan en diciembre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET).

Esta es la situación en la que se encuentran los siguientes convenios colectivos:

- Derivados del cemento
- Clínicas dentales (antes clínicas y consultas de odontología y estomatología)

De los convenios mencionados, en el convenio de DERIVADOS DEL CEMENTO no hay negociación ya que no existe representación empresarial. El de CLÍNICAS DENTALES se encuentra prorrogado por periodos anuales.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. En la provincia de Málaga, se encuentran en esta situación los convenios colectivos de:

- Limpieza de edificios y locales
- Industrias de la madera
- Limpieza de aviones
- Transporte de mercancías por carretera, agencias de transp. Despachos, almacenistas, operadores logísticos
- Fabricación y venta de pan
- Transporte de pasajeros en vehículo de turismo con licencia vtc
- Obradores de confitería, bollería, turrónes
- Actividades agropecuarias
- Construcción y obras públicas
- Automoción
- Clínicas y sanatorios privados

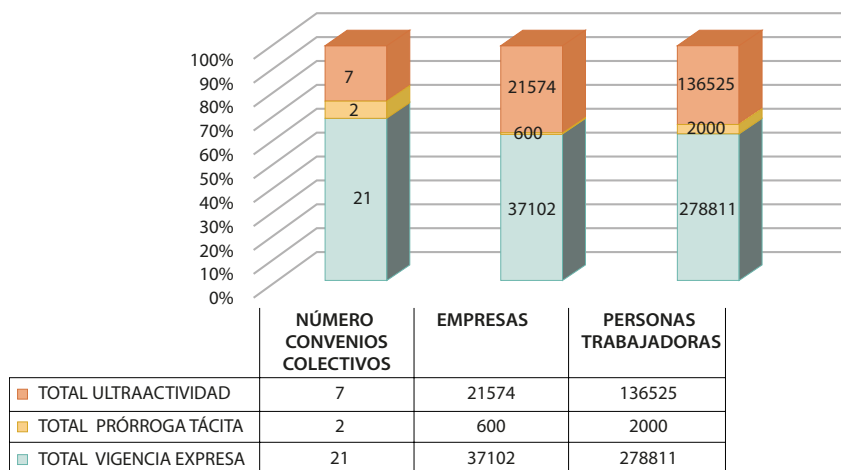
Los convenios colectivos de y TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTE, DESPACHOS, ALMACENISTAS, OPERADORES y LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES están en negociación. Por otro lado, en el convenio de INDUSTRIAS DE LA MADERA no hay representación empresarial. El convenio colectivo de CLÍNICAS Y SANATORIOS PRIVADOS se ha denunciado con fecha de 19/12/2024.

De los convenios mencionados, en el 40% ha transcurrido más de un año desde su denuncia.

## SEVILLA

A fecha de 31 de diciembre de 2024 hay un total de 30 convenios colectivos en la provincia de Sevilla. De ellos, 21 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 70% del total, 2 están en prórroga tácita y 7 en ultraactividad, lo que supone un 6,6% del total y 23,3% respectivamente.

### Convenios colectivos Sevilla



Dentro de los convenios colectivos de la provincia de Sevilla, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, COMERCIO EN GENERAL, SECTOR DE LA MADERA, INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS, LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES, HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIO DE ANÁLISIS CLÍNICOS y HOSTELERÍA. Encontrándose la mayoría en situación de vigencia expresa, salvo el convenio de COMERCIO EN GENERAL, HOSTELERÍA, SECTOR DE LA MADERA y LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES que se encuentran en situación de ultraactividad.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Actividades agropecuarias
- Lavanderías industriales de uso no domestico
- Aderezo, relleno, envasado y exportacionde aceitunas
- Industria del aceite y sus derivados
- Agencias de transportes operadores de transportes de sevilla
- Industrias de panadería y expendedorías de pan
- Almacenistas y detallistas de alimentacion
- Hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos
- Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no ferreo
- Estiba y desestiba del puerto del sevilla

- Ayuda a domicilio
- Empresas consignatarias de buques y agencias de aduanas
- Comercio maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico&
- Empleados de fincas urbanas
- Construcción y obras públicas
- Fabricación y venta de mantecados y productos de estepa
- Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios
- Operadores logísticos
- Manipulado, envasado, comercialización al por mayor y exportación de agrrios, demás frutas y sus derivados industriales
- Industrias siderometalúrgicas
- Confeitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, chocolate y turrónes

De los 21 convenios colectivos vigentes, 3 de ellos finalizan en diciembre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). Esta es la situación en la que se encuentran los convenios colectivos de INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS, LAVANDE-RÍAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA y POMPAS FÚNEBRES, estando todos ellos en negociación.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad del mismo. En la provincia de Sevilla, se encuentran en esta situación los convenios colectivos de:

- Sector de la madera
- Hostelería
- Limpieza de edificios y locales
- Derivados del cemento
- Transporte de mercancías por carretera
- Transportes interurbanos de viajeros de autobuses
- Comercio en general

El convenio colectivo del SECTOR DE LA MADERA ha acudido al SERCLA para constituir una comisión negociadora con legitimación suficiente, levantándose acta sin avenencia. Recientemente se ha denunciado el convenio colectivo de HOSTELERÍA, con fecha de 26 de diciembre de 2024.

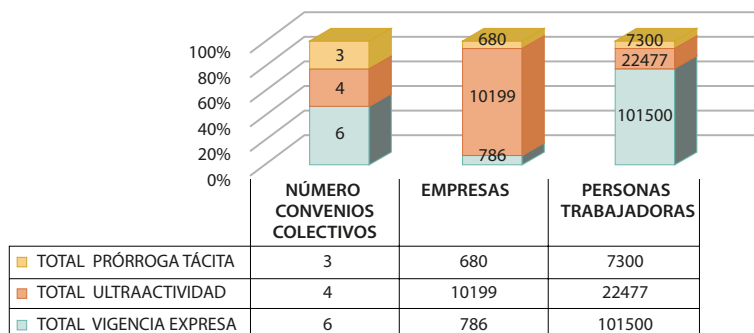
El convenio de DERIVADOS DEL CEMENTO está aplicando las tablas salariales de 2021. Asimismo, los convenios de TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA y TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS DE AUTOBUSES están negociando.

De los convenios mencionados, en el 85,7% ha transcurrido más de un año desde su denuncia.

## AUTONÓMICOS

A fecha de 31 de diciembre de 2024 hay un total de 13 convenios colectivos de carácter autonómico. De ellos, 6 convenios colectivos se encuentran en vigencia expresa, representando un 46,2% del total, 4 están en prórroga tácita y 3 en ultraactividad, lo que supone un 30,8% del total y 23% respectivamente.

### Convenios colectivos autonómicos



De estos convenios colectivos, atendiendo al número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, debemos destacar los siguientes sectores: AYUDA A DOMICILIO, OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL, ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO y AUTOTAXI. Todos ellos se encuentran en situación de vigencia expresa, salvo el convenio de AUTOTAXI que se encuentra en situación de ultraactividad.

La vigencia de un convenio colectivo será la pactada expresamente por las partes.

Actualmente, se encuentran en situación de vigencia expresa los siguientes convenios colectivos:

- Transportes de enfermos y accidentados en ambulancias
- Ayuda a domicilio
- Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario
- Ocio educativo y animación sociocultural
- Profesorado de religión de Andalucía
- Aparcamientos y garajes

De los 6 convenios colectivos vigentes, uno de ellos finaliza en octubre de 2024.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (Art. 86.2 ET). Esta es la situación en la que se encuentran los convenios colectivos de EMPRESAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO DEL TAXI EN ANDALUCÍA, RADIO Y TELEVISIÓN LOCAL EN ANDALUCÍA y PRODUCTOS AUDIOVISUALES.

Una vez denunciado el convenio, se produce la ultraactividad de este. En la provincia de Sevilla, se encuentran en esta situación los convenios colectivos de AUTOTAXI, PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON CONTRATO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES, ACUICULTURA MARINA DE ANDALUCÍA y GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS, habiendo pasado en todos más de un año desde la denuncia.

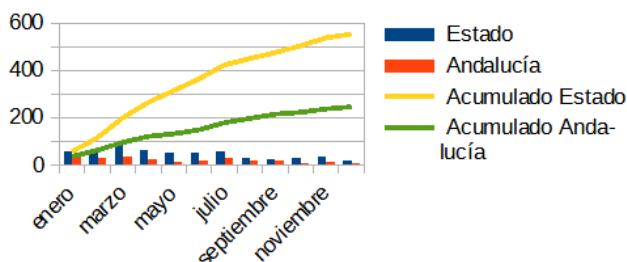
## Inaplicaciones de convenios colectivos

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

Desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024, se han presentado a la autoridad laboral un total de 245 expedientes de inaplicaciones de condiciones de trabajo de convenios colectivos vigentes. A estos acuerdos están afectados una totalidad de 5.641 personas trabajadoras.

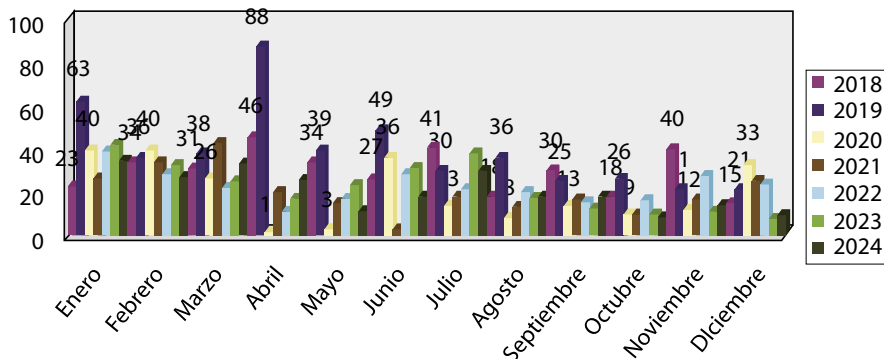
Las inaplicaciones presentadas en la Comunidad Autónoma suponen el 44,30% de las inaplicaciones de convenios colectivos de todo el territorio español presentadas en este año, afectando a un 26,80% de las personas trabajadoras de todo el territorio

Comparativa Inaplicaciones Estado español- CCAA Andalucía

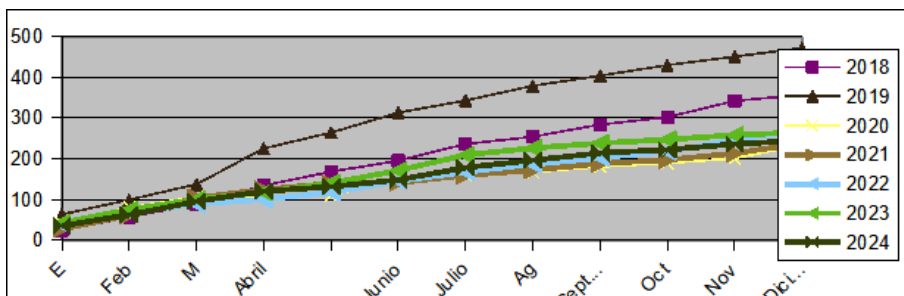


El número de inaplicaciones depositadas durante el mes de diciembre ha sido ligeramente superior al mismo mes del año pasado; no obstante, es el segundo más bajo del mismo mes de toda la serie en estudio. Asimismo, el número de personas trabajadoras afectadas por las inaplicaciones este mes de diciembre ha sido ligeramente superior al mismo mes del año anterior, siendo en este caso el tercero más bajo del mismo mes de toda la serie en estudio.

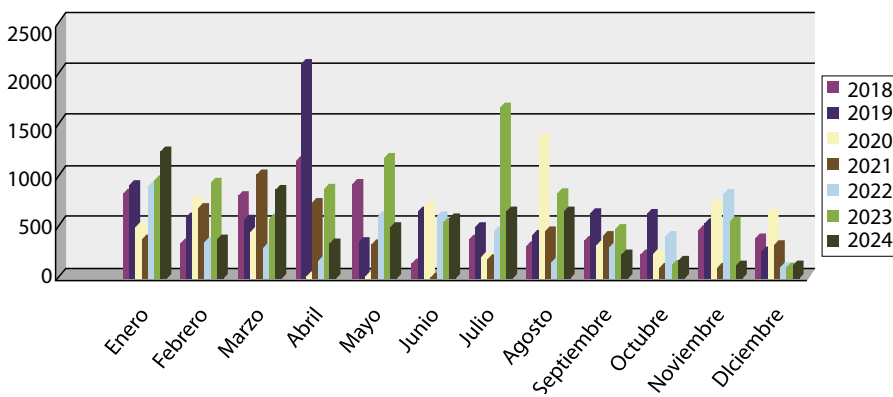
### Expedientes por meses. Ejercicios 2018-2024



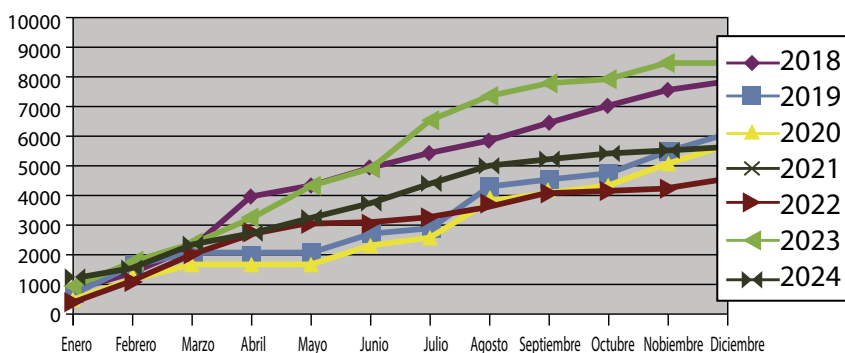
**Expedientes por meses acumulados. Ejercicios 2018-2024**



**Personas trabajadoras afectados por meses. Ejercicios 2018-2024**



**Personas trabajadoras afectados por meses acumulados. Ejercicios 2018-2024**



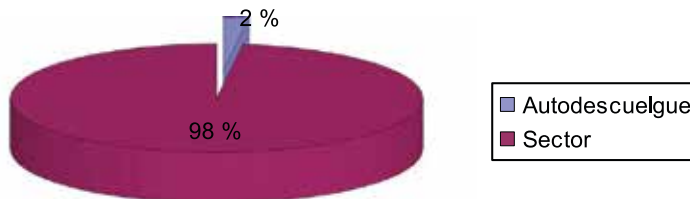
Las provincias de Málaga, Cádiz y Granada son las que han presentado mayor número de inaplicaciones de convenios colectivos hasta este mes de diciembre. Asimismo, se observa que Cádiz y Málaga son las provincias en las que más personas trabajadoras se han visto afectadas por las mencionadas inaplicaciones.

PROVINCIA	EMPRESAS	TRABAJADORES
ALMERÍA	3	28
CÁDIZ	55	1809
CÓRDOBA	18	491
GRANADA	46	373
HUELVA	19	393
JAÉN	38	661
MÁLAGA	58	1673
SEVILLA	7	210
INTERPROVINCIALES	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>5641</b>

Expedientes por provincias (acumulado 2024)

Como se puede observar en el siguiente gráfico, en lo que va de año, el 99% de las inaplicaciones son de convenios colectivos de sector.

Expedientes según ámbito (acumulado 2024)



Los sectores de actividad que mayor número de inaplicaciones tienen en diciembre de este año 2024, son el sector de la construcción, seguido de la hostelería y el sector del metal. Asimismo, si se analiza el número de personas trabajadoras afectadas por las mencionadas inaplicaciones se observa que es el sector del metal el que tiene mayor número de personas trabajadoras afectadas por las inaplicaciones, seguido del sector de la construcción y el sector de la hostelería.

Expedientes por sectores de actividad (acumulado 2024).

SECTOR DE ACTIVIDAD	EMPRESAS	TRABAJADORES
COMERCIO	15	369
CONSTRUCCIÓN	83	1149
DEPENDENCIA/ACTIVIDADES SANITARIAS	8	119
HOSTELERÍA	48	1020
LIMPIEZA	1	1
MADERA	4	149
METAL/AUTOMOCIÓN	46	1387
OFICINAS Y DESPACHOS	7	17
OTROS	27	1292
TRANSPORTE	6	138
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>5641</b>

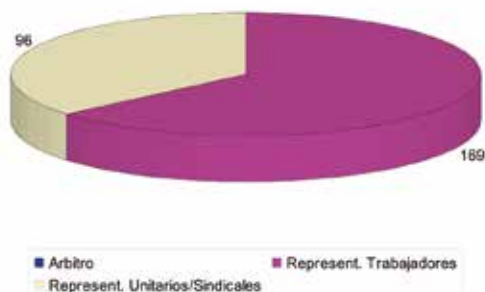
La mayoría de las inaplicaciones afectan mayoritariamente al salario, ya sea de manera aislada o conjuntamente con otras materias.

## Expedientes según materias inaplicadas (acumulado 2024)

MATERIALES	EMPRESAS	TRABAJADORES
JORNADA/HORARIO	57	1459
JORNADA- +SALARIO	27	346
JORNADA+SALARIO+S.SOCIAL	40	541
MEJORAS S.SOCIAL	0	0
SALARIOS+S.SOCIAL	10	39
SISTEMA/CUANTÍA SALARIAL	111	3256
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>5641</b>

En cuanto a los firmantes en los descuelgues de convenios, en lo que va de año, cabe señalar que a través de representación unitaria y sindical se han producido 61 inaplicaciones de convenios, mientras 184 acuerdos han sido adoptados por una comisión de representantes de las personas trabajadoras de la empresa, elegidos *ad hoc* de acuerdo con el artículo 41.4 párrafo 4 del Texto Refundido de los Estatuto de los Trabajadores.

## Expedientes según firmantes (acumulado 2024)



Durante este mes de diciembre, todos los acuerdos se han alcanzado durante el periodo de consultas (236 acumulados en el año).

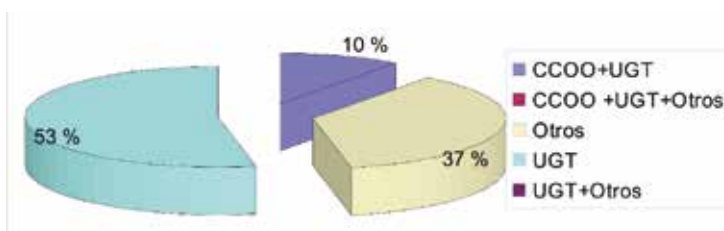
## Expedientes según tipo de acuerdos (acumulado 2024))

TIPO ACUERDO	EMPRESAS	TRABAJADORES
C. PARITARIA	0	0
LAUDO	0	0
MEDIACIÓN SERCLA	0	0
PERÍODO CONSULTAS	245	5641
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>5641</b>

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

**Expedientes acordados por representación unitaria/sindical. Organizaciones firmantes (acumulado 2024).**

SINDICATOS	EMPRESAS	TRABAJADORES
CCOO	6	390
CCOO+UGT	8	400
CCOO+UGT+OTROS	0	0
OTROS	14	745
UGT	31	1608
UGT+OTROS	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>3143</b>



Las inaplicaciones de convenios colectivos que se han producido en Andalucía hasta diciembre del año 2024 afectan principalmente a empresas de menos de 6 personas trabajadoras (99 empresas), seguidos de empresas de entre 11 y 49 personas trabajadoras (77 empresas), de empresas de entre 6 y 10 personas trabajadoras (40), de empresas entre 50 y 100 personas trabajadoras (16), empresas de entre 101 y 250 (12) y de más de personas trabajadoras (1).

**Inaplicaciones según dimensión empresas (acumulado 2024).**


En la siguiente tabla se observa que en las empresas de menos de 6 personas trabajadoras; en las de entre 6 y 10 personas trabajadoras y en empresas de entre 11 y 49 personas trabajadoras las inaplicaciones de convenios colectivos han sido acorda-

das con representantes de las personas trabajadoras elegidos *ad hoc* mayoritariamente. Mientras que en las empresas de entre 50 y 100 personas trabajadoras, el 56,25% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o delegados de personal; en las empresas de entre 101 y 250 personas trabajadoras el 75% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o comités de empresa; y en las empresas de más de 250 personas trabajadoras las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado por los representantes unitarios de la empresa.

DESCUELGO S/NÚMERO DE TRABAJADORES	
<b>MENOS DE 6</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	94
REPRESENT. UNITARIOS	5
<b>ENTRE 6 Y 10</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	29
REPRESENT. UNITARIOS	11
<b>ENTRE 11 Y 49</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	51
REPRESENT. UNITARIOS	26
<b>ENTRE 50 Y 100</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	7
REPRESENT. UNITARIOS	9
<b>ENTRE 101 Y 250</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	3
REPRESENT. UNITARIOS	9
<b>MÁS DE 250</b>	
ÁRBITRO	
REPRESENT. PERSONAS TRABAJADORAS	
REPRESENT. UNITARIOS	1

Descuelgues según número de personas trabajadoras

# 6.

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



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

Este informe anual tiene como objetivo resaltar los logros alcanzados durante el último año, así como reflexionar sobre los retos y desafíos que enfrenta el SERCLA para seguir fortaleciendo las relaciones laborales en Andalucía.

### 25 ANIVERSARIO DEL SERCLA

El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA, es el relato de una trayectoria histórica exitosa desde su puesta en funcionamiento en 1999, una vez aprobado su primer reglamento. Su creación data de abril de 1996, a través de un Acuerdo Interconfederal firmado por las organizaciones sindicales y empresarial más representativas de Andalucía, UGT-A; CCOO-A y CEA, actuando como garante de dicho Acuerdo la Junta de Andalucía y vinculándose administrativamente al CARL.

El Parlamento de Andalucía fue el escenario en el que se desarrolló la jornada institucional que conmemoró el 25 aniversario del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Un evento en el que se destacó el papel crucial de este mecanismo en la mediación y resolución de conflictos laborales en Andalucía, contribuyendo al fortalecimiento de la mejora de las relaciones laborales en la comunidad.



Asistentes al acto en el Parlamento de Andalucía.

La jornada fue inaugurada por Jesús Aguirre Muñoz, presidente del Parlamento de Andalucía, Rocio Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Oskar Martín Silvoso, secretario general de UGT-A, Nuria López Marín, secretaria general de CCOO-A y Javier González de Lara y Sarria, presidente de la CEA. En las distintas intervenciones se expresó el reconocimiento a la labor del SERCLA, subrayando su importancia como herramienta de mediación, que ha permitido resolver miles de conflictos laborales sin recurrir a soluciones judiciales y evitando la convocatoria de huelgas. Durante sus intervenciones, resaltaron cómo este sistema ha ahorrado al tejido productivo andaluz millones de horas de trabajo y ha evitado costes salariales elevados.



De izquierda a derecha, Nuria López Marín, secretaria general de CCOO-A; Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Jesús Aguirre Muñoz, presidente del Parlamento; Javier González de Lara y Sarria, presidente de CEA y Oskar Martín Silvoso, secretario general de UGT-A.

El evento no solo sirvió para reflexionar sobre los logros alcanzados, sino también para rendir homenaje a profesionales que han marcado la diferencia en la práctica de la mediación. Así, se otorgó un reconocimiento a la labor y trayectoria de las personas mediadoras y secretarios/as de actas, a los profesionales de las relaciones laborales adheridos al código ético del SERCLA más valorados y al impulso general de la cultura de la mediación.

#### **A la labor y trayectoria de las personas mediadoras y secretarios/as de actas**

María del Mar Aguilera Callejón  
 Antonio Arroyo Díaz  
 Antonio Fermín Gil Sánchez  
 José Manuel López Mayorga  
 María Rosa Olalla Acosta  
 José Luis Silva González  
 Cipriano Mesa García  
 Francisca Calvo Tro  
 José María Reguera Benítez

#### **A los profesionales de las relaciones laborales adheridos al código ético del SERCLA más valorados**

José Manuel Gómez Cobo  
 Olga Colmenero Artal  
 Juan Carlos Molina Romero

#### **Al impulso general de la cultura de la mediación**

Lourdes Munduate Jaca  
 Francisco José Medina Díaz



Premiados en el acto del XXV aniversario del Sercla

La Jornada ofreció un espacio de análisis y reflexión con un seminario organizado por la Cátedra UNIA de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales, presentado por José Ignacio García Pérez, rector de la Universidad Internacional de Andalucía y José Manuel Gómez Muñoz, presidente del CARL. En las dos mesas del seminario participaron expertos y profesionales del ámbito de las relaciones laborales, compartiendo sus experiencias sobre la colaboración entre sistemas de mediación intrajudicial y extrajudicial.

A pesar de los avances logrados en estos 25 años, los ponentes coincidieron en la necesidad de continuar fortaleciendo el sistema para garantizar su eficacia ante los retos que presenta la dinámica del mercado laboral y la economía. Las organizaciones presentes, que incluían a representantes de UGT, CCOO, GEOE y CEPYME, reafirmaron su compromiso con el diálogo social y la mediación como pilares fundamentales para la resolución de conflictos en el ámbito laboral.



Participantes y asistentes al evento provenientes de otros organismos de Relaciones Laborales y resolución de conflictos de otras CCAA

El 25 aniversario del SERCLA no solo celebró un cuarto de siglo de éxito, sino que también planteó la necesidad de renovar y consolidar este sistema que ha demostrado ser fundamental para Andalucía. Con miras a su futuro, los responsables del sistema y los interlocutores sociales han manifestado su compromiso con la mejora continua y el fortalecimiento de este modelo de mediación, que ha convertido a Andalucía en un referente en la resolución extrajudicial de conflictos laborales en España.

## REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL SERCLA

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

La gran novedad que incorpora el Reglamento es sin duda el establecimiento del carácter preceptivo de la comparecencia a la mediación en los casos de los conflictos previos a la huelga, de modo análogo a como se preceptúa en el VI ASAC.

Otra de las novedades que contiene la disposición la constituye la posibilidad expresa que tiene la Comisión de Mediación de realizar una propuesta formal de mediación, que estará en todo caso condicionada por la aceptación expresa de ambas partes.

El Reglamento SERCLA tiene retos nuevos que afrontar. Uno de ellos es la mejora de la regulación sobre los conflictos del sector público. El sector público andaluz quedó excluido a raíz de la Disposición Adicional 9ª de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024. Asimismo, los conflictos de sector público estatal y local se consideran procedimientos voluntarios, en virtud del artículo 64.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que los exceptiona de mediación o conciliación previa.

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL SERCLA: COMPETENCIAS Y FUNCIONES.

El Sistema gira en torno a una Comisión de Seguimiento, que se constituye en la columna vertebral del mismo y en su órgano de gobierno. Este órgano es el encargado de la interpretación, adecuación y desarrollo del marco normativo del SERCLA.

Se constituye como un órgano colegiado de actuación institucional para toda la Comunidad Autónoma, por cuanto, aunque su sede es la sede del CARL en Sevilla, tiene previsto que su actuación pueda efectuarse de forma descentralizada, tanto por razón de la materia, como por razón del territorio, pudiendo, por lo tanto, celebrar sus sesiones en cualquiera de las ocho provincias de Andalucía, para lo cual, cuenta con el auxilio de las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Empleo.

El número de miembros que la compone es de 12, distribuyéndose entre 4 representantes de la organización empresarial, y 4 representantes de las organizaciones sindicales, 2 correspondientes a UGT-A y 2 a CCOO-A, designados directamente por las mencionadas organizaciones firmantes del acuerdo, así como por cuatro miembros de la Administración de la Junta de Andalucía.

### **CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA:**

- D. Manuel Carlos Alba Tello. Director Área Jurídica y de Relaciones Laborales de CEA.
- D. José Manuel López Mayorga. Presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de CEA.
- D. Eugenio Gil García. Técnico asesor de la CEA.
- D<sup>a</sup>. Lola Gessa Sorroche. Técnica asesora de la CEA.

### **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE ANDALUCÍA**

- D. Julián Vileya Rodríguez. Secretario Acción Sindical y Relaciones Laborales de UGT-A.
- D. Juan Afonso Regalado. Técnico asesor de UGT-A.

### **COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA**

- D<sup>a</sup>. Yolanda Carrasco Tenorio. Secretaria Acción Sindical y Relaciones Laborales CCOO-A.
- D. Manuel Martínez García. Técnico asesor de CCOO-A.

### **JUNTA DE ANDALUCÍA**

- D<sup>a</sup>. Beatriz Barranco Montes. Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- D. Luis Roda Oliveira. Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral.
- D<sup>a</sup>. María Victoria Martín-Lomeña Guerrero. Secretaria General de Servicio Público de Empleo y Formación.
- D. José Manuel Gómez Muñoz. Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

En el desarrollo de sus actuaciones, y para la ejecución material de sus acuerdos, existe una Presidencia y una Secretaría. La primera recaerá de forma alternativa y por el periodo de un año natural, en cada una de las organizaciones y organización empresarial, de acuerdo con el orden de prelación que se establezca. Sus funciones son las siguientes:

- a) Convocar, presidir y moderar las sesiones de la Comisión de Seguimiento.
- b) Formular el orden del día de las sesiones, debiendo incluir en él los puntos que soliciten cualesquiera de sus miembros.
- c) Dirigir las deliberaciones y mantener el orden de las reuniones.
- d) Formalizar los actos y acuerdos.
- e) Cualesquiera otras que le sean encomendadas por este Reglamento o por la Comisión de Seguimiento.

La Secretaría es ejercida por la Jefatura del Servicio del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, que actuará con voz, pero sin voto.

Se reúne de manera ordinaria, al menos cada 3 meses y, de forma extraordinaria, a solicitud de las organizaciones firmantes.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento SERCLA:

- a) Creación, desarrollo, interpretación y adecuación de sus normas reguladoras, incluida la aprobación del presente Reglamento.

- b) Adopción de cuantos acuerdos sean necesarios para la gestión del Sistema.
- c) Establecimiento el orden de prelación para la Presidencia de la Comisión de Seguimiento.
- d) Determinación tanto la formación requerida a las personas que van a realizar labores mediadoras, como el sistema de evaluación de la calidad en el desempeño de las personas que intervienen en los procesos de mediación y arbitraje.
- e) Acuerdo, en los términos que se determinen y en la medida que exista disponibilidad presupuestaria para ello, del encargo de informes técnicos a profesionales de acreditada solvencia y a solicitud de las comisiones de mediación intervinientes en conflictos de especial complejidad. Todo ello a los efectos de la formulación de la propuesta mediadora prevista en el artículo 24.1.

Durante el año 2024 se han celebrado tres reuniones de la Comisión de Seguimiento del SERCLA. El calendario de dichas reuniones fue el siguiente:

- 14 de febrero
- 3 de junio
- 16 de octubre

En el seno de la Comisión de Seguimiento del SERCLA se ha trabajado durante 2024 el abordaje de una serie de cuestiones claves para garantizar su fortalecimiento, tal y como se reclama en el II PANC y que continuarán debatiéndose durante 2025.

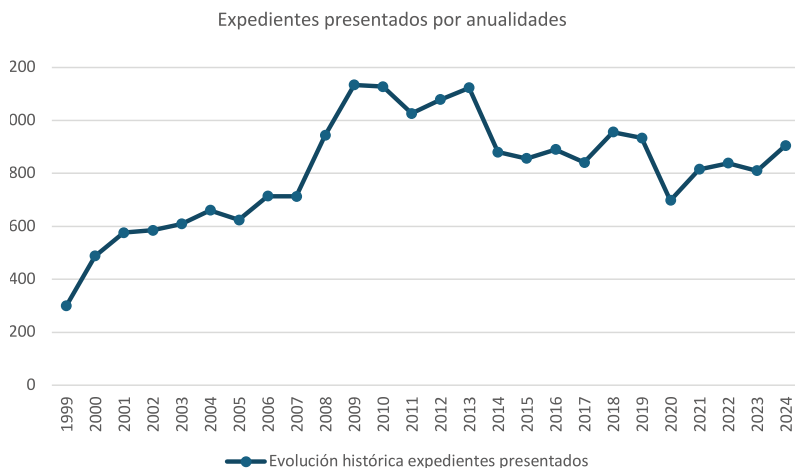
## ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS COLECTIVOS

### Expedientes presentados

El número de conflictos colectivos registrados ante el SERCLA se situó al finalizar la anualidad 2024 en la cifra de 905 expedientes. La afectación personal de tales expedientes alcanzó a 475.430 personas trabajadoras en Andalucía. Estos conflictos podían extender sus efectos a 69.561 empresas radicadas en nuestra Comunidad Autónoma.

La duración media de los actos de mediación se situó en 1 hora y 10 minutos. El montante global de horas invertidas en sesiones de mediación ascendió a 1.236. Las personas mediadoras actuantes 277, interviniendo 18 secretarios/as. Se celebraron 1,33 sesiones de mediación por expediente tramitado.

En la comparativa con el año precedente, se aprecia un ascenso de un 10,63% número de asuntos. En estos 25 años del SERCLA se observa cierta estabilidad en el número de expedientes presentados, moviéndose en la franja de los 800-1000 cada año, con la excepción de la pandemia COVID-19 ocasionada en 2020 y situándose de nuevo este año cerca de los 1000 expedientes de conflicto colectivo, acercándose a los datos de hace 14 años. Además, recibió una solicitud de arbitraje. Este volumen de presentación tiene un factor reductor y es el referido a los expedientes que no tienen una tramitación efectiva, como se tendrá ocasión de exponer posteriormente.



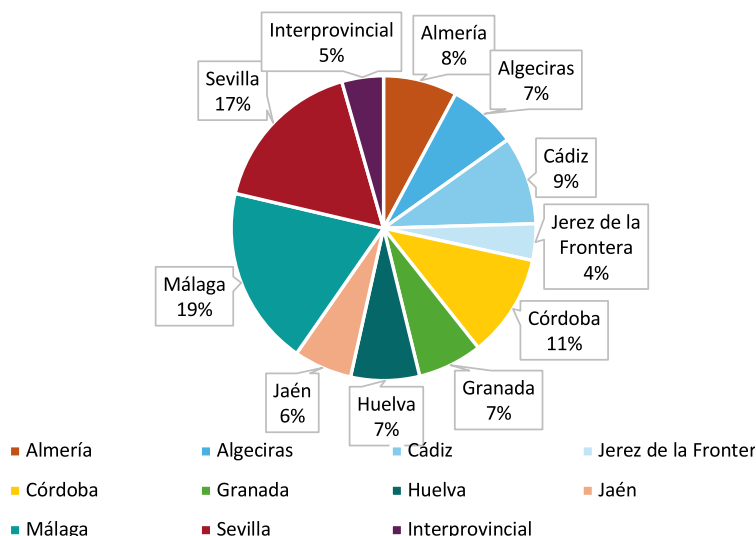
#### Expedientes colectivos presentados en el Sercla

Al abordar un análisis de los conflictos iniciados en el año 2024 desde una perspectiva geográfica, se aprecia que la distribución territorial de los expedientes promovidos pone de manifiesto que, de forma muy destacada, las cifras más elevadas corresponden a las provincias de Málaga (19,01%), Sevilla (el 16,91%), y Cádiz, teniendo en cuenta sus tres centros de actuación (20,55%). La suma de estas tres provincias representa más de la mitad del total de los conflictos interpuestos ante el Sistema en toda Andalucía (56,47%).

EXPEDIENTES PRESENTADOS POR ÁMBITO GEOGRÁFICO Y NIVEL DE AFECTACIÓN						
ÁMBITO	EXPEDIENTES	%	EMPRESAS	%	TRABAJADORES	%
ALMERÍA	71	7,85	82	0,12	14011	2,25
ALGECIRAS	66	7,29	144	0,21	23320	4,91
CÁDIZ	85	9,39	2103	3,02	17187	3,62
JEREZ FTRA.	35	3,87	294	0,42	10433	2,19
CÓRDOBA	99	10,94	901	1,3	28688	6,03
GRANADA	62	6,85	3162	4,55	24765	5,21
HUELVA	66	7,29	270	0,39	15246	3,21
JAÉN	56	6,19	51380	73,86	111119	23,37
MÁLAGA	172	19,01	1372	1,97	33860	7,12
SEVILLA	153	16,91	9617	13,83	142822	30,04
INTERPROVINCIAL	40	4,42	236	0,34	53979	11,35
<b>TOTAL</b>	<b>905</b>	<b>100</b>	<b>69561</b>	<b>100</b>	<b>475430</b>	<b>100</b>

#### Expedientes colectivos presentados por sede

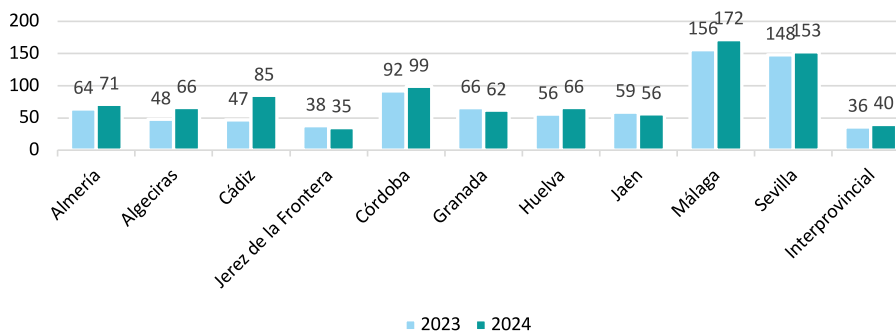
## Expedientes colectivos presentados por sede



En la interposición de conflictos ante el SERCLA es imprescindible mencionar la singularidad de la provincia de Cádiz, pues es la única que cuenta con tres centros de actuación.

Si se atiende a la distribución geográfica de los expedientes presentados merecen ser destacados los elevados crecimientos registrados respecto al año anterior en las sedes de Cádiz (+38%), Algeciras (+18%) y Huelva (+10%). En contraposición, en Jaén y Jerez se observa un leve descenso (-3%).

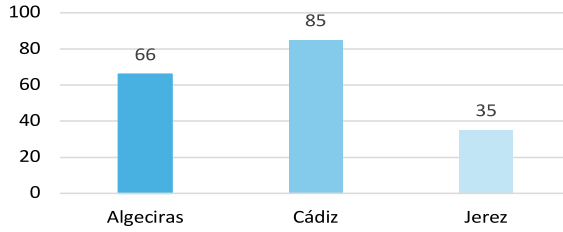
## Expedientes presentados por sedes en 2024. Comparativa Interanual



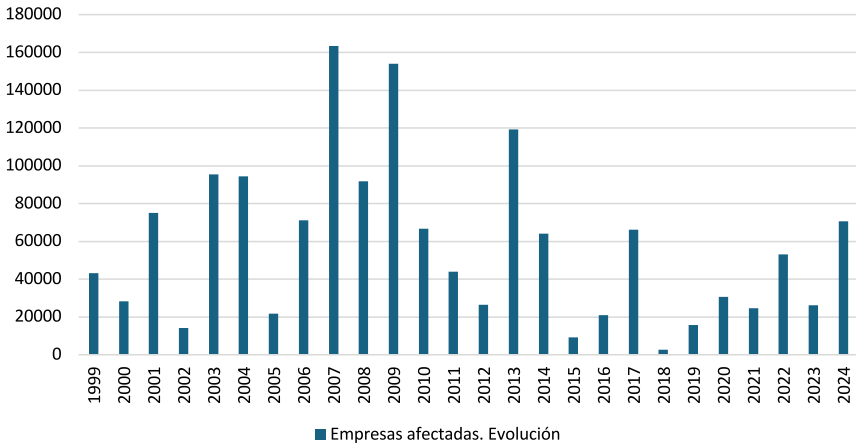
Expedientes presentados por sedes en 2023 y 2024

El SERCLA ha sido asumido por los protagonistas de las relaciones laborales como un elemento dinamizador de la vida laboral. En los veinticinco años transcurridos desde que el sistema comenzó sus actuaciones, se ha solicitado su intervención en 21.127 expedientes de conflictos colectivos, los cuales han afectado a 1,5 millones de empresas y 15 millones de personas trabajadoras.

**Expedientes presentados en la provincia de Cádiz**

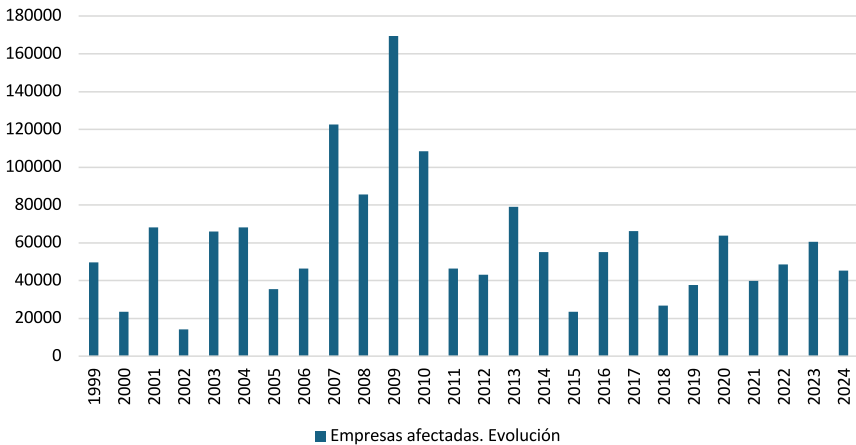


**Empresas afectadas. Evolución**



Evolución de las empresas afectadas

**Personas trabajadoras afectadas**



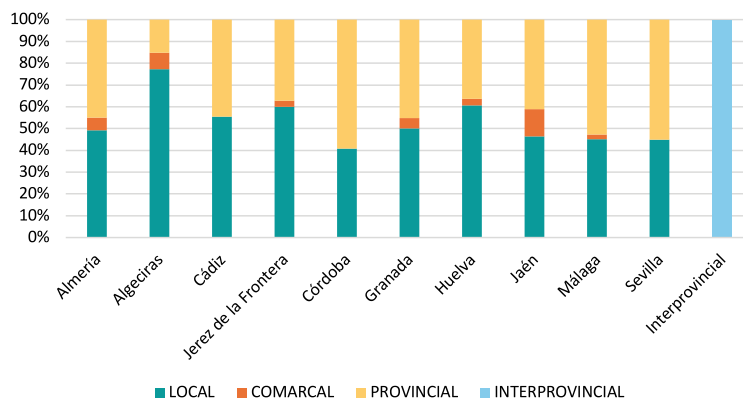
Evolución de las personas trabajadoras afectadas

Los conflictos promovidos ante el SERCLA en 2024 tienen mayoritariamente un ámbito territorial local. Al mismo se adscriben 432 de los 905 presentados, que supone un 47,7% del total. A continuación, se sitúan los conflictos de ámbito provincial (395), representando un 43,6%. La incidencia tanto de los conflictos de ámbito comarcal (26) como interprovincial (52) resulta minoritaria, siendo menos del 10% del total de expedientes presentados.

ÁMBITO	LOCAL	COMARCAL	PROVINCIAL	INTERPROVINCIAL
ALMERÍA	35	4	32	0
ALGECIRAS	51	5	10	0
CÁDIZ	46	0	37	0
JEREZ DE LA FRONTERA	21	1	13	0
CÓRDOBA	40	0	58	0
GRANADA	31	3	28	0
HUELVA	40	2	24	0
JAÉN	26	7	23	0
MÁLAGA	77	4	90	0
SEVILLA	65	0	80	0
INTERPROVINCIAL	0	0	0	52
<b>TOTAL</b>	<b>432</b>	<b>26</b>	<b>395</b>	<b>52</b>

Conflictos de ámbito provincial

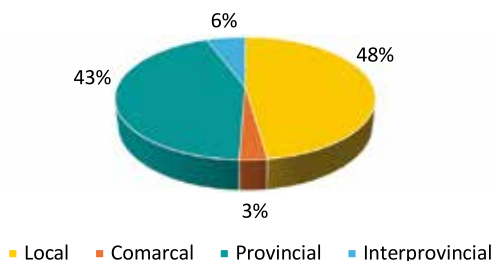
Expedientes presentados por ámbito territorial



Expedientes presentados por ámbito territorial

Si estos datos se comparan con los del año anterior, se observa que en 2024 se produjo un notable incremento de los conflictos de ámbito provincial y un ligero descenso de los conflictos de ámbito local.

### Expedientes presentados por ámbito territorial



Expedientes presentados por ámbito territorial

Como ya ocurriera en anteriores anualidades, la inmensa mayoría de los expedientes presentados ante el SERCLA en 2024 correspondieron a conflictos de empresa (661), mientras que los procedimientos relativos a conflictos de sector ascendieron a 244.

Si el análisis se hace por sedes, tan sólo en la provincia de Córdoba ambas modalidades funcionales ofrecen resultados parejos. En Sevilla y Málaga hay un gran volumen de conflictos de sector, aunque siguen predominando los de ámbito empresarial.

## EMPRESA

ÁMBITO	EXPEDIENTES	EMPRESAS	TRABAJADORES
ALMERÍA	53	63	11999
ALGECIRAS	56	114	18529
CÁDIZ	63	2078	15338
JEREZ DE LA FORNERA	27	185	8948
CÓRDOBA	48	298	17939
GRANADA	60	61	12715
HUELVA	64	67	11188
JAÉN	50	55	6813
MÁLAGA	110	1029	23874
SEVILLA	93	157	42889
INTERPROVINCIAL	37	82	42379
<b>TOTAL</b>	<b>661</b>	<b>4189</b>	<b>212611</b>

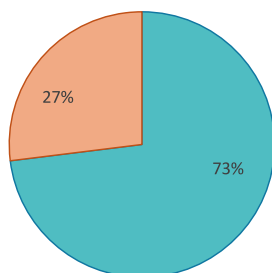
Conflictos de empresas por sede

## SECTOR

ÁMBITO	EXPEDIENTES	EMPRESAS	TRABAJADORES
ALMERÍA	18	19	2.012
ALGECIRAS	10	30	4.791
CÁDIZ	22	25	1.849
JEREZ DE LA FORNERA	8	109	1.485
CÓRDOBA	51	603	10.749
GRANADA	2	3.101	12.050
HUELVA	2	203	4.058
JAÉN	6	51.325	104.306
MÁLAGA	62	343	9.986
SEVILLA	60	9.460	99.933
INTERPROVINCIAL	3	154	11.600
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>65.872</b>	<b>262.819</b>

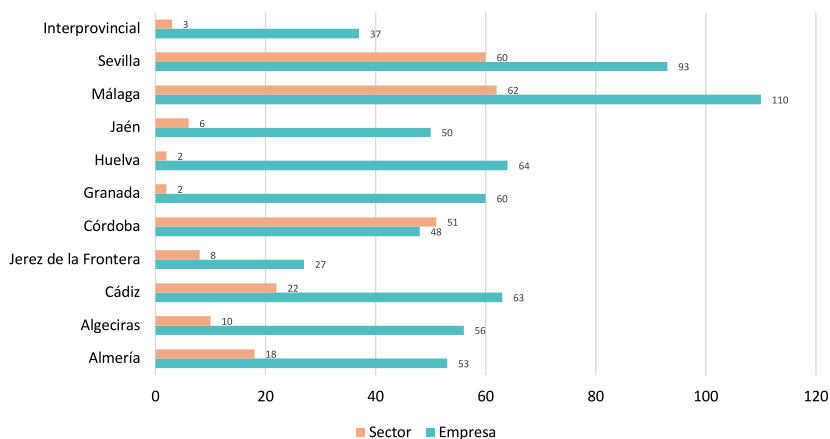
Conflictos de empresas por sede *Conflictos de sector por sede*

## Expedientes presentados por ámbito funcional



■ EMPRESA ■ SECTOR

## Expedientes presentados por ámbito funcional distribuidos por sede



En línea con lo sucedido en años anteriores, el previo a la vía judicial fue en 2024 el tipo de conflicto interpuesto ante el SERCLA en mayor número (57%). A continuación, se situó el previo a la convocatoria de huelga (23%). Por último, el 20% correspondieron a conflictos de intereses o generales.

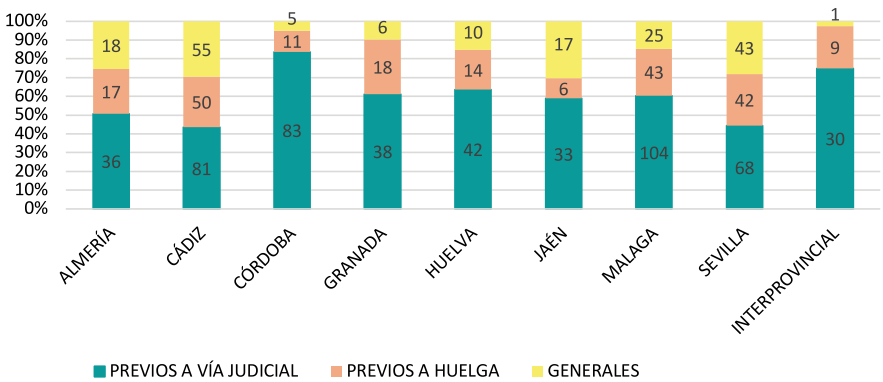
ÁMBITO PROCEDIMENTAL	PREVIO A LA VIA JUDICIAL	PREVIOS A HUELGA	GENERALES	TOTAL
ALMERÍA	36	17	18	71
CÁDIZ	81	50	55	186
CÓRDOBA	83	11	5	99
GRANADA	38	18	6	62
HUELVA	42	14	10	66
JAÉN	33	6	17	56
MÁLAGA	104	43	25	172
SEVILLA	68	42	43	153
INTERPROVINCIAL	30	9	1	40
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>210</b>	<b>180</b>	<b>905</b>

Tipos de conflictos colectivos por ámbito procedimental

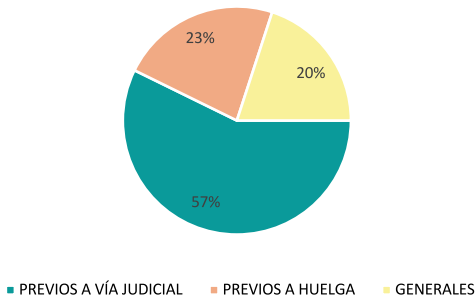
SEDE	PREVIO A LA VIA JUDICIAL	PREVIOS A CONVOCATORIAS DE HUELGA	OTROS	TOTAL
ALGECIRAS	17	13	36	66
CÁDIZ	47	26	12	85
JEREZ DE LA FRONTERA	17	11	7	35
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>186</b>

Tipos de conflictos colectivos en la provincia de Cádiz

**Expedientes presentados por ámbito procedimental desagregado por sedes**



**Expedientes presentados por ámbito procedimental**



Por tipos de procedimiento, los datos de 2024 ponen de manifiesto que respecto al año precedente se incrementó el predominio de los expedientes previos a la vía judicial y un mantenimiento de conflictos previos a huelga. Los conflictos de intereses descendieron levemente. La presentación de conflictos colectivos ante el Sistema varió respecto al año anterior en lo siguiente:

- + 114 conflictos jurídicos
- +2 conflictos previos a huelga
- 21 conflictos generales

De un análisis por sede, cabe destacar que la mayoría de los conflictos colectivos previos a huelga se presentan en las provincias de Sevilla, Cádiz y Málaga. Jaén fue la provincia en la que el procedimiento previo a convocatoria de huelga tuvo menor relevan-

cia, abarcando solo 6 de los 56 expedientes presentados (10,7%), seguida de Córdoba (11,1%).

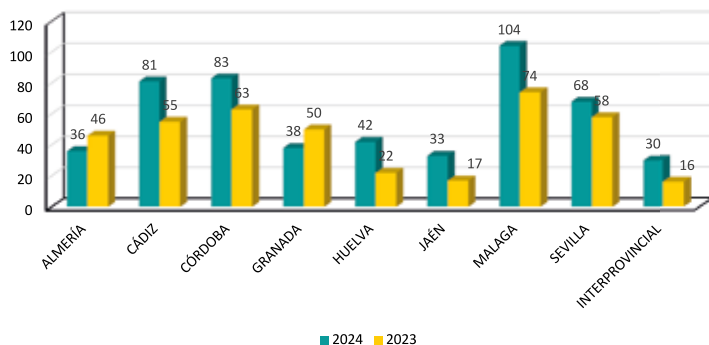
Por el contrario, y como ya ocurriera en anteriores anualidades, este tipo de procedimiento tuvo, en 2024, en la provincia de Granada su mayor grado de utilización, ya que el previo a huelga fue promovido en 18 ocasiones, lo que supuso el 29% del total de expedientes iniciados en dicha demarcación, seguida de Sevilla (27,4%) y Cádiz (26,8%).

Si se desagregan los datos de la provincia de Cádiz, atendiendo a los tres centros de actuación con los que cuenta el Sistema, se aprecia que el mayor recurso al previo a huelga se pone de manifiesto en los conflictos presentados en la sede de Jerez, observándose como este procedimiento abarca 11 de los 35 promovidos (31,4%), seguida de Cádiz (30,5%) y Algeciras (19,6%).

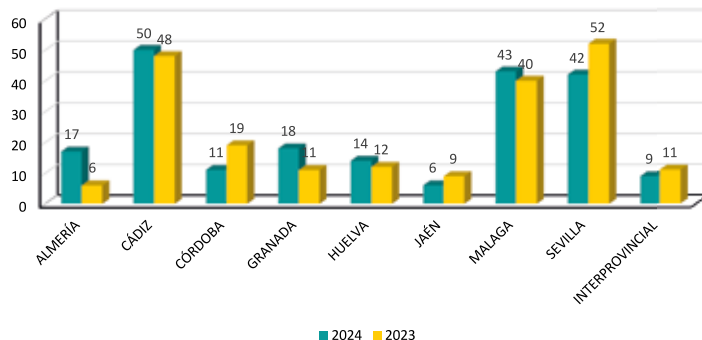
Los conflictos generales son más abundantes que otras modalidades en las sedes de Algeciras (54,5%) Jaén (30,3%) y Sevilla (28,1%). Córdoba y Granada fueron las provincias donde este procedimiento tuvo menor impacto, con 5 (5%) y 6 expedientes respectivamente (9,6%).

Por último, con relación a los conflictos jurídicos, estos son predominantes en todas las sedes, siendo Córdoba la sede en la que más se presenta este tipo de conflicto (83,8%), mientras que Algeciras es la sede que conoce menos conflictos previos a la vía judicial (25,7%) respecto al total de expedientes presentados.

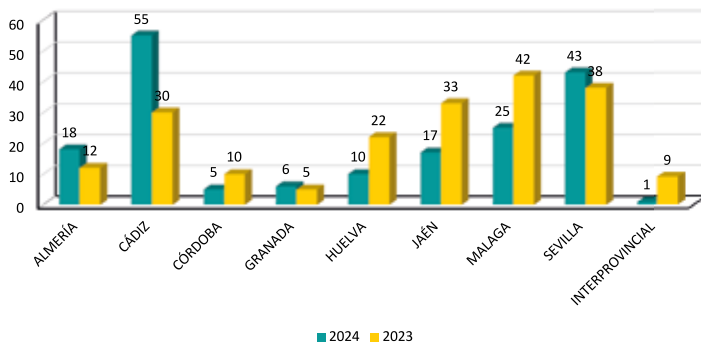
#### Previos a vía judicial. Comparativa interanual



#### Previos a huelga. Comparativa interanual



**Generales. Comparativa interanual**

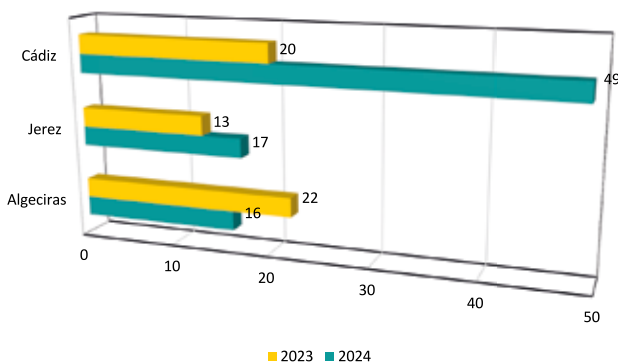


Si se realiza una comparativa interanual por provincias se concluye un notable incremento del número de procedimientos previos a la vía judicial en prácticamente todas las provincias y especialmente en Huelva (+ 90,9%), Jaén (+94,1%), Málaga (+40,54%) Cádiz (+ 47,27%) y Córdoba (+ 31,76%). A nivel interprovincial, el incremento es muy elevado (+87,5%). Estos datos contrastan con los de Almería y Granada, provincias en la que se detecta una leve caída en la interposición ante el SERCLA de este tipo de conflictos colectivos (- 10%) y (-12%) respectivamente.

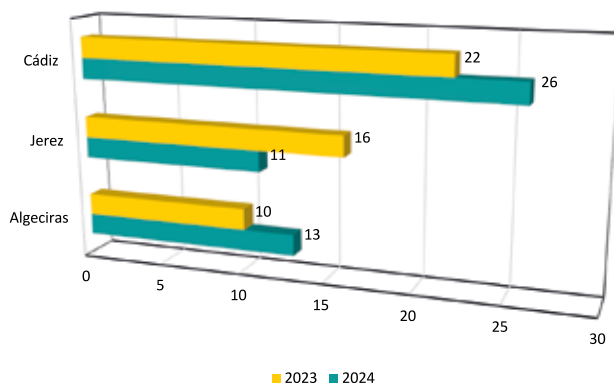
Respecto a los procedimientos previos a convocatoria de huelga, la comparativa interanual respecto a la anualidad anterior pone de manifiesto el significativo aumento del número de expedientes presentados en Almería (+ 183,3%) y Granada (+63,6%), por el contrario, destaca el retroceso observado en la presentación de previos a huelga en Jaén (-33,3%), Córdoba (- 42,1%), y Sevilla (-18,1%). A nivel interprovincial, se registra un descenso de -18%.

Por último, en los procedimientos generales, destaca el significativo aumento en la provincia de Cádiz (+83,3%).

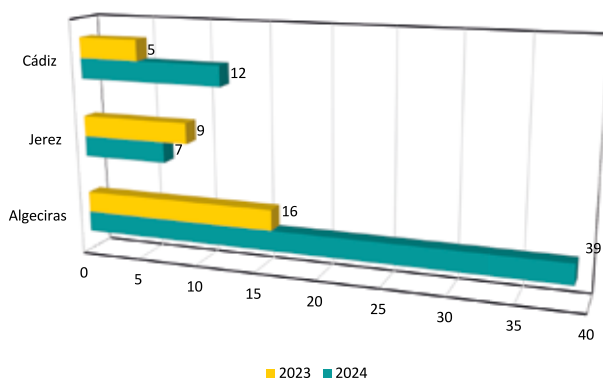
**Previos a vía judicial desagregada la provincia de Cádiz. Comparativa Interanual**



### Previos a huelga desagregada la provincia de Cádiz. Comparativa Interanual



### Generales desagregadas la provincia de Cádiz. Comparativa Interanual



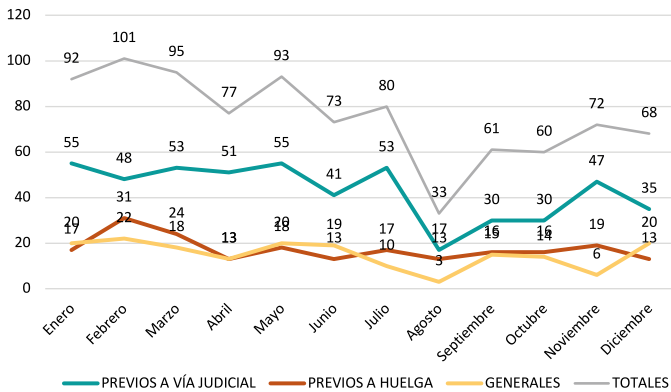
Del análisis anterior, desagregando la provincia de Cádiz, en comparación al año 2023, destaca un aumento significativo de los conflictos previos a la vía judicial en la ciudad de Cádiz (+135%) y de los conflictos generales en Algeciras (+166,6%). La cifra de 75 resultó ser la media mensual de expedientes presentados durante 2024, siendo los meses de enero, febrero, marzo y mayo los que registraron la mayor cifra en el número de conflictos colectivos promovidos. El de menor conflictividad fue agosto.

Tras una fuerte entrada de año, en el mes de agosto se produce una bajada considerable de asuntos previos a vía judicial, en consonancia con el año judicial. El mes de febrero es el más relevante en los conflictos previos a la convocatoria de huelga. Por último, podemos observar cómo los meses de febrero, mayo, junio y diciembre son los que mayor volumen de asuntos suponen en los conflictos generales, mientras que agosto y noviembre son los meses en que menos se registran.

ÁMBITO TEMPORAL	PREVIO A LA VIA JUDICIAL	PREVIOS A CONVOCATORIAS DE HUELGA	OTROS	TOTAL	%
Enero	55	17	20	92	10.17
Febrero	48	31	22	101	11.16
Marzo	53	24	18	95	10.5
Abril	51	13	13	77	8.51
Mayo	55	18	20	93	10.28
Junio	41	13	19	73	8.07
Julio	53	17	10	80	8.84
Agosto	17	13	3	33	3.65
Septiembre	30	16	15	61	6.74
Octubre	30	16	14	60	6.63
Noviembre	47	19	6	72	7.96
Diciembre	35	13	20	68	7.51
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>210</b>	<b>180</b>	<b>905</b>	<b>100</b>

Tipos de conflicto. Ámbito temporal

Expedientes presentados en 2024 por tipo de procedimiento



La mayoría de los expedientes presentados de conflictos colectivo afectan a los sectores de actividades sanitarias (9,5%), industria manufacturera (11,27%), actividades administrativas y servicios auxiliares (7,73%), transporte y almacenamiento (9,28%).

SECTORES ECONÓMICOS	P. A LA VÍA JUDICIAL	PREVIOS A CONVOCATORIAS DE HUELGA	OTROS	TOTAL	%
Activ. administrativas y servic. auxiliares	44	13	13	70	7.73
Activ. artíst. recreativas y entretenimiento	3	2	2	7	0.77
Activ. organizac. y organismos extraterrit.	1	0	1	2	0.22
Activ. profesionales, científicas y técnicas	4	3	2	9	0.99
Activ. sanitarias y de servicios sociales	53	19	14	86	9.5
Actividades financieras y de seguros	3	2	0	5	0.55
Admón. Pública y Defensa. Seg. Soc. obligatoria	24	3	3	30	3.31

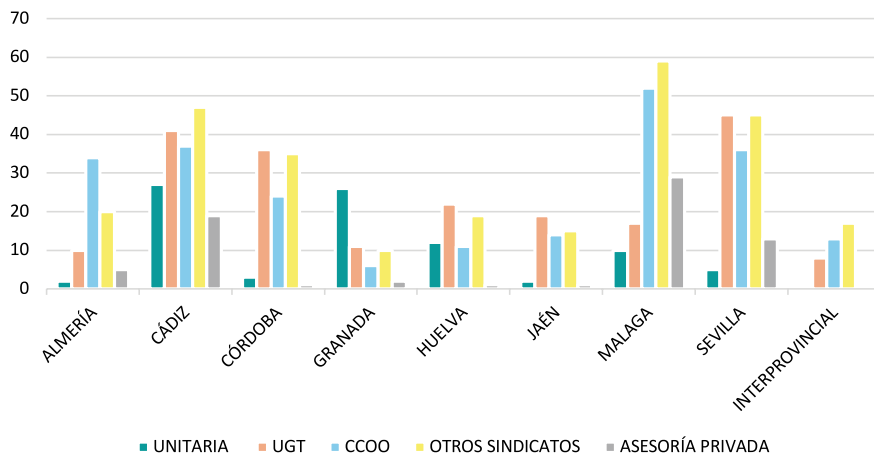
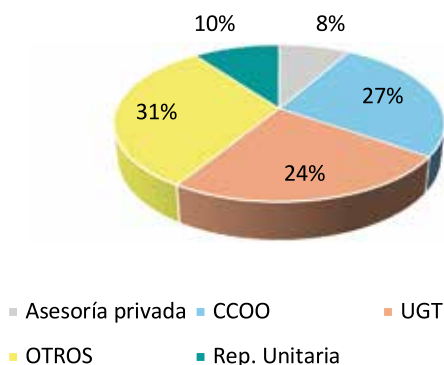
SECTORES ECONÓMICOS	P. A LA VÍA JUDICIAL	PREVIOS A CONVOCATORIAS DE HUELGA	OTROS	TOTAL	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11	4	6	21	2.32
Comercio mayor y menor, reparación vehículos	13	5	7	25	2.76
Construcción	13	8	3	24	2.65
Educación	4	2	3	9	0.99
Hostelería	31	9	3	43	4.75
Industria manufacturera	52	30	20	102	11.27
Industrias extractivas	6	0	4	10	1.1
Información y comunicaciones	14	12	5	31	3.43
Otros	67	19	43	129	14.25
Otros Servicios	90	30	27	147	16.24
Sumin. agua, saneam. residuos, descontaminación	31	18	14	63	6.96
Sumin. energ. eléct., gas, vapor, aire acondic.	2	6	0	8	0.88
Transporte y almacenamiento	49	25	10	84	9.28
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>210</b>	<b>180</b>	<b>905</b>	<b>100</b>

## Tipos de conflicto por sectores

Si atendemos a los principales presentadores, en la mayoría de las provincias son otros sindicatos los que mayor número de expedientes de conflicto colectivo presentan, seguidos de CCOO y UGT respectivamente, siendo muy minoritarios los que promueven conjuntamente. Resulta destacable el hecho de que a las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo por el que se constituyó el Sistema les correspondió la presentación del 49% del total. El asesoramiento privado promovió en un 7,8% de los casos. La empresa en un 2,3%.

Ámbito Geográfico	Empresa	Conjunto Emp. y Sind.	Representación Unitaria	UGT	CCOO	UGT Y CCOO	Otros Sindicatos	Representación Unitaria y Sind.	Asesoría Privada	Sin asesora	Total
ALMERÍA	0	1	2	10	34	1	20	0	5	0	73
CÁDIZ	9	0	27	41	37	2	47	2	19	0	184
CÓRDOBA	1	0	3	36	24	0	35	0	1	0	100
GRANADA	3	0	26	11	6	1	10	3	2	0	62
HUELVA	1	0	12	22	11	0	19	0	1	0	66
JAÉN	1	1	2	19	14	3	15	0	1	0	56
MÁLAGA	3	0	10	17	52	0	59	0	29	1	171
SEVILLA	3	0	5	45	36	0	45	1	13	5	153
INTERPROVINCIAL	0	0	0	8	13	1	17	1	0	0	40
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>87</b>	<b>209</b>	<b>227</b>	<b>8</b>	<b>267</b>	<b>7</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>905</b>

## Agentes que inician el procedimiento por sede

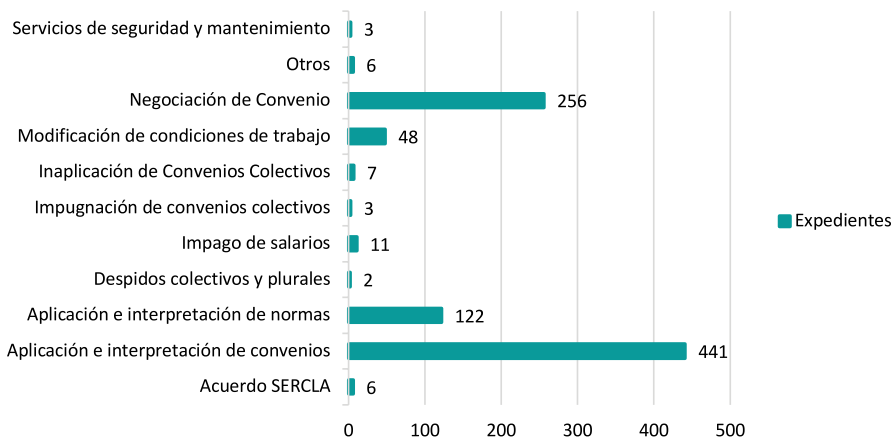
**Expedientes presentados por principales promotores en 2024**

**Expedientes promovidos por tipos de promotor en 2024**


Los procedimientos que tienen su motivación en la aplicación e interpretación de los convenios colectivos suponen el 48,73 % del total en el año 2024. Resulta claramente inferior el porcentaje de conflictos que se derivan de la interpretación y aplicación de normas (13,48%), lo cual es consecuencia de la prevalencia en la ordenación de las condiciones de trabajo de la norma convencional o pactada frente a la heterónoma.

Los expedientes presentados cuyo objeto se refiere a la negociación de convenio abarcan el 28,29% del global. El 5,30% de los conflictos se planteó como consecuencia de modificaciones de condiciones de trabajo pactadas. La práctica totalidad de los mismos han alegado como motivo específico supuestos incumplimientos de requisitos de orden procedimental. Los conflictos motivados por despidos colectivos y plurales supusieron el 0,22% del total, así como el 1,22% tenía por objeto el impago de salarios.

MOTIVACIONES	EXPEDIENTES	%	EMPRESAS	%	TRABAJADORES	%
Acuerdo SERCLA	6	0,66	8	0,01	782	0,16
Aplicación e interpretación de convenios: Jornada	94	10,39	2502	3,6	55294	11,63
Aplicación e interpretación de convenios: Otros	191	21,1	9530	13,7	131713	27,7
Aplicación e interpretación de convenios: Salario	156	17,24	50722	72,92	125314	26,36
Aplicación e interpretación de normas	122	13,48	166	0,24	67352	14,17
Despido colectivos y plurales	2	0,22	2	0	360	0,80
Impago de salarios	11	1,22	15	0,02	962	0,2
Impugnación de convenios colectivos	3	0,33	2007	2,89	9310	1,96
Inaplicación de Convenios Colectivos	7	0,77	7	0,01	894	0,19
Modificación de condiciones de trabajo	48	5,3	48	0,07	5431	1,14
Negociación de Convenios: Jornada	13	1,44	14	0,02	2649	0,56
Negociación de Convenios: Otros	196	21,66	1278	1,84	42400	8,92
Negociación de Convenios: Salario	47	5,19	3253	4,68	29104	6,12
Otros	6	0,66	6	0,01	205	0,04
Servicios de seguridad y mantenimientoa	3	0,33	3	0	3660	0,77
<b>TOTAL</b>	<b>905</b>	<b>100</b>	<b>69561</b>	<b>100</b>	<b>475430</b>	<b>100</b>

### Expedientes presentados por motivación



## Expedientes tramitados

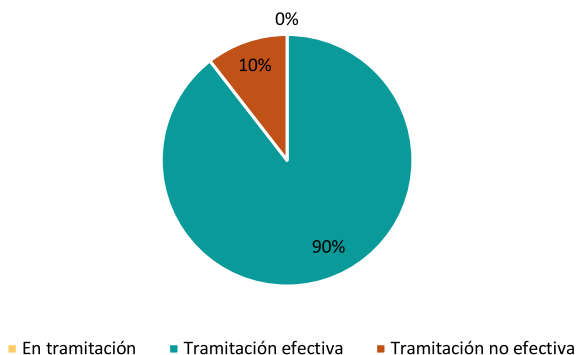
El porcentaje de tramitaciones efectivas se situó en 2024 como media en el 89,50% de los procedimientos promovidos ante este Sistema. Como en años anteriores, el SERCLA logró en el ejercicio 2024 una elevada proporción de procedimientos que alcanzaron la tramitación efectiva en el conjunto de los promovidos ante este Sistema extrajudicial. En términos globales, la terminación anticipada sucedió en el 10,49% del total de los procedimientos iniciados.

En 2024, concluyeron su tramitación normal un total de 810 de los 905 procedimientos de Mediación presentados, permitiendo la intervención efectiva de la Comisión en la resolución de los expedientes. En el resto de los casos el procedimiento finalizó anticipadamente por alguna de las causas previstas en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	EN TRAMITACIÓN	TRAMITACIÓN EFECTIVA	TRAMITACIÓN NO EFECTIVA	TOTAL
ALMERÍA	0	66	5	71
CÁDIZ	0	173	13	186
CÓRDOBA	0	94	5	99
GRANADA	0	53	9	62
HUELVA	0	56	10	66
JAÉN	0	55	1	56
MÁLAGA	0	159	13	172
SEVILLA	0	128	25	153
INTERPROVINCIAL	0	26	14	40
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>810</b>	<b>95</b>	<b>905</b>

Tramitaciones por sede

Estado de tramitación de expedientes de 2024

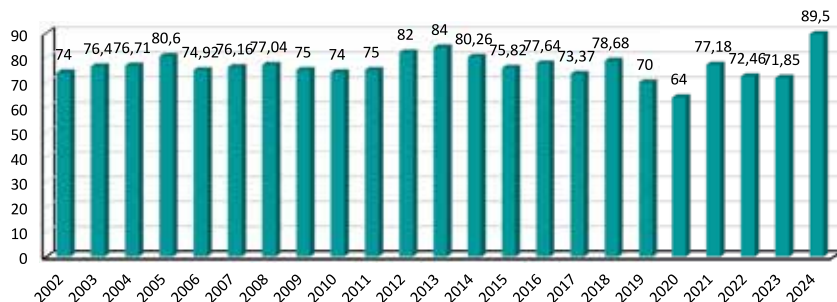


En el año 2024 hubo 55 expedientes Intentado sin Efecto, siendo Málaga la provincia con mayor número de expedientes con esta motivación. Asimismo, este año se han producido 69 desistimientos a petición o por incomparecencia de la parte promotora.

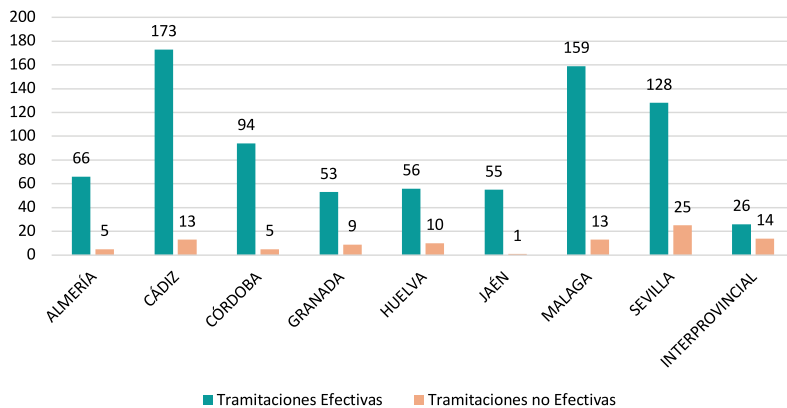
Destaca el hecho de que en 2024 la incomparecencia de la parte demandada (intentado sin efecto) ha aumentado ligeramente respecto a la anualidad anterior, mientras que la incomparecencia de la parte promotora (desistimiento) se ha mantenido.

Las provincias con mayores índices de tramitación efectiva son Jaén (98,2%), Córdoba, (94,9%), Cádiz (93%) y Almería (92,95%).

### Porcentaje de expedientes tramitados en conflictos colectivos. Evolución



### Expedientes tramitados en 2024 por sedes



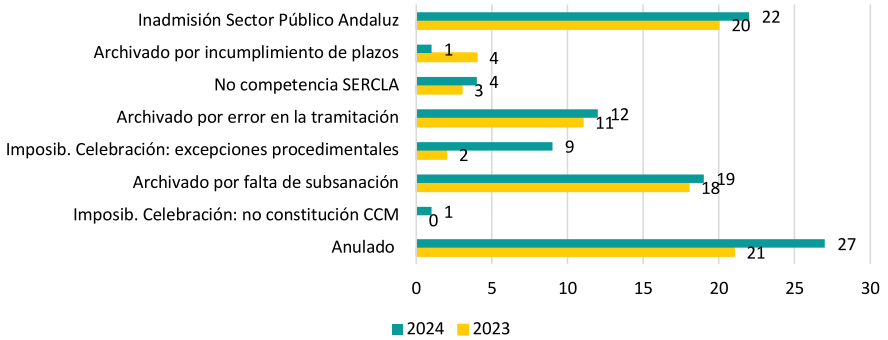
Respecto al año anterior, aumentan significativamente los supuestos de terminación anticipada consecuencia de la anulación del expediente.

Por último, se mantiene respecto a la anualidad anterior el número de tramitaciones no efectivas por inadmisión del Sector Público Andaluz, archivo por falta de subsanación y por error de tramitación.

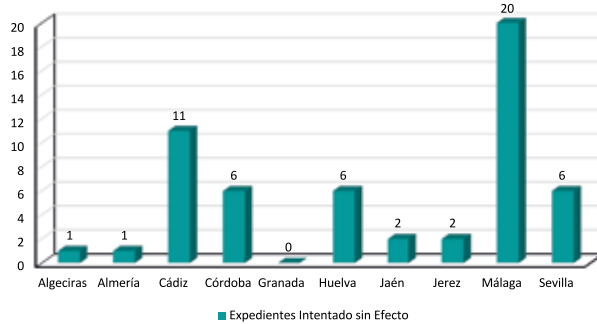
CAUSA	PROCEDIMIENTOS	EMPRESAS	TRABAJADORES
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	6	155	2200
Desistido: petición de la parte actora	46	1460	35548
Archivado por falta de subsanación	16	19	3596
Desistimiento por desconvocatoria de huelga	14	195	1454
Desistido: incomparecencia de la parte actora	4	5	1165
Intentado sin efecto	49	87	6385
No competencia SERCLA	3	3	4215
Archivado por incumplimiento de plazos	1	1	52
Inadmisión Sector Público Andaluz	20	20	36358
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>1945</b>	<b>90973</b>

Causas de terminación anticipada

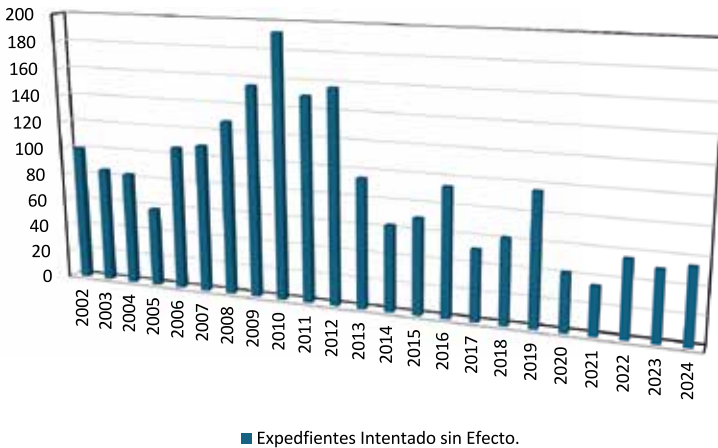
### Tramitaciones no efectivas. Comparativa interanual



**Expedientes Intentado sin Efecto. Distribución por sedes**



**Expedientes Intentado sin Efecto. Evolución**



Si la ratio de procedimientos cuyo resultado es intentado sin efecto se analiza según cual sea la sede de presentación ante el SERCLA, destaca la circunstancia de que la terminación anticipada por incomparecencia de la parte demandada alcanza sus porcentajes más reducidos en las sedes de Algeciras, Almería y Granada.

Por el contrario, la sede de la provincia de Málaga registró un porcentaje de incom-

parencias de empresas muy superior a la media del Sistema. En este centro de actuación del Sistema resultaron a lo largo de 2024 hasta 20 intentados sin efecto, de modo que la sede malagueña abarcó casi el 36,3% del total de incomparencias de partes demandadas registradas en toda Andalucía.

También resulta destacable el descenso de expedientes Intentado sin Efecto a raíz de la incorporación de las mediaciones online, en 2020.

## Resultados obtenidos

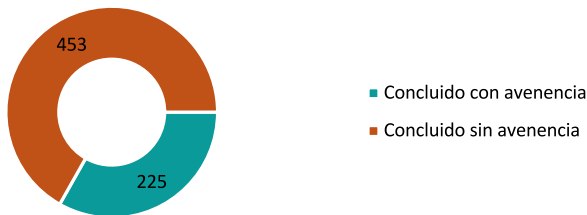
El índice global de acuerdos en el año 2024 alcanzó el 33,19% de los conflictos colectivos tramitados, finalizando con avenencia un total 225 de los 678 expedientes de conciliación-mediación concluidos sustanciados en dicho período de tiempo.

En la última década, el porcentaje de avenencias se sitúa por debajo del 35% de avenencias, lejos de los resultados obtenidos hace dos décadas, en los que la tendencia se situaba por encima del 50%.

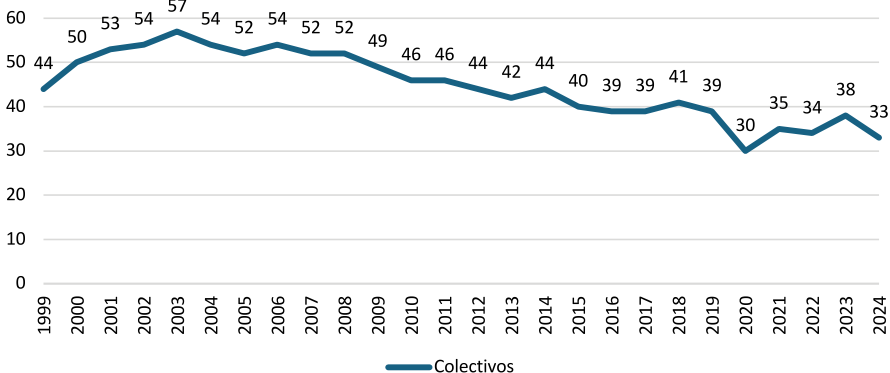
DESCRIPCIÓN	EXPEDIENTES	PORCENTAJE
Concluido con avenencia	225	33.19%
Concluido sin avenencia	453	66.81%
<b>TOTAL</b>	<b>678</b>	<b>100 %</b>

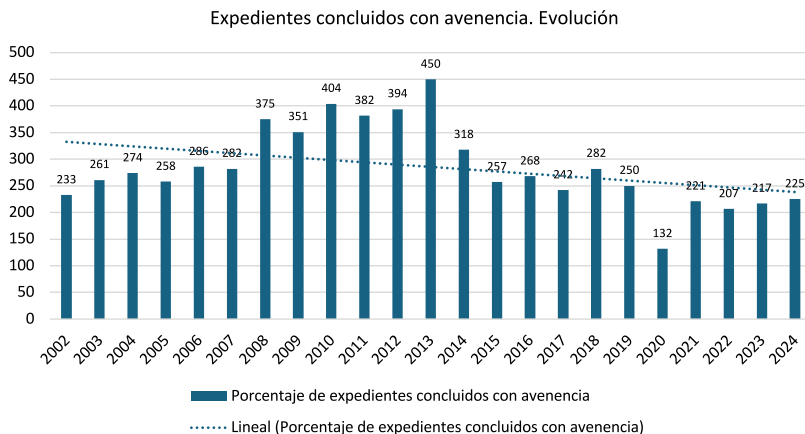
Resultados obtenidos

### Expedientes concluidos



### Evolución global del porcentaje de avenencias



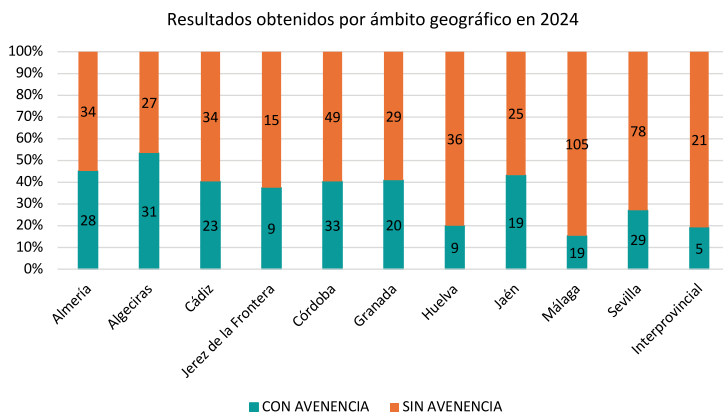


Expedientes concluidos con avenencia. Evolución

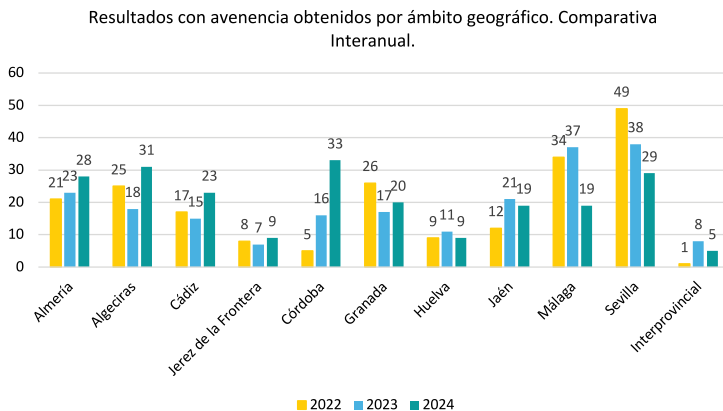
Al tener en cuenta las diez sedes con que cuenta el Sistema en la desagregación de los resultados de 2024, se observa que las ratios de acuerdos oscilan entre el 15% y el 54%. Al comparar los porcentajes de acuerdos registrados en 2024 en cada sede con los obtenidos los dos años anteriores, vemos como se aprecian importantes crecimientos porcentuales de acuerdos en las ciudades de Algeciras, Almería, Córdoba y Cádiz. Por el contrario, se observan notables retrocesos en los índices de avenencias correspondientes a las sedes del SERCLA en Málaga y Sevilla.

Si se efectúa un análisis de la evolución del número absoluto de acuerdos alcanzados en el último trienio, se aprecia como las cifras de las sedes de Huelva y Jerez muestran una progresión constante.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	CON AVENENCIA	PORCENTAJE	SIN AVENENCIA	PORCENTAJE
ALMERÍA	28	45,16	34	54,84
ALGECIRAS	31	53,45	27	46,55
CÁDIZ	23	40,35	34	59,65
JEREZ DE LA FRONTERA	9	37,5	15	62,5
CÓRDOBA	33	40,24	49	59,76
GRANADA	20	40,82	29	59,18
HUELVA	9	20	36	80
JAÉN	19	43,18	25	56,82
MÁLAGA	19	15,32	105	84,68
SEVILLA	29	27,1	78	72,9
INTERPROVINCIAL	5	19,23	21	80,77
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>33,19</b>	<b>453</b>	<b>66,81</b>



Expedientes con y sin avenencia por sede



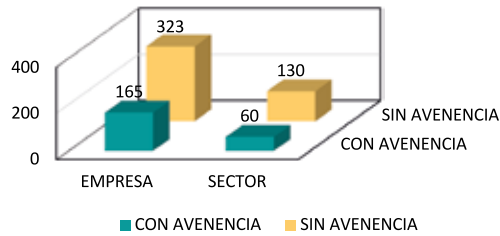
Como ha sido habitual desde 1999, en la anualidad 2024 se alcanzaron en el SERCLA unos índices de acuerdos más elevados en la resolución de conflictos de empresa que los cosechados al mediar en conflictos de sector. A este respecto, finalizaron con acuerdo hasta un total de 60 de los 190 conflictos sectoriales tramitados por este sistema extrajudicial a lo largo del año, dato importante a la vista de la mayor afectación personal de los conflictos sectoriales respecto a los de empresa en el conjunto de los tramitados.

En 2024 se alcanzaron en el conjunto de las diez sedes del SERCLA un total de 165 acuerdos al mediar en los 488 expedientes tramitados correspondientes a conflictos de empresa.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	CON AVENENCIA	PORCENTAJE	SIN AVENENCIA	PORCENTAJE
EMPRESA	165	34.3	316	65.7
SECTOR	60	31.75	129	68.25
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>33.58</b>	<b>445</b>	<b>66.42</b>

Acuerdos en conflictos sectoriales y de empresa

Resultados obtenidos por ámbito funcional en 2024



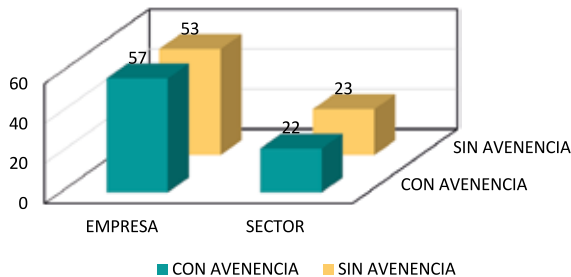
Resultados obtenidos por ámbito funcional en 2024

ÁMBITO GEOGRÁFICO	CON AVENENCIA	PORCENTAJE	SIN AVENENCIA	PORCENTAJE
EMPRESA	57	51,82	53	48,18
SECTOR	22	48,89	23	51,11
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>50,97</b>	<b>76</b>	<b>49,03</b>

Conflictos previos a huelga: sectoriales y de empresa

Como ocurriera en pasadas anualidades, los resultados de 2024 ofrecen diferencias sustanciales en función del tipo de conflicto de que se trate, apreciándose que resulta superior el porcentaje de acuerdos logrado en aquellos procedimientos que no constituyen una instancia previa al proceso judicial, tales como los conflictos previos a huelga. Prácticamente en la mitad de los casos se concluye con acuerdo.

Resultados obtenidos por ámbito funcional: previos a huelga en 2024



Resultados obtenidos por ámbito funcional: previos a huelga en 2024

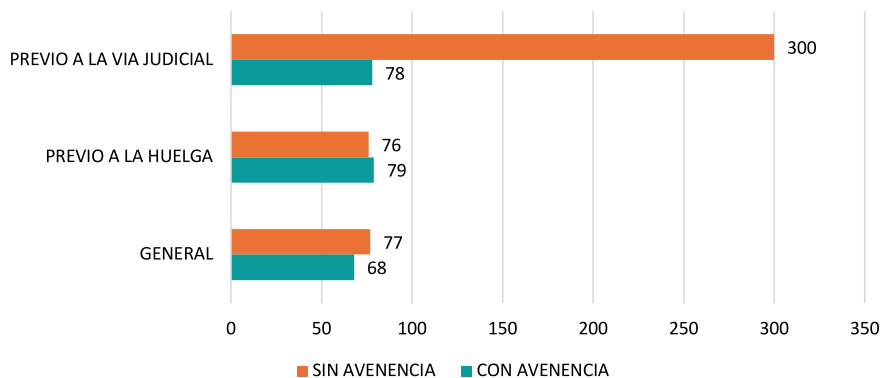
En esta anualidad, se firmaron 78 acuerdos en los 378 conflictos previos a la vía judicial tramitados. Un total de 79 conflictos previos a huelga concluyeron con avenencia en el global de los 155 tramitados. Por último, finalizaron con acuerdo 68 de los 145 conflictos de intereses (procedimiento general) que tuvieron tramitación efectiva.

El SERCLA logró el porcentaje de avenencia más elevado al mediar en los conflictos previos a huelga (50,97%), superando la cifra de avenencias obtenida en la anualidad anterior (50,33%), seguidos muy de cerca por los denominados conflictos de generales o de intereses (46,90%), contribuyendo así a superar situaciones de impasse en procesos de negociación, si bien respecto al año anterior se observa un ligero retroceso (48,48%).

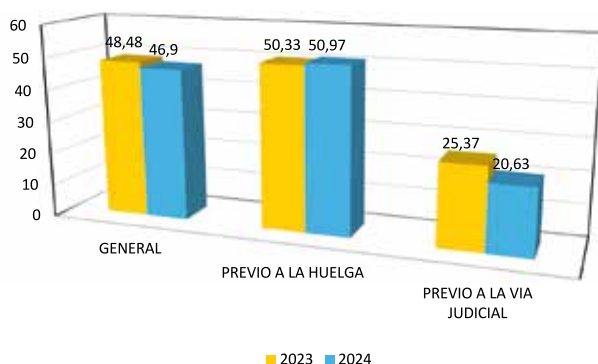
ÁMBITO GEOGRÁFICO	CON AVENENCIA	PORCENTAJE	SIN AVENENCIA	PORCENTAJE
GENERAL	68	46.9	77	53.1
PREVIO A LA HUELGA	79	50.97	76	49.03
PREVIO A LA VIA JUDICIAL	78	20.63	300	79.37
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>33.19</b>	<b>453</b>	<b>66.81</b>

## Acuerdos por modalidad

## Resultados obtenidos por ámbito procedimental en 2024.



## Porcentaje de expedientes con avenencia por ámbito procedimental. Comparativa Interanual



## Porcentaje de expedientes con avenencia por ámbito procedimental. Comparativa Interanual

Con anterioridad al análisis de los resultados debemos recordar que, en el procedimiento previo a la interposición de una huelga, estamos ante expedientes cuyo objeto es constituir un cauce de diálogo previo al inicio de una huelga que en caso de culminar en acuerdo permite evitar la misma y las consecuencias que para todos conlleva. Este procedimiento es obligatorio con carácter previo a la convocatoria de huelga.

El porcentaje de acuerdos alcanzado en SERCLA en el año 2024 en la resolución de los conflictos previos a huelga se situó en un 50,97% de los expedientes tramitados, finalizando con avenencia un total de 79.

Estos 79 expedientes de conflictos colectivos previos a huelga concluidos con avenencia han supuesto ahorro total de 874.960 horas de trabajo, afectando a 3.394 empresas y 31.474 personas trabajadoras.

EXPEDIENTES	EMPRESAS	PERSONAS TRABAJADORAS	HORAS
79	3.394	31.474	874.960

Conflictos colectivos previos a huelga

Los sectores con mayor porcentaje de avenencias son suministro de energía eléctrica (100%), suministro de agua, saneamiento, residuos, descontaminación (52,27%), construcción (50%) y actividades sanitarias y de servicios sociales (40,98%).

SECTORES ECONÓMICOS	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Activ. administrativas y servic. auxiliares	13	25	39	75
Activ. artíst. recreativas y entretenimiento	2	40	3	60
Activ. organizac. y organismos extraterrit.	0	0	0	0
Activ. profesionales, científicas y técnicas	2	28,57	5	71,43
Activ. sanitarias y de servicios sociales	25	40,98	36	59,02
Actividades financieras y de seguros	0	0	3	100
Admón.Pública y Defensa.Seg.Soc.obligatoria	3	21,43	11	78,57
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3	16,67	15	83,33
Comercio mayor y menor, reparación vehículos	4	28,57	10	71,43
Construcción	9	50	9	50
Educación	2	33,33	4	66,67
Hostelería	10	31,25	22	68,75
Industria manufacturera	29	37,18	49	62,82
Industrias extractivas	2	22,22	7	77,78
Información y comunicaciones	6	21,43	22	78,57
Otros	37	34,91	69	65,09
Otros servicios	27	24,32	84	75,68
Sumin. agua, saneam. residuos, descontaminación	23	52,27	21	47,73
Sumin. energ. eléct.gas,vapor, aire acondic.	6	100	0	0
Transporte y almacenamiento	22	33,33	44	66,67
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>33,19</b>	<b>453</b>	<b>66,81</b>

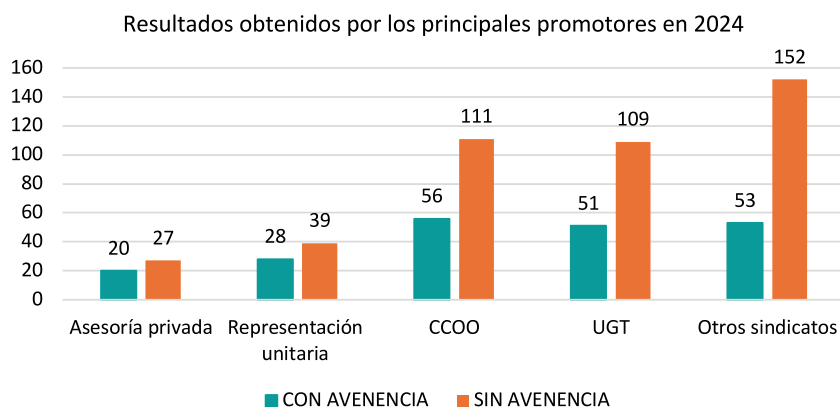
Acuerdos por sectores

Los porcentajes de avenencia más elevados corresponden a los obtenidos en conflictos promovidos por representación unitaria y sindicatos (80%), seguido de los promovidos por la empresa (46,67%) y asesorías privadas (42,55%). Los porcentajes de acuerdo más reducidos se observan en los promovidos por sindicatos no firmantes del Acuerdo SERCLA. (25,85%).

Respecto a los sindicatos firmantes del Acuerdo SERCLA, CCOO ha obtenido un 33,53% de acuerdos, y UGT el 31,88%.

PROMOTORES	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Asesoramiento Privado	20	42,55	27	57,45
ASOCIACION EMPRESARIAL	0	0	1	100
CC.OO	56	33,53	111	66,47
Comité de Huelga	3	60	2	40
Conjunto (Empresa y personas trabajadoras)	0	0	0	0
Empresa	7	46,67	8	53,33
Otros Sindicatos	53	25,85	152	74,15
Representación unitaria	28	41,79	39	58,21
Representación unitaria y sindicatos	4	80	1	20
Sin Asesoramiento	0	0	0	0
UGT	51	31,88	109	68,13
UGT y CC.OO.	3	50	3	50
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>33,19</b>	<b>453</b>	<b>66,81</b>

Acuerdos por promotores

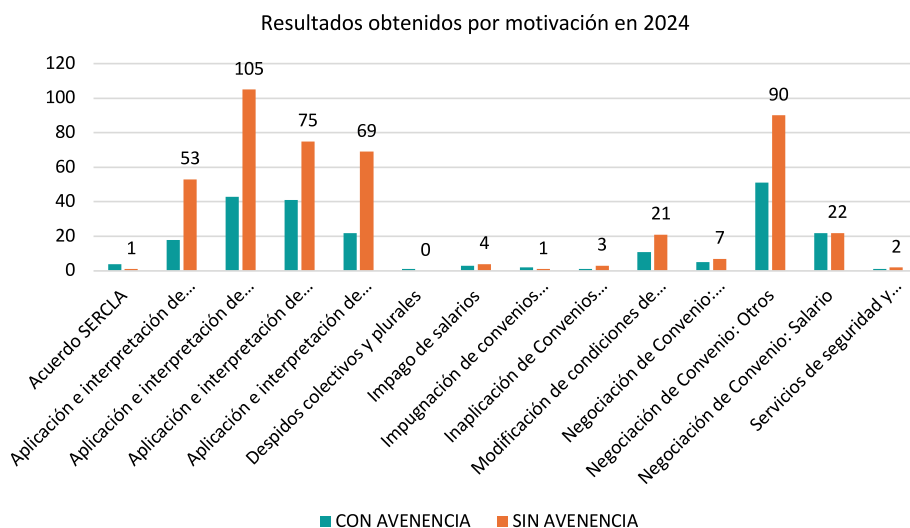


Al estudiar los resultados registrados considerándolos en atención a las diferentes motivaciones a que puede deberse la interposición de un conflicto, se aprecian diferencias en los índices de avenencia alcanzados. El porcentaje más alto corresponde a conflictos motivados, despidos colectivos y plurales (100%), acuerdos SERCLA (80%), seguidos por impugnación de convenios colectivos (66,67%).

Los que alcanzan una menor proporción de acuerdos son los debidos a la aplicación e interpretación de normas (24,18%) e inaplicación de convenios colectivos (25%).

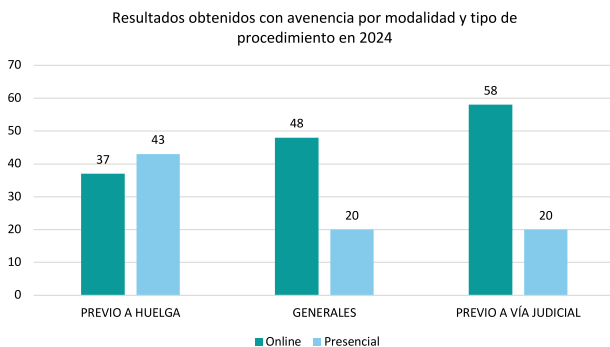
MOTIVACIONES	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Acuerdo SERCLA	4	80.0	1	20.0
Aplicación e interpretación de convenios: Jornada	18	25.35	53	74.65
Aplicación e interpretación de convenios: Otros	43	29.05	105	70.95
Aplicación e interpretación de convenios: Salario	41	35.34	75	64.66
Aplicación e interpretación de normas	22	24.18	69	75.82
Despidos colectivos y plurales	1	100.0	0	0.0
Impago de salarios	3	42.86	4	57.14
Impugnación de convenios colectivos	2	66.67	1	33.33
Inaplicación de Convenios Colectivos	1	25.0	3	75.0
Modificación de condiciones de trabajo	11	34.38	21	65.63
Negociación de Convenio: Jornada	5	41.67	7	58.33
Negociación de Convenio: Otros	51	36.17	90	63.83
Negociación de Convenio: Salario	22	50.0	22	50.0
Servicios de seguridad y mantenimiento	1	33.33	2	66.67
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>33,19</b>	<b>453</b>	<b>66,81</b>

Acuerdos por motivación para iniciar el procedimiento

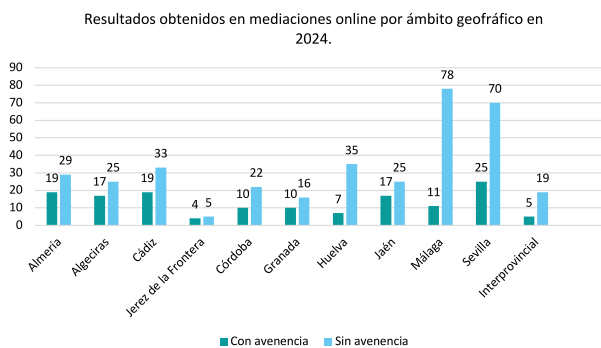


Resultados obtenidos por motivación en 2024

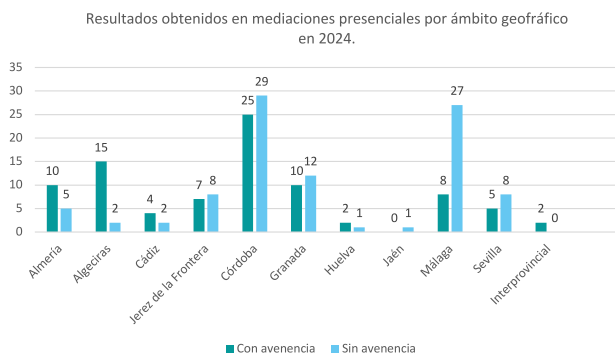
Al observar los resultados desglosándolos por la modalidad de procedimiento online o presencial, en conflictos previos a huelga, la presencialidad conlleva un mejor índice de avenencias que en los procedimientos online. Por el contrario, se obtienen mejores resultados en conflictos generales y previos a vía judicial en el formato ODR. En sedes como Almería, Algeciras, Jerez y Cádiz, la presencialidad es muy importante para la adopción de acuerdos.



### Resultados obtenidos con avenencia por modalidad y tipo de procedimiento en 2024



### Resultados obtenidos en mediaciones online por ámbito geográfico en 2024



## Arbitrajes

En 2024 se ha realizado un expediente de arbitraje en la provincia de Cádiz con número de expediente AC/11/2024/00 de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS DEL PUERTO BAHÍA DE CÁDIZ; ASOCIACIÓN DE EMPRESAS ESTIBADORAS DE GRANELES; SINDICATO COORDINADORA ESTATAL DE TRABAJADORES DEL MAR; SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES; SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS, finalizado con laudo arbitral.

## Principales acuerdos alcanzados


**Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**
...

15 feb 2024 · 🌐

 Acuerdo en el SERCLA #Málaga que desconvoca la huelga en Factudata, que ofrece el servicio de atención al ciudadano en el Ayuntamiento de Málaga a través del 010.

 El acuerdo, que afecta a 12 trabajadoras, permite mejoras para las empleadas indefinidas y para a las fijas discontinuas que están a tiempo parcial.

 Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores. Seguimos trabajando por las empresas y sus personas trabajadoras de #Andalucía.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral




**Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**
...

15 feb 2024 · 🌐

 Hoy en el SERCLA #Málaga acuerdo que desconvoca la huelga en Optima, una de las adjudicatarias del servicio de limpieza de la Universidad de Málaga.

 Incorporación de cinco empleados fijos-discontinuos, cobertura de vacaciones y periodos de inactividad.

 Enhorabuena a las partes y a los mediadores.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral




**Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**
...

27 feb 2024 · 🌐

 Hoy en el SERCLA #Granada acuerdo que desconvoca la huelga en Valoriza, concesionaria del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de Baza.

 Mejoras salariales y en el régimen de distribución de la jornada y del tiempo de descanso intrajornada.

 Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral




**Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**
...

16 feb 2024 · 🌐


 Ratificado por la asamblea de trabajadores el acuerdo del #SERCLA Granada donde se pone fin al periodo de negociación del convenio colectivo de Inagra, concesionaria de RSU y limpieza viaria de Granada.

 El convenio, que afecta a 550 trabajadores, tiene una vigencia 2024-2027 y recoge un incremento total de salarios del 10%, mejoras en la contratación, conversión de contratos a jornada completa, así como beneficios sociales.

 Nuestra enhorabuena a las partes y a los mediadores. Seguimos trabajando por las empresas y sus personas trabajadoras de #Andalucía.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral.



 Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ...

6 mar 2024 · 🌐


👉 Hoy en el #SERCLA Córdoba, acuerdo que deja en suspenso durante tres meses la convocatoria de huelga indefinida en Peninsular del Latón.

✅ El acuerdo, que afecta a 74 personas trabajadoras, contempla la puesta en marcha de varias medidas para mitigar la temperatura en la fábrica, la instalación de cámaras, cumplimiento del horario, prevención de riesgos laborales y la creación de una comisión de seguimiento.

✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral



 Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ...

29 feb 2024 · 🌐


👉 Hoy en el SERCLA #Sevilla acuerdo que desconvoca la huelga en Sermafer, encargada del mantenimiento del Metro de Sevilla.

✅ Acuerdo condicionado a los resultados de la medición de riesgos y compromiso de ambas partes de adopción de las medidas oportunas al respecto. Además, solución a los problemas de agua caliente y luminaria.

✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral



 Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ...

5 mar 2024 · 🌐


👉 Hoy en el SERCLA #Málaga ratificado el acuerdo que desconvoca la huelga en Easy Jet Handling Spain, que opera en el aeropuerto de Málaga.

✅ Acuerdo, que afecta a 60 personas trabajadoras, en materia salarial y de contratación con la transformación de contratos de fijos discontinuos a fijos a tiempo parcial.

✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral



 Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ...

7 mar 2024 · 🌐

👉 Intensa sesión de mediación y acompañamiento del #CARL en el conflicto de Acerinox.

✅ La actuación de ayer en Sevilla fue especialmente importante, ya que supuso un primer acercamiento tras 30 días de huelga en la planta de Los Barrios.

✅ Esperamos que suponga una oportunidad para las partes en orden a desescalar el conflicto y retomar las negociaciones del convenio dando continuidad al trabajo iniciado con el #CARL #SERCLA desde el pasado año.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral #NegociaciónColectiva



**Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**  
22 mar 2024 · 🌐

👉 Hoy en el SERCLA #Granada acuerdo que desconvoca la huelga en el sector del comercio, cuyo inicio estaba previsto para el día 25.

- ✅ El acuerdo, que afecta a 12.000 trabajadores y 3.100 empresas, refleja subidas salariales a aplicar desde el 1 de enero de 2024 y mejoras en contratación, fijos discontinuos, prácticas y formación.
- ✅ Queda fijado el 15 de abril para la firma del convenio.
- ✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral



**Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**  
29 mar 2024 · 🌐

👉 Hoy en el SERCLA #Sevilla acuerdo que desconvoca la huelga en Aborgase SA.

- ✅ El acuerdo refleja un amplio paquete de medidas sociales y salariales.
- ✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral



**Nuevo éxito de la mediación como vía para la resolución de conflictos laborales**

Tras más de tres horas de mediación, se ha desconvocado la huelga y el inicio del procedimiento C/11/2024/W02, referente al servicio de ayuda a domicilio en Alcañete, prestado por la empresa SADA.

Se ha acordado, entre otros extremos, que no se realicen cambios generalizados en la plantilla, se persiga el cumplimiento de la Ley que la empresa presente un proyecto de plan de conciliación y el abastecimiento de puestos de trabajo y a comenzar el procedimiento de negociación con el comité para su aprobación.

La huelga habría afectado a unos 170 trabajadores.



Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

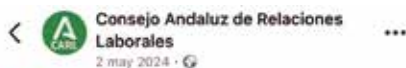
**Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**  
19 abr 2024 · 🌐

👉 Hoy en el SERCLA #Málaga acuerdo que desconvoca la huelga en Pharma Cali, empresa dedicada a la distribución de productos farmacéuticos.

- ✅ El acuerdo conlleva una serie de mejoras en materia de incentivos, flexibilidad horaria y condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo.
- ✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral





👉 Hoy en el SERCLA #Jerez acuerdo que desconvoca la huelga en UTE Jerez, empresa dedicada a la recogida de residuos sólidos urbanos en la ciudad.

✅ El acuerdo conlleva actualizaciones salariales y un paso decisivo para la firma de un convenio por cuatro años.

✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral



👉 Hoy en el SERCLA #Málaga acuerdo que desconvoca la huelga en los centros de Dolce & Gabbana Spain en Marbella.

✅ Abono de atrasos y trabajos prestados en domingo, así como incrementos salariales.

✅ Enhorabuena a las partes y a los mediadores y mediadoras.

#CARL #SERCLA #MediaciónLaboral



### Mediación exitosa en el Centro Penitenciario y el Centro de Inserción Social de Huelva

El expediente C21/2024/487 finaliza con un acuerdo que logra desconvocar la huelga, que hubiera comenzado el 23 de mayo en el Centro Penitenciario y el Centro de Inserción Social de Huelva por parte de la empresa Dénaga S.L., encargada del mantenimiento de infraestructuras de trabajo. La mediación ha durado casi cuatro horas y media.



### Acuerdo en Grupo Raga, concesionaria del servicio de parques y jardines en la ciudad de Cádiz, que afecta a 54 trabajadores

El expediente C12/2024/441 se cerró sin incidencia tras dos sesiones de mediación el 22 de junio de 2024. Tras unas sesiones en el mediador/a y la voluntad de las partes de seguir negociando un protocolo de acuerdo, se volvió a reanudar. Con fecha 3 de julio de 2024, el conflicto ha finalizado con el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.





Finaliza con avenencia el expediente de la empresa Lirisa Ingeniería y Obras S.L., que gestiona la recogida de residuos y limpieza viaria del municipio de El Ejido (Almería)

### Un acuerdo permite desconvocar la huelga en ATENDE Servicios Integrados S.L.

El expediente CVE/2024/537 se ha cerrado satisfactoriamente tras llegar a un acuerdo en base al cumplimiento del Convenio Colectivo.

Se ha profundizado en cuestiones como el respecto a las horas de descanso voluntario entre jornada, la recuperación de horas no disfrutadas en materia de cese de las contingencias de fuerza de gestión, la recuperación por productividad de períodos de servicio, así como el tratamiento de horas de compensación y un protocolo de acciones con las consecuencias de prevención en condiciones de salud laboral.

### Desconvocada la huelga en Abai Business Solutions gracias a la mediación

Resuelto satisfactoriamente el expediente 23/2024/526, que afecta a 233 trabajadores. La huelga, prevista para el 19 de julio, ha sido desconvocada.

Empresa y empleados han acordado establecer normas de trabajo para el grupo de trabajadores pertenecientes al Cad Center.

### Un acuerdo permite desconvocar la huelga del sector de distribuidoras de butano en Cádiz

La huelga, con carácter indefinido, tenía previsto su inicio mañana 21 de agosto, alcanzado con la mediación del SERCLA, desistiendo las negociaciones del nuevo convenio colectivo y el abono de las devotas pendientes del convenio anterior. Las partes se engajaron a una reunión el próximo día 23 para finalizar la consulta negociadora del convenio y fijar las medidas de negociación.

### Avenencia en la huelga de Aletis Aerospace Sevilla

Finaliza con avenencia el procedimiento de Mediación General de Thielmann Portinox en su factoría de Granada. Tras 14 horas de mediación repartidas en tres jornadas, el acuerdo posibilita la aprobación del nuevo convenio.

### Desconvocada la huelga de Mantenimiento Urbano en Cádiz de Martín Casillas, SLU

Se ha resuelto tempranamente satisfactorio el acuerdo alcanzado de reformas materiales salariales. Entre acuerdos están superpuestos a la huelga de factibilidad del servicio, quedando estos a la espera de que el Ayuntamiento de Jerez empadronamente los presupuestos. De igual manera, se espera que la empresa adjudicataria acometa los trabajos.



Junta de Andalucía | Dirección General de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo | Servicio Andaluz de Empleo | #MovemosCádiz

### Desconvocada la huelga del sector vitivinícola jerezano tras el acuerdo alcanzado en el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)

Se resuelve satisfactoriamente el expediente C-13/2024-SERCLA que convocaba una huelga en el sector del vino de Jerez (SERCLA) que había comenzado el 1 de agosto.



Junta de Andalucía | Dirección General de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo | Servicio Andaluz de Empleo | #MovemosCádiz

### Desconvocada la huelga de la empresa Lirola Ingeniería y Obras S.A que afectaba a 128 trabajadores

Ha finalizado con avenencia el expediente C-10/2024-SERCLA de la empresa Lirola Ingeniería y Obras S.A., la cual gestora las respuestas de telefonía de El Cajas (Málaga). El convenio colectivo de la empresa se ha firmado con acompañamiento del SERCLA con duración hasta 2025.



Junta de Andalucía | Dirección General de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo | Servicio Andaluz de Empleo | #MovemosCádiz



### Acuerdo para la suspensión de la huelga de ambulancias propuesta por la UTE TSI y SSGA

La huelga convocada como indefinida afectaba a más de 400 trabajadores. Ha quedado desconvocada tras las 6 horas que ha durado la sesión de mediación.

Junta de Andalucía | Dirección General de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo | Servicio Andaluz de Empleo

### Finalizado con avenencia el acuerdo tras 7 horas de mediación con la empresa INTEGRASUR 2003

A través de este acuerdo, se evita una huelga indefinida que afectaría a 40 trabajadores y que hubiera comprometido el sistema de saneamiento.



Junta de Andalucía | Dirección General de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo | Servicio Andaluz de Empleo | #MovemosCádiz



### Acuerdo para la suspensión de la huelga de ambulancias propuesta por la UTE TSI y SSGA

La huelga convocada como indefinida afectaba a más de 400 trabajadores. Ha quedado desconvocada tras las 6 horas que ha durado la sesión de mediación.

Junta de Andalucía | Dirección General de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo | Servicio Andaluz de Empleo



**Alcanzado un acuerdo en el expediente colectivo 11/2024/724 que desconvoca la huelga en el sector de la piel en Cádiz**

Este convenio, con vigencia de cuatro años, incluye incrementos salariales, 15 minutos diarios de descanso efectivo y ayudas para familiares con discapacidad



**Queda desconvocada la huelga en la empresa Resgreen Europe S.L. encargada del mantenimiento del Parque Eólico de Tahivilla (Cádiz)**

Tras una reunión en la sede del SERCLA en Algeciras, entre Resgreen y el acuerdo que garantiza el mantenimiento de todos los parques de trabajo, igualmente los trabajadores podrán seguir sirviendo, temporariamente y con carácter voluntario en otros centros de trabajo de la empresa.



**Acuerdo alcanzado en el expediente de huelga C/41/2024/752 que afecta a más de 30 trabajadores en Sevilla**

Tras las reuniones entre empresa y RCT, se desconvoca la Huelga de los Trabajadores del Ingeniero de Sanitización y Conservación S.A. (INCOGSA) encargados del tratamiento y almacenamiento en la Estación de Sanitización y se termina el diálogo sobre la carga de trabajo y condiciones laborales.



**Huelga desconvocada en INSTELCA SLU**

Alcanzado tras un acuerdo en la sede del SERCLA de Sevilla y que comprende la compensación de jornada, garantía de turnos de trabajo y calendario laboral establecido para 2024-2025



**Finaliza con avenencia el acuerdo con la empresa URBASER S.A. que evita una huelga programada**

Tras dos sesiones de mediación, se alcanzó un acuerdo a través de la mediación para el expediente C/12/2024/1101 y que pone fin a la huelga del servicio de recogida de residuos, afectando a 153 trabajadores de la empresa URBASER S.A. en Riquelme de Baños



**Desconvocada la huelga frente a la empresa ATENDE tras un acuerdo**

En la reunión producida en el día de hoy en relación al expediente 11/2024/658, se ha llegado un acuerdo a través de la mediación para desconvocar la Huelga de UST frente a la empresa ATENDE, encargada de la ayuda a domicilio en diferentes puntos de la Sierra de Cádiz y que afecta a más de 200 trabajadores



## ACTUACIONES RELATIVAS A CONFLICTOS INDIVIDUALES

### Expedientes presentados

En este año 2024 se han presentado un total de 2548 expedientes de conflictos individuales. La duración media de los actos de mediación se situó en 33 minutos. El montante global de horas invertidas en sesiones de mediación ascendió a 1.610,97. Las personas mediadoras actuantes 277, interviniendo 18 secretarios/as. Se celebraron 1,12 sesiones de mediación por expediente tramitado.

En relación con el índice de acuerdos de los conflictos individuales tramitados, el porcentaje global de avenencias se elevó hasta el 24.41%.

La distribución provincial de los expedientes presentados resulta ser la que sigue: Almería (226), Cádiz (426), Córdoba (68), Granada (217), Huelva (133), Jaén (79), Málaga (938), Sevilla (661).

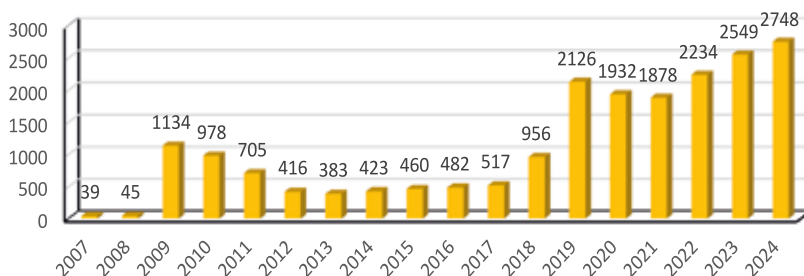
Las provincias con más expedientes presentados son Málaga, Sevilla y Cádiz. Entre estas tres sedes acumulan un total del 73,68% del volumen total de expedientes presentados ante el SERCLA. Respecto a la anualidad anterior, el incremento es del 7,34%.

Desde la incorporación del régimen disciplinario en 2018, se ha incrementado hasta un 617% el volumen total de asuntos. Ello es especialmente relevante en Málaga y Sevilla, pues sólo en 2024 han acumulado mayor carga de trabajo que en todas las sedes de anualidades pasadas.

ÁMBITO PROVINCIAL	EXPEDIENTES	TRABAJADORAS
ALMERÍA	226	230
CÁDIZ	426	426
CÓRDOBA	68	69
GRANADA	217	217
HUELVA	133	133
JAÉN	79	78
MÁLAGA	938	942
SEVILLA	661	665
<b>TOTAL</b>	<b>2.748</b>	<b>2.760</b>

Expedientes individuales por ámbito provincial

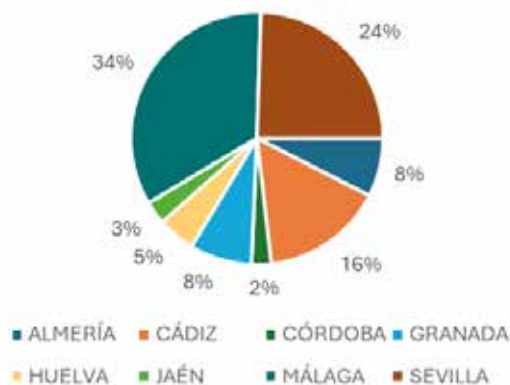
Expedientes presentados en conflictos individuales





Si se atiende a la distribución geográfica de los expedientes presentados merecen ser destacados los elevados crecimientos registrados respecto al año anterior en las sedes de Jaén (+36,20%), Jerez (+29,50%), Málaga (+ 11,93%) y Almería (+12,74%). En contraposición, se observa un leve descenso en Córdoba (-20,93%), Huelva (-11,92%) y Algeciras (-11,26%).

#### Expedientes individuales presentados por sede en 2024

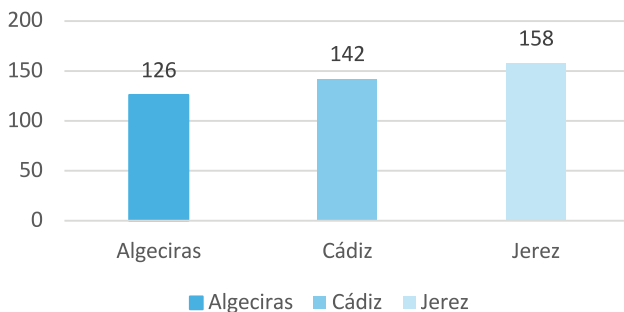


Del desglose de la provincia de Cádiz, la sede de Jerez de la Frontera es la que cuenta con mayor número de expedientes (37%), seguida de Cádiz (33,3%) y Algeciras (29,5%).

SEDES DE PROVINCIA DE CÁDIZ	EXPEDIENTES
ALGECIRAS	126
CÁDIZ	142
JEREZ DE LA FRONTERA	158
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>

Expedientes individuales en la provincia de Cádiz

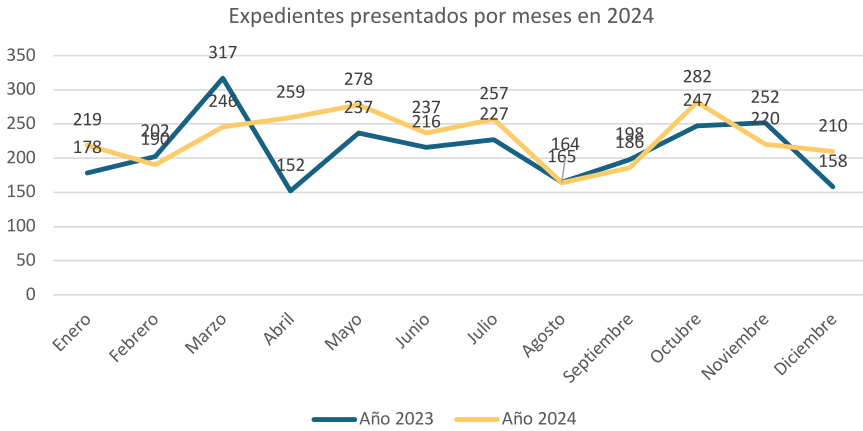
### Expedientes presentados en la provincia de Cádiz



La cifra de 229 resultó ser la media mensual de expedientes presentados durante 2024, siendo los meses de marzo, mayo, julio y octubre los que registraron la mayor cifra en el número de conflictos individuales promovidos. El de menor conflictividad sigue siendo agosto. Se observa un mayor volumen de expedientes de conflicto individual en cómputo global en el año 2024 respecto a 2023, siendo especialmente relevante el mes de abril, que ha supuesto un incremento del 70,3% respecto al año anterior.

ÁMBITO TEMPORAL	EXPEDIENTES
ENERO	217
FEBRERO	194
MARZO	262
ABRIL	249
MAYO	264
JUNIO	244
JULIO	252
AGOSTO	166
SEPTIEMBRE	190
OCTUBRE	276
NOVIEMBRE	217
DICIEMBRE	216
<b>TOTAL</b>	<b>2.747</b>

Expedientes por ámbito temporal



La mayoría de los expedientes presentados de conflictos colectivo afectan a los sectores de hostelería (291), comercio (241), actividades administrativas y servicios auxiliares (227), actividades sanitarias (191).

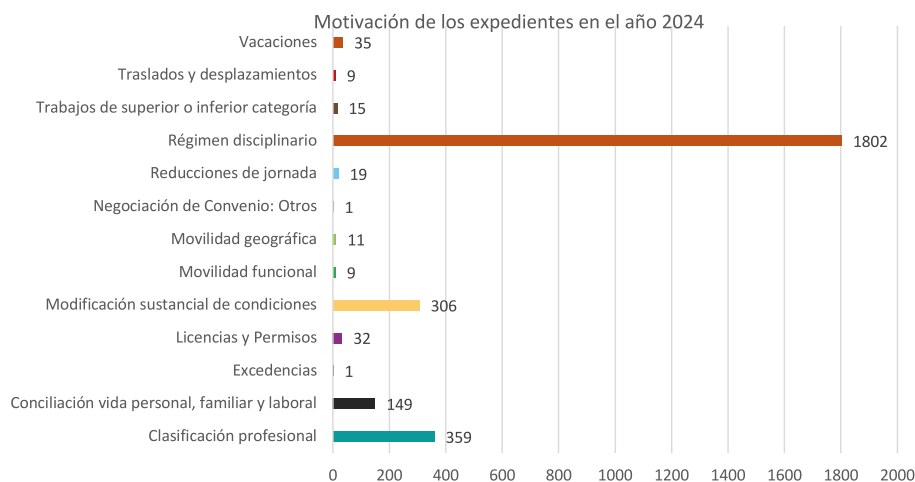
SECTOR	EXPEDIENTES
Activ. administrativas y servic. auxiliares	227
Activ. artist. recreativas y entretenimiento	28
Activ. organizac. y organismos extraterrit.	1
Activ. profesionales, científicas y técnicas	47
Activ. sanitarias y de servicios sociales	191
Actividades financieras y de seguros	10
Actividades inmobiliarias	7
Admón.Pública y Defensa.Seg.Soc.obligatoria	11
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	107
Comercio mayor y menor, reparación vehículos	241
Construcción	53
Educación	37
Hogares emplead. y product. bienes uso propio	4
Hostelería	291
Industria manufacturera	155
Industrias extractivas	10
Información y comunicaciones	79
Otros	88
Otros servicios	875
Sumin. agua, saneam. residuos, descontaminación	101
Sumin. energ. eléct., gas, vapor, aire acondic.	15
Transporte y almacenamiento	170
<b>TOTAL</b>	<b>2.748</b>

Expedientes presentados por sector

Los procedimientos que tienen su motivación en régimen disciplinario suponen el 65,59% del total de expedientes individuales en el año 2024. Resulta claramente inferior el porcentaje de conflictos que se derivan de la clasificación profesional (13%), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (11,13%) y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (5,42%), teniendo las restantes motivaciones un carácter residual en el volumen total de asuntos.

MOTIVACIÓN	EXPEDIENTES
Clasificación profesional	359
Conciliación vida personal, familiar y laboral	149
Excedencias	1
Licencias y Permisos	32
Modificación sustancial de condiciones	306
Movilidad funcional	9
Movilidad geográfica	11
Negociación de Convenio: Otros	1
Reducciones de jornada	19
Régimen disciplinario	1802
Trabajos de superior o inferior categoría	15
Traslados y desplazamientos	9
Vacaciones	35
<b>TOTAL</b>	<b>2.748</b>

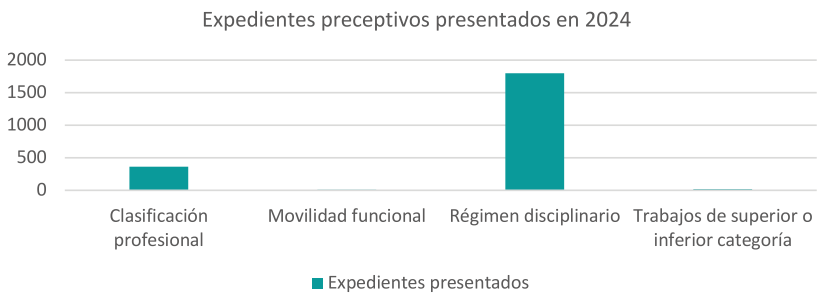
#### Expedientes por motivación



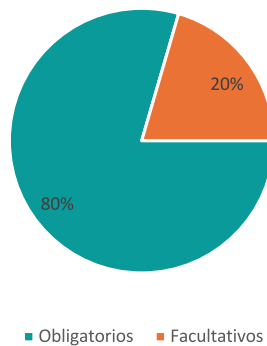
De los 2748 expedientes presentados, el 80% son de carácter obligatorio. De ellos, los más numerosos son los expedientes de régimen disciplinario.

CARÁCTER OBLIGATORIO / FACULTATIVO	EXPEDIENTES
Clasificación profesional	359
Movilidad funcional	9
Régimen disciplinario	1.802
Trabajos de superior o inferior categoría	15
<b>TOTAL OBLIGATORIOS</b>	<b>2.185</b>
Excedencias	1
Licencias y Permisos	32
Negociación de Convenio: Otros	1
Reducciones de jornada	19
Movilidad geográfica	11
Traslados y Desplazamientos	9
Conciliación vida personal, familiar y laboral	149
Vacaciones	35
Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo	306
<b>TOTAL FACULTATIVOS</b>	<b>563</b>
<b>TOTAL OBLIGATORIOS Y FACULTATIVOS</b>	<b>2.748</b>

Carácter obligatorio o facultativo de los expedientes



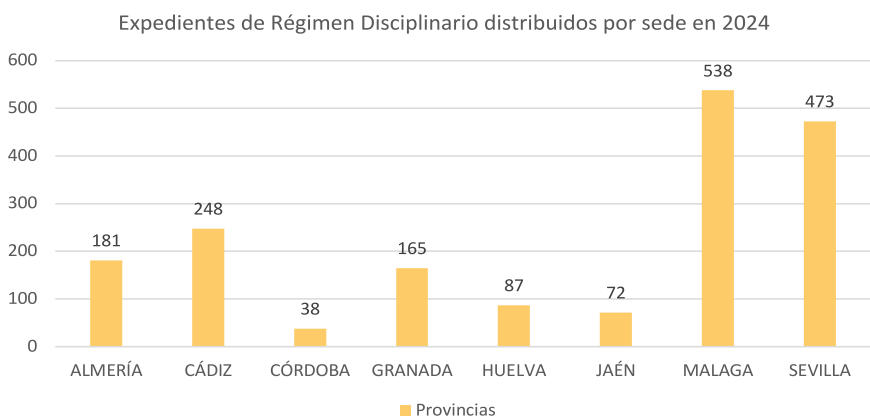
Expedientes presentados por su carácter preceptivo en 2024



La evolución histórica del número de expedientes presentados pone de manifiesto una línea ascendente de solicitudes, especialmente desde hace 7 años con la incorporación de las solicitudes de mediación en materia de régimen disciplinario, si bien este último año se ha producido un cierto retroceso. Las provincias de Sevilla y Málaga engloban entre ambas más de la mitad de los expedientes de régimen disciplinario (56,10%).

PROVINCIA	EXPEDIENTE RÉG. DISCIPLINARIO	PORCENTAJE
ALMERÍA	181	10,04
CÁDIZ	248	13,76
CÓRDOBA	38	2,11
GRANADA	165	9,16
HUELVA	87	4,83
JAÉN	72	4
MÁLAGA	538	29,86
SEVILLA	473	26,25
<b>TOTAL</b>	<b>1.802</b>	<b>100</b>

#### Expedientes de régimen disciplinario por provincias



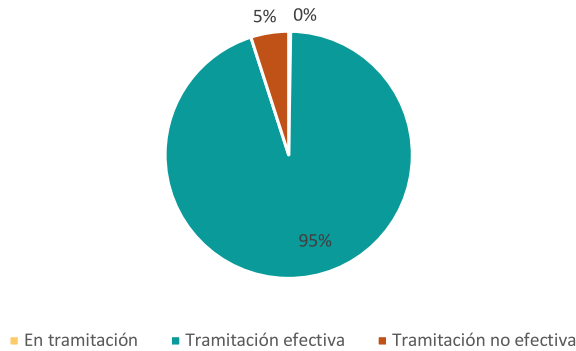
### Expedientes tramitados

El porcentaje de tramitaciones efectivas se situó en 2024 como media en el 95,05% de los expedientes promovidos ante este SERCLA. La terminación anticipada sucedió en 136 expedientes del total de los procedimientos iniciados.

PROVINCIA	EN TRAMITACIÓN	TRAMITACIÓN NO EFECTIVA	TRAMITACIÓN EFECTIVA
ALMERÍA	1	9	216
CÁDIZ	0	20	406
CÓRDOBA	0	6	62
GRANADA	1	15	201
HUELVA	0	13	120
JAÉN	0	2	77
MÁLAGA	0	23	915
SEVILLA	5	48	608
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>136</b>	<b>2.605</b>

Tramitaciones efectivas por provincia

Estado de tramitación de expedientes de 2024

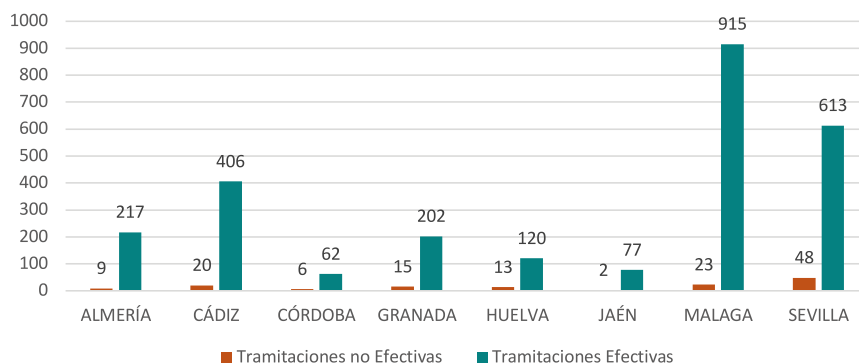


Las provincias con mayores índices de tramitación efectiva son Jaén (97,46%), Málaga (97,54%), Almería (96%) y Cádiz (95,30%).

Expedientes tramitados en conflictos individuales. Evolución



Expedientes tramitados por sedes en 2024.



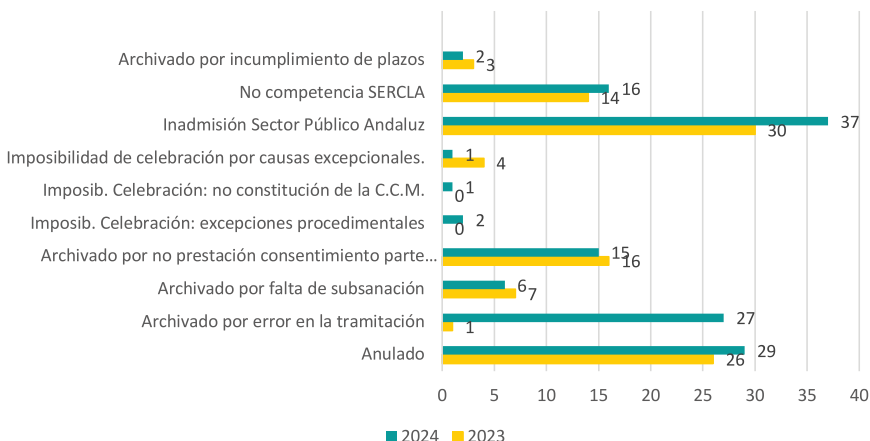
Expedientes tramitados por sedes en 2024

Al examinar los diferentes motivos de terminación anticipada y su evolución en relación con el año anterior, destaca el hecho de que en la inadmisión del Sector Público Andaluz (37), seguido de anulado (29), archivo por error de tramitación (27).

CAUSA	EXPEDIENTES
Anulado	29
Archivado por error en la tramitación	27
Archivado por falta de subsanación	6
Archivado por incumplimiento de plazos	2
Archivado por no prestación consentimiento parte requerida para mediación	15
Imposib. Celebración: excepciones procedimentales	2
Imposib. Celebración: no constitución de la C.C.M.	1
Imposibilidad de celebración por causas excepcionales	1
Inadmisión Sector Público Andaluz	37
No competencia SERCLA	16
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>

Motivos de tramitación anticipada

Tramitaciones no efectivas. Comparativa interanual.



### Resultados obtenidos

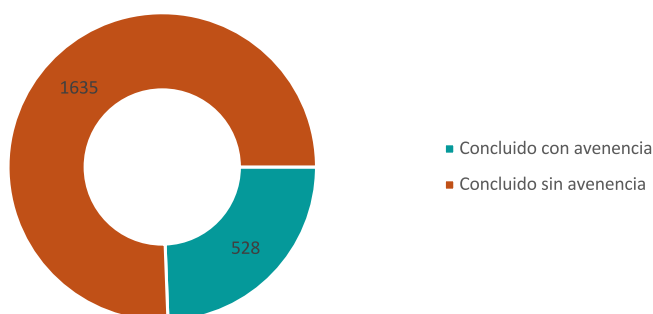
Se deben entender por expedientes concluidos aquellos que, habiendo tenido tramitación administrativa han finalizado con actividad mediadora. Por el contrario, son inconclusos aquellos que, habiendo tenido tramitación, no se ha producido actividad mediadora por la incomparecencia de alguna de las partes. El índice global de acuerdos en el año 2024 alcanzó el 24,41% de los conflictos individuales concluidos, finalizando con avenencia un total 528 de los 2163 expedientes de conciliación-mediación concluidos y sustanciados en dicho período de tiempo.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que los procedimientos que aún se encuentran en tramitación han celebrado ya una primera sesión o han solicitado voluntariamente el aplazamiento.

CAUSA	EXPEDIENTES	PORCENTAJE
<b>EXPEDIENTES CONCLUIDOS</b>	<b>2.163</b>	<b>83.06</b>
Concluido con avenencia	528	24.41
Concluido sin avenencia	1.635	75.59
<b>EXPEDIENTES INCONCLUSOS</b>	<b>441</b>	<b>16.94</b>
Intentado sin efecto	123	27.66
Desistido	319	72.34
<b>TOTAL</b>	<b>2605</b>	<b>100</b>

Causas de conclusión de expedientes

## Resultados de expedientes concluidos en 2024



Al tener en cuenta las diez sedes con que cuenta el Sistema en la desagregación de los resultados de 2024, excepto en Córdoba, se observa que las ratios de acuerdos oscilan entre el 16% y el 43%. Teniendo en cuenta los resultados de años anteriores, vemos como se aprecian importantes crecimientos porcentuales de acuerdos en las ciudades de Sevilla y Jerez de la Frontera. Por el contrario, se observan notables retrocesos en los índices de avenencias correspondientes a las sedes del SERCLA en Córdoba y, en menor medida, Almería.

Si se efectúa un análisis de la evolución del número absoluto de acuerdos alcanzados en el último trienio, se aprecia como las cifras de las sedes de Algeciras, Cádiz, Málaga, Huelva y Jaén muestran una progresión constante. Las sedes con mayor porcentaje de avenencias es Algeciras, seguida por Jerez y Jaén.

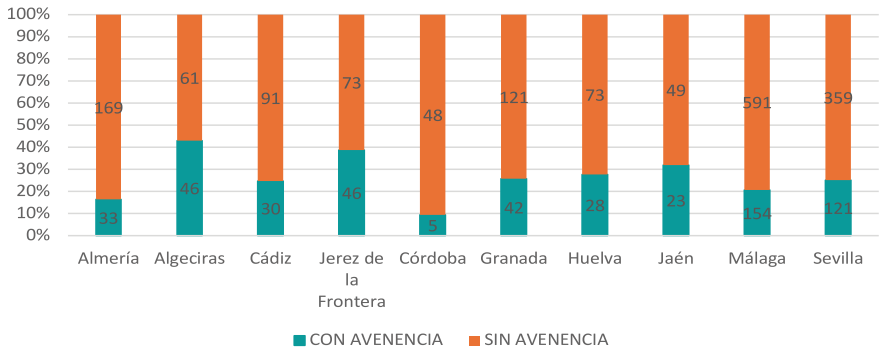
SEDE	CON AVENENCIA	PORCENTAJE	SIN AVENENCIA	PORCENTAJE
ALMERÍA	33	16.34 %	169	83.66 %
CÁDIZ	122	35.16 %	225	64.84 %
CÓRDOBA	5	9.62 %	47	90.38 %
GRANADA	42	25.77 %	121	74.23 %
HUELVA	28	28.28 %	71	71.72 %
JAÉN	24	32.43 %	50	67.57 %
MÁLAGA	149	20.22 %	588	79.78 %
SEVILLA	120	25.37 %	353	74.63 %
<b>TOTAL</b>	<b>523</b>	<b>24.36%</b>	<b>1624</b>	<b>75.64%</b>

## Acuerdos por provincias

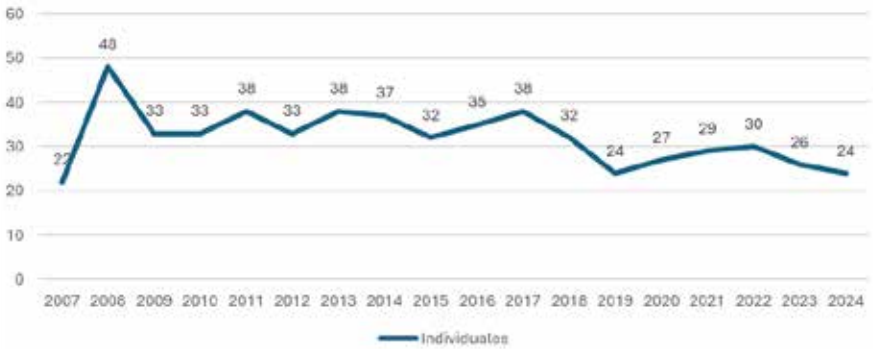
SEDE	CON AVENENCIA	PORCENTAJE	SIN AVENENCIA	PORCENTAJE
ALGECIRAS	46	42.99 %	61	57.01 %
CÁDIZ	30	24.79 %	91	75.21 %
JEREZ DE LA FRONTERA	46	38.66 %	73	61.34 %
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>35.16%</b>	<b>225</b>	<b>64.84%</b>

## Acuerdos en la provincia de Cádiz

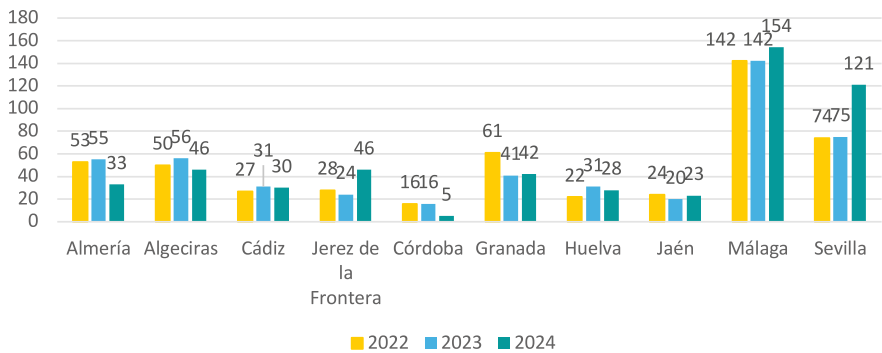
Resultados obtenidos por sedes en 2024



Evolución global del porcentaje de avenencias



Resultados con avenencia obtenidos por ámbito geográfico. Comparativa Interanual.



Del análisis histórico de las avenencias alcanzada, es posible concluir que, en los últimos 6 años, el porcentaje global de acuerdos alcanzados ha caído por debajo del consolidado 30%.

Los sectores con mayor porcentaje de avenencias son hostelería (13,64%), el comercio (10,42%) y las actividades sanitarias (10,23%).

SECTOR	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Activ. administrativas y servic. auxiliares	34	6,44	133	8,13
Activ. artist. recreativas y entretenimiento	4	0,76	14	0,86
Activ. organizac. y organismos extraterrit.	0	0	0	0
Activ. profesionales, científicas y técnicas	10	1,89	29	1,77
Activ. sanitarias y de servicios sociales	54	10,23	102	6,24
Actividades financieras y de seguros	3	0,57	5	0,31
Actividades inmobiliarias	0	0	7	0,43
Admón. Pública y Defensa. Seg.Soc. obligatoria	0	0	1	0,06
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11	2,08	91	5,57
Comercio mayor y menor, reparación vehículos	55	10,42	149	9,11
Construcción	8	1,52	33	2,02
Educación	6	1,14	22	1,35
Hogares emplead. y product. bienes uso propio	1	0,19	3	0,18
Hostelería	72	13,64	171	10,46
Industria manufacturera	23	4,36	103	6,3
Industrias extractivas	1	0,19	8	0,49
Información y comunicaciones	14	2,65	35	2,14
Otros	14	2,65	55	3,36
Otros servicios	164	31,06	527	32,23
Sumin. agua, saneam. residuos, descontaminación	28	5,3	54	3,3
Sumin. energ. eléct.,gas,vapor, aire acondic.	2	0,38	9	0,55
Transporte y almacenamiento	24	4,55	84	5,14
<b>TOTAL</b>	<b>528</b>	<b>100</b>	<b>1635</b>	<b>100</b>

#### Avenencias por sectores

Atendiendo a la motivación del procedimiento, los mejores resultados se obtienen en movilidad funcional (62,5%), movilidad geográfica (44,44%), licencias y permisos (43,48%). En contraposición, la menor proporción de acuerdos se obtienen en clasificación profesional (9,49%), aún por debajo de las de régimen disciplinario (23,92%).

MOTIVACIÓN	CON AVENENCIA	%	SIN AVENENCIA	%
Clasificación profesional	24	9,49	229	90,51
Conciliación vida personal, familiar y laboral	36	33,03	73	66,97
Excedencias	0	0	1	100
Licencias y Permisos	10	43,48	13	56,52
Modificación sustancial de condiciones	82	35,19	151	64,81
Movilidad funcional	5	62,5	3	37,5
Movilidad geográfica	4	44,44	5	55,56
Reducciones de jornada	3	23,08	10	76,92
Régimen disciplinario	354	23,92	1126	76,08
Trabajos de superior o inferior categoría	3	27,27	8	72,73
Traslados y desplazamientos	2	28,57	5	71,43
Vacaciones	5	31,25	11	68,75
<b>TOTAL</b>	<b>528</b>	<b>24.41</b>	<b>1635</b>	<b>75.59</b>

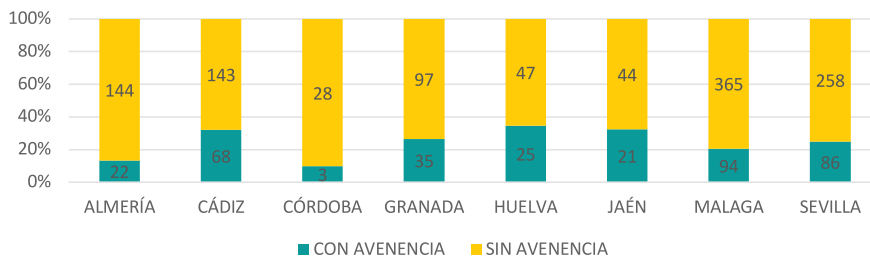
#### Avenencias por motivación

Al hacer un análisis pormenorizado de los resultados obtenidos en régimen sancionador, se concluye que son las provincias de Huelva (34,72%), Jaén (32,31%) y Cádiz (32,23%) las que obtienen mejores resultados en régimen disciplinario. Sin embargo, de la comparativa con el año anterior, resulta destacable la mejora del índice de avenencias en la provincia de Sevilla (del 19,15 al 25%). Por el contrario, se observa un notable retroceso en la provincia de Córdoba (del 30,23 al 9,68%).

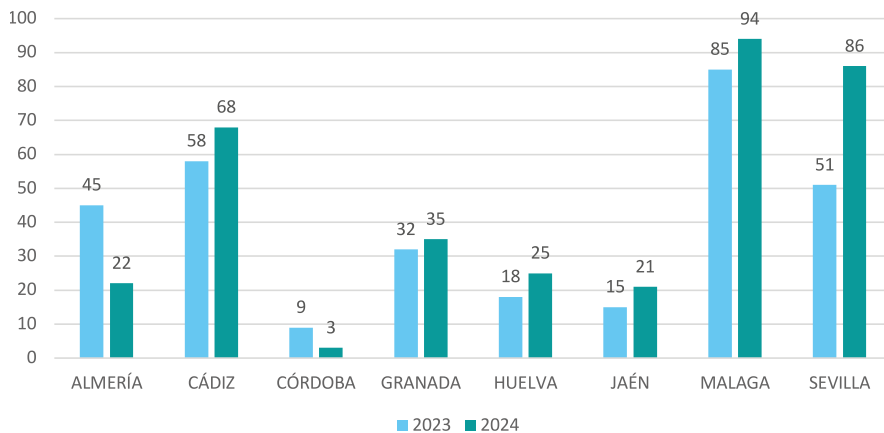
PROVINCIA	CON AVENENCIA	PORCENTAJE	SIN AVENENCIA	PORCENTAJE
ALMERÍA	22	13,25	144	86,75
CÁDIZ	68	32,23	143	67,77
CÓRDOBA	3	9,68	28	90,32
GRANADA	35	26,52	97	73,48
HUELVA	25	34,72	47	65,28
JAÉN	21	32,31	44	67,69
MÁLAGA	94	20,48	365	79,52
SEVILLA	86	25	258	75
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>23.92</b>	<b>1126</b>	<b>76.08</b>

#### Acuerdos por provincias en régimen disciplinario

Resultados de expedientes concluidos de régimen disciplinario por provincia en 2024



Resultados con avenencia obtenidos por ámbito geográfico en expedientes de régimen disciplinario. Comparativa Interanual



## LISTADO DE PERSONAS MEDIADORAS EN ACTIVO

### Confederación de Empresarios de Andalucía

Aguilar Pascual	Alberto	Aguilera Callejón	Mª del Mar
Alcedo Baeza	Manuel	Álvarez Quintana	Sebastián
Álvarez-Ossorio Benítez	Juan Javier	Amate Cansino	Luis Manuel
Anaya Rodríguez	Juan Manuel	Aparicio Díez	María Cristina
Arroyo Díaz	Antonio	Arroyo González	David
Azañón Rubio	Mario	Barquero Sáez	Alberto
Bernal Ramos	Antonio	Borrero Pérez	Montserrat
Caldentey Raya	Daniel	Campos Horta	José Manuel
Cañadas Bores	Marcos	Corona Pérez	Juan
Cruz García	Manuel	Delgado Jiménez	José Antonio
Díaz Martín	Mercedes	Díaz Ribes	Sebastián
Doña Oliva	Joaquín Manuel	Ferrer Rossi	Juan Carlos
Galiana Vigo	Rosario	Gallardo Navarro	José Antonio
García Taboada	Rocío	Gil Sánchez	Antonio Fermín
Gómez Romero	Diego	González Rodríguez	Cristina
Gutiérrez Montaña	Daniel	Higuero Tocón	María
Izquierdo González	Ana	Jiménez López	José Ignacio
Jurado Cabeza	Antonio Manuel	León González	Patricia
López Martínez	María José	López Mayorga	José Manuel
López Ramírez	Mercedes	Megales Navarro	Manuel
Míguez Macías	Yolanda	Moreno Aragón	Antonio
Moreno Bocio	Gloria	Moreno Campos	Joaquín
Moreno Pascual de Pobil	Blanca	Morillo-Velarde Pérez	Adelina
Muñoz García	Mercedes	Muñoz Manella	Elena
Muñoz Martín	Francisco José	Muñoz Ruiz	Manuel
Pedrosa Díaz	Rosario Elena	Rodríguez Blanco	Joaquín
Salado Sánchez	Begoña	Sánchez del Río	María del Mar
Sánchez Quintana	Cristóbal	Sánchez Ruíz María	Eloisa
Soler León	Nuria María	Soto Delgado	Francisco
Vázquez Vera	José Antonio	Vinsac Antonietty	María Luisa
Zapatero Pérez-Esparza	María José		

### Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía

Afonso Regalado	Juan	Alfaro Manzano	José Antonio
Amaro Vega	María E Desiré	Arenas Ramírez	Francisco Jose
Atienza Martínez	Juana María	Baeza Henche	Oscar
Barrera Pedraja	Rafael	Bautista Expósito	María Elena
Berenjeno Borrego	Jorge	Blanco Nisa	Pedro
Buitrago Martínez	Manuel	Caballero Moral	Guillermo
Calvo Tro	Francisca	Carmona Huertas	Antonio
Carmona Rodríguez	Rafael	Carneiro Madroñal	Sandra
Carreño Romero	María	Chica Flores	Francisco
Cobo Rodríguez	María del Mar	Corbacho Cruzado	Mónica

De los Pinos Santos	Manuel	Díaz Cárdenas	Sonia
Fernández Danino	Paula	Fernández Espinosa	Antonio
Flores Gallegos	Rosa María	Flores López	José Luis
Franco Morales	Manuel	Gallego Reyes	Manuel
García Sánchez	Venancio	García Sánchez	Carmen
Godoy Martínez	Mónica	Gómez Sánchez	Francisco Ramón
González González	Ángel	González Jiménez	Issac
González Ramos	Javier	Gutiérrez Bernal	Francisco José
Gutiérrez García	Rosario	Heredia Marín	Aurelio
Hidalgo Jiménez	José	Iglesias Canoura	María Jesús
Jiménez Cruz	Carmen	Jiménez Peña	Patricia
Jordán Ramos	Matías	Laguna Mariscal	Encarnación
Lara Canales	Eloisa	López Carmona	Javier
López García	Carolina	López Martínez	José Ramón
López Padilla	Juan de Dios	Manzano Fernández	Rosario
Marcos Parra	Antonio	Marín Sánchez	Olga
Martín Infante	Florentino	Martín Navarrete	María del Carmen
Martínez Cañadas	M.ª Ángeles	Martínez Díaz	Rafael
Martínez López	David Óscar	Martínez Martín	Alberto Luis
Martos Cabrera	Alba	Medina Andana	Manuel
Medina Cano	José Antonio	Melero Basallote	Antonia Oliva
Mendoza Hernández	Ángel	Mesa García	Cipriano
Mira Fernández	Jorge	Montero González	Isabel María
Moral Jiménez	María Isabel	Moreno Cazalla	José
Moreno Vaz	Isabel	Muñoz Arévalo	Francisco José
Muñoz López	Antonio Rafael	Nieto Lorente	Francisco
Oliva Rodríguez	Emilia Mª	Ortiz Planes	Candelaria
Pardo Vidal	Juan	Parra Gómez	Carlos
Perea Ortega	Manuel Jacobo	Pérez Morón	Israel
Pérez Pérez	Francisco Javier	Pérez Ríos	Silverio A.
Pinto López	José	Piqueras Alegre	Blanca
Pozo Navarro	Ana	Quero Ferrer	Jesús Manuel
Ramírez García	Noelia	Ribes Moreno	María Isabel
Ríos Rodríguez	Mercedes	Rivera Benitez	Juan Carlos
Rodríguez Gómez	Oscar	Rodríguez Pinto	Ana
Rodríguez Rodríguez	Elvira	Sánchez Carmona	Alberto
Sánchez Moreno	Antonio José	Sanjuán Ramos	Daniel
Sarmiento Díaz	Jaime Enrique	Téllez Guerrero	Pedro
Tirado González	Victor Manuel	Vega Sabariego	Capilla
Villanueva Carmona	Eva	Zarza Moreno	Antonio Jesús

### Comisiones Obreras de Andalucía

Aguilera López	Gloria María	Alba Niza	José Carlos
Aleu Pecci	Francisco Javier	Alfonso Sánchez	Laura
Almansa Nieto	Francisco	Arroyo Bando	Leonardo
Baquero Zamora	Esther	Barajas Díaz	Manuela

Barea Aguilar	Manuel	Becerra Rodríguez	José Carlos
Beiro Baro	Antonio	Cantero López	Sandra
Casado Ruiz	José María	Casquet Martín	Maribel
Castarnado Calvo	Clara	Castillo Cecilia	Javier
Colón Pérez	Ignacio	Degayón Roldán	Olga
Díaz Gelo	José Oscar	Díaz Gil Miguel	Alberto
Egea Navarro	Ángel	Faz Kadir	Said
Fernández Fernández	José Manuel	Fernández Romera	Pilar
Fernández Ruiz	María Gloria	Franco Segarra	Manuel
Gallardo Pérez	Trinidad	García García	Ana Belén
García Regalado	Manuel	García Ruiz	Cristina
García Serrano	Eugenio	Gavilán Andrades	José
Gil Delgado	Isabel	Gómez Fernández	Silvia
Gómez Pardo	Remedios	Heredia Coronado	Manuel Francisco
Hernández Martínez	María Isabel	Hernández Ortega	Natalia
Herrera Gómez	Francisco José	Hidalgo Carmona	Francisco Javier
Hueso Carrión	Rafael	Isla Nieto	Rosario
Jumillas Jiménez	Juan	Labrador Cuellar	Gerardo
Llamas Gómez	Juan	Lloret Galiana	José
López Mejías	Francisco	López Quirós	Juan Jesús
Lozano Antón	Rosa Ana	Lucena Muñoz	Alberto
Luque García	Manuel	Maldonado Salas	José Manuel
Martín Carrera	Francisco Aurelio	Martín Hernández	Enrique
Martín Jurado	Inmaculada	Martínez García	Manuel
Medina Benjumea	Francisco Javier	Moncayo González	Raquel
Monge Ramírez	María José	Montaño Elías	Álvaro
Morales Victoria	Víctor Manuel	Ojeda Leiva	Francisco Rafael
Ortega Gil	Inmaculada	Páramo Benavente	Miguel Ángel
Pérez Alias	David	Pérez Correa	Raúl
Pérez López	Francisco Javier	Pérez Pérez	José Vicente
Pozas Salom	Marta	Pulido Cobos	María Teresa
Ramírez Perdiguero	Margarita	Ramírez Repiso	María José
Ramírez Tey	Juan Manuel	Redondo Gil	Pedro Javier
Rinaldi Gómez	Alessandro	Ríos Ángel	José
Rodríguez Robles	Rocío	Rodríguez Servan	Rubén
Rodríguez Sosa	Andrea	Rodríguez Veladés	Dolores
Rodríguez Villegas	Diego	Rojo Domínguez	Beatriz
Román Barroso	Diego	Romero Rodríguez	Manuel
Rubio Prats	María Dolores	Ruiz Díaz	Ana María
Ruiz Guerrero	Enrique	Ruiz Rodríguez	Jose Esteban
Sabastro Román	Marisa María Isabel	Sáez Luna	Benito
Salcedo Navarro	Trinidad	Sánchez Martínez	Eva María
Sanz Herbozo	Víctor Hugo	Torrejón Ruiz	Juan Carlos
Torres Cano	Graciela	Torres Fernández	Laura María
Triano Paulete	Manuel	Utrera Domínguez	Miguel Ángel
Vázquez Bando	Juan Antonio	Zampolini	Patrick

## COLEGIO ARBITRAL

- **Alemán Páez, Francisco A.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba.
- **Almendros González, Miguel Ángel.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS Universidad de Granada.
- **Álvarez Cortés, Juan Carlos.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga.
- **Álvarez del Cuervo, Antonio.** Profesor de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **Calero Amor, Miguel.** Inspección Prov. de Trabajo y SS.
- **Calvo Gallego, Javier.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **Cardona Álvarez, Antonio Miguel.** Profesor de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Almería.
- **Casa Quesada, Susana de la.** Profesora de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Jaén.
- **Cervilla Garzón, María José.** Profesora de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **Cruz Villalón, Jesús.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **Díaz Aznarte, María Teresa.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada.
- **Escribano Gutiérrez, Juan.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba.
- **Fernández Avilés, José Antonio.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada.
- **Fernández López, María Fernanda.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **Ferradans Caramés, Carmen.** Profesora de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **Fuentes Rodríguez, Francisca.** Profesora de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **García Jiménez, Manuel.** Profesor de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Jaén.
- **Garrido Pérez, Eva.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **Gasquez Pérez, Alejandro.** Inspección Prov. de Trabajo y SS.
- **Gómez Muñoz, José Manuel.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **González Biedma, Eduardo.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **Gorelli Hernández, Juan.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Huelva.
- **Guerrero Padrón, Thais.** Profesora de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **Igartúa Miró, María Teresa.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla
- **Jover Ramírez, Carmen.** Profesora de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **Maldonado Molina, Juan Antonio.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada.
- **Marín Alonso, Inmaculada.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **Márquez Prieto, Antonio.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga.
- **Molina Hermsilla, Olimpia.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Jaén.
- **Molina Navarrete, Cristóbal.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Jaén.
- **Monereo Pérez, José Luis.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada.
- **Jose Manuel Morales Ortega.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga.
- **Moreno Vida, María Nieves.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada.
- **Navarro Nieto, Federico.** Catedrático de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba.
- **Olarte Encabo, Sofía.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Granada.
- **Rodríguez Ramos, María José.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **Ruiz Castillo, María del Mar.** Profesora Titular de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Almería.
- **Sáez Lara, Carmen.** Catedrática de D° del Trabajo y de la SS. Universidad de Córdoba

- **Sánchez Rodas, Cristina.** Catedrática de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de Sevilla.
- **Santos Sánchez, Víctor.** De. Inspección Territorial de Trabajo y SS. de Andalucía.
- **Soriano Cortés, Dulce.** Profesora de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de Cádiz.
- **Soto Rioja, Sebastián. De.** Catedrático de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de la Universidad Pablo de Olavide.
- **Vila Tierno, Francisco.** Catedrático de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de Málaga.
- **Villar Cañada, María Isabel.** Profesora de Dº del Trabajo y de la SS. Universidad de Jaén.

## CÓDIGO ÉTICO SERCLA

El 22 de marzo de 2023 la Comisión de Seguimiento del SERCLA aprobó el código ético para la actuación de profesionales en el SERCLA.

El Código Ético del SERCLA tiene como misión la de garantizar la efectividad y el éxito de las mediaciones laborales extrajudiciales en Andalucía. Su principal importancia radica en la preparación adecuada de las partes involucradas, que facilita una negociación real y efectiva, mejorando las relaciones laborales y evitando conflictos mayores.

Adherirse al Código Ético implica la intención de mantener la integridad y la buena fe dentro del proceso mediador. Este código establece reglas claras sobre la participación, el respeto mutuo, la confidencialidad y la gestión adecuada de las emociones, lo que permite a las partes reconsiderar sus posiciones y aceptar propuestas de mediación de forma sincera. El cumplimiento de estos principios contribuye a generar confianza en el sistema SERCLA, facilitando acuerdos que, en caso de dudas interpretativas, pueden aclararse a través de nuevas sesiones mediadoras. Este compromiso con el código ético tiene la vocación de reforzar la seguridad jurídica de los acuerdos alcanzados y fomenta un clima de confianza que favorece la resolución pacífica de los conflictos laborales.

## Una infografía del Código ético



### 1. Preparación y ejecución de la mediación



### 2. Preaviso y reprogramación de sesiones



### 3. aconsejar la participación directa de las personas afectadas



#### 4. Participación conforme a las reglas Sercla y al principio de buena fe negocial



#### 5. Cumplir los acuerdos alcanzados



## ¿Cómo obtener más información sobre el código ético?



### Profesionales adheridos

Durante el año 2024 el número de personas adheridas al código ético ascendió a 369. Además, también se encuentran adheridos el Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, el Consejo Andaluz de Colegios de Abogados, y las Asociaciones de laboristas ALAS y ASNALA. La relación completa de profesionales adheridos se puede consultar en [www.lajunta.es/carl](http://www.lajunta.es/carl)

### Consecuencias y ventajas derivadas de la adhesión de los profesionales

La adhesión al Código ético del Sercla comporta una serie de ventajas a las y los profesionales del ámbito de las relaciones laborales:

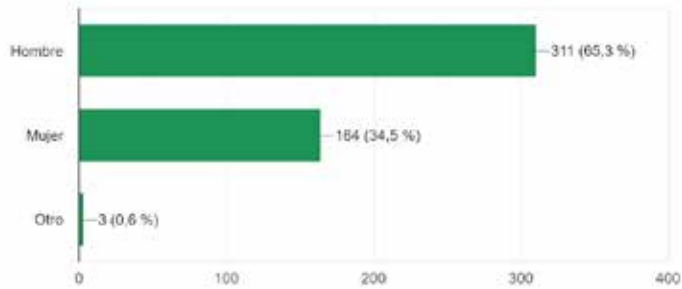
1. Remisión de marca y placa de profesional adherido y autorización para su empleo en el despacho y en la cabecera de escritos.
2. Valoración de adecuación para eventuales reconocimientos en materia de incentivos públicos, RSE, sellos de calidad, baremación en concursos públicos e integración en su caso en mediación intra y extrajudicial.
3. Publicidad, con consentimiento previo, en los listados de profesionales adheridos en el sitio web del CARL y en su memoria anual de actuaciones.
4. Selección entre profesionales adheridos y con mayor número de actuaciones conformes para las distinciones anuales del SERCLA.
5. Recepción de la publicación del CARL “Monografías de Temas Laborales”, como parte de su distribución institucional y gratuita.
6. Participación en los programas formativos del CARL de negociación y mediación laboral en colaboración con la UNIA y la UIMP.
7. Plena convalidación en Andalucía de la adhesión al código ético del TAMIB (Baleares) de idéntico contenido y alcance. Preferencia para fechas de celebración del acto de mediación o para su aplazamiento.
8. Acción para presentar quejas frente a otros profesionales adheridos y en el colegio o asociación profesional correspondiente por incumplimiento del código ético suscrito.
9. Recepción mensual de la Newsletter editada por la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía UNIA/CARL.

## ENCUESTAS A PERSONAS USUARIAS SOBRE EL SERCLA

Con el objetivo de la mejora constante de los servicios, el pasado año 2024 se puso en marcha la realización de encuestas sobre la calidad del servicio ofrecido por el SERCLA a las personas trabajadoras, empresas y sus representantes legales.

### Sexo

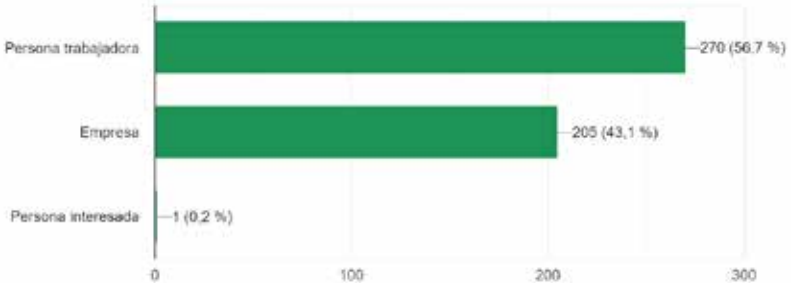
476 respuestas



Respuestas de la encuesta de calidad por sexo

### Parte

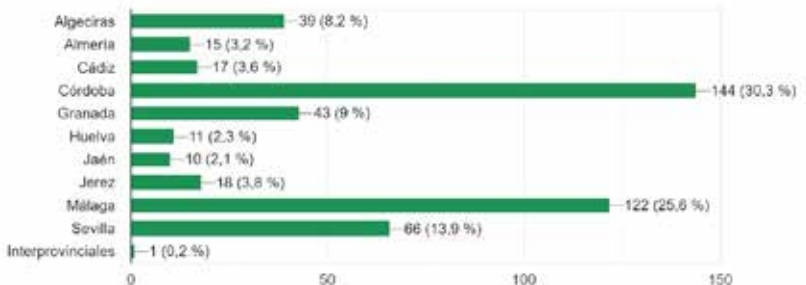
476 respuestas



Encuesta de calidad. Partes

### SERCLA en la que se celebró el acto de mediación:

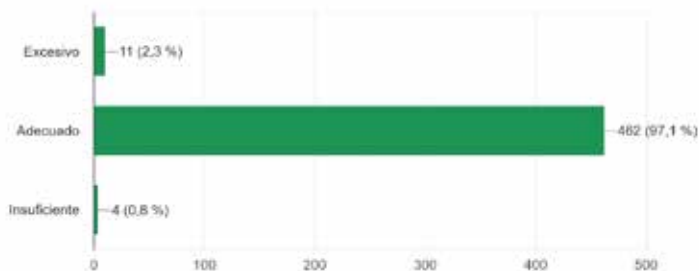
476 respuestas



Respuestas por sede Sercla

Desde que planteó la solicitud de inicio o recibió notificación de la presentación de la solicitud, el tiempo transcurrido hasta la celebración del acto de mediación ha sido:

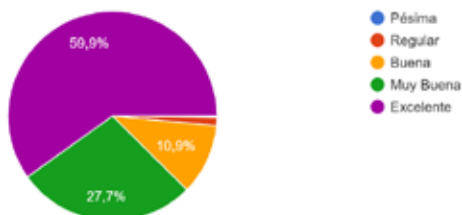
476 respuestas



### Opinión sobre el tiempo transcurrido

¿Cómo calificaría la actitud personal de las personas mediadoras actuantes? (Tenga en cuenta factores como generación de confianza, motivación, relaciones interpersonales, iniciativa, etc.)

476 respuestas



### Calificación de la actitud de las personas mediadoras

¿Considera que la actuación de la Comisión de Mediación fue neutral e imparcial?

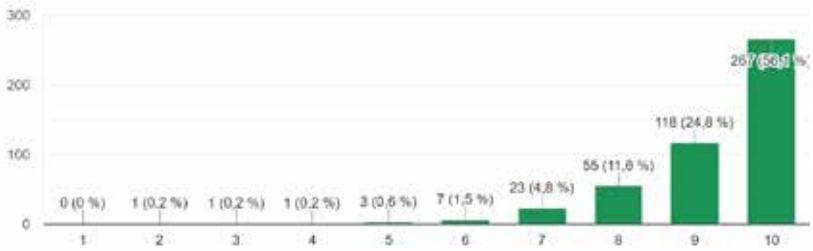
476 respuestas



### Consideración de la actuación de la Comisión de mediación

En términos generales, utilizando una escala de 1 al 10, siendo 1 la nota más baja y 10 la más alta ¿Qué puntuación daría a la actuación de las personas mediadoras?

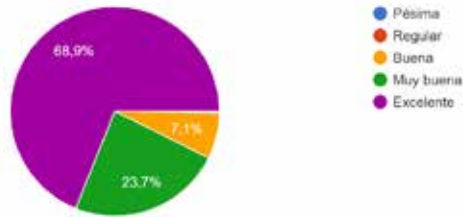
476 respuestas



Puntuación de las personas mediadoras

La actitud y el comportamiento del personal de la secretaría del SERCLA le pareció:

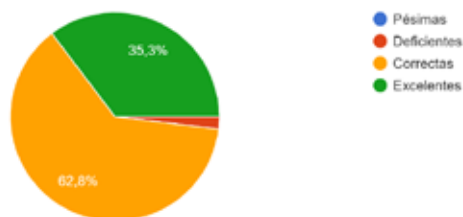
476 respuestas



Actitud del personal del Sercla

¿Cómo calificaría las instalaciones en las que se celebró el acto de mediación?

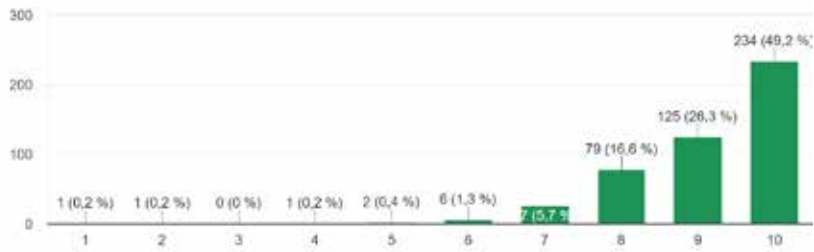
476 respuestas



Calificación de las instalaciones

¿Qué puntuación daría globalmente al SERCLA? (1 = nota más baja, 10 = nota más alta)

476 respuestas



Puntuación global al Sercla

# 7.

## ASOCIACIONES SINDICALES EMPRESARIALES Y DE AUTÓNOMO



## ASOCIACIONES SINDICALES, EMPRESARIALES Y DE AUTÓNOMOS

### REGISTRO DE SINDICATOS DE PERSONAS TRABAJADORAS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Le corresponde al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 3.2.g de la Ley 4/1983, de 27 de junio, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales “asumir, a través de la Secretaría General, el registro de sindicatos de personas trabajadoras y asociaciones empresariales de ámbito superior a la provincia y que no rebase el de la Comunidad Autónoma”. El Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales preceptúa que serán objeto de depósito, de acuerdo con el procedimiento que se establece en este real decreto, los estatutos de las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales, y los demás documentos que acrediten la realización de la constitución de sindicatos y de asociaciones empresariales, la constitución de federaciones y confederaciones de sindicatos y de asociaciones empresariales, así como las modificaciones estatutarias.

A fecha 31 de diciembre de 2024 se encuentran depositadas en el registro correspondiente a la autoridad laboral de la Comunidad de Andalucía un total de 820 entidades, entre las cuales 576 son de naturaleza empresarial y las 244 entidades restantes de naturaleza sindical.

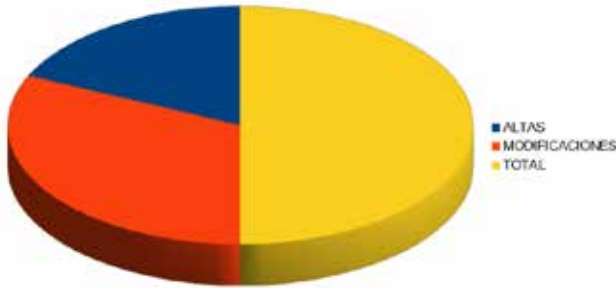
En el desarrollo de esta función, la actividad del Registro de Asociaciones Sindicales y del Registro de Asociaciones Empresariales del CARL se ha articulado, a lo largo del año 2024 en las actuaciones que se describen a continuación.

### ACTUACIONES REGISTRALES REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2024

En el año 2024 se han depositado 8 nuevas entidades de ámbito autonómico y 14 modificaciones estatutarias.

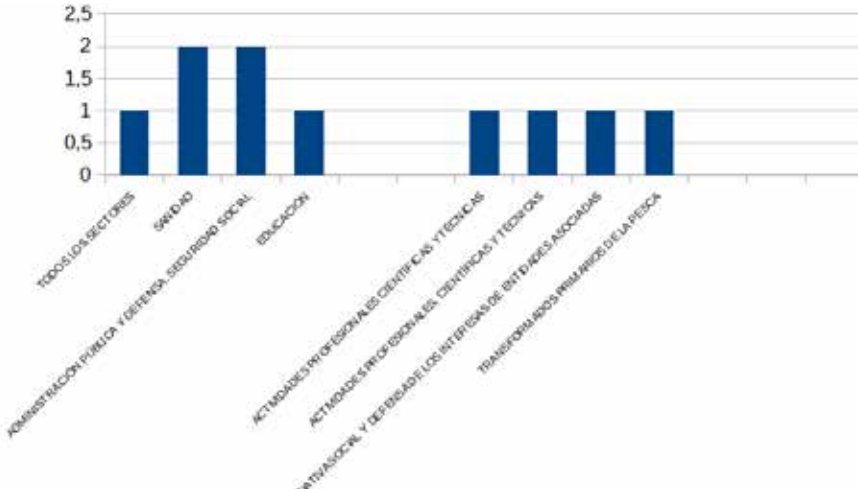
Del análisis estadístico de las actuaciones realizadas por los registros del CARL durante el año 2024 se desprende que el 36% corresponden a altas o fundaciones organizativas, un 64% de las actuaciones realizadas han consistido en tramitar y registrar las modificaciones estatutarias de organizaciones ya inscritas, no habiéndose registrado ninguna disolución de entidades depositadas.

Del análisis comparativo en cuanto a las altas entre los dos tipos de asociaciones según el sujeto sea empresarial o sindical, se desprende que el 50% de las actuaciones realizadas corresponde a organizaciones empresariales y el 50 % a organizaciones sindicales, tratándose todas de asociaciones, no habiéndose constituido ninguna federación o confederación.



Actuaciones por tipo de solicitud de depósito.

Teniendo en cuenta el sector de actividad de las organizaciones depositadas en 2024, los sectores donde se ha producido mayor número de creación son los de Administración Pública y Sanidad, seguidos por otra serie de sectores que comparten el mismo número de entidades inscritas.



Entidades según el sector de actividad.

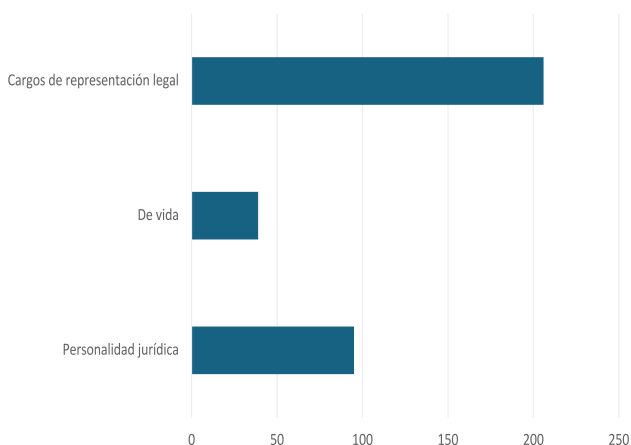
En cuanto a las modificaciones estatutarias, el 71% de las registradas corresponde a organizaciones empresariales y el 29% restante a organizaciones sindicales.

Asimismo, de acuerdo con lo recogido en el citado Real Decreto 416/2015, que señala que podrán depositarse los acuerdos de designación y renovación de los cargos que ostentan la representación legal de las organizaciones sindicales y empresariales, se han depositado 42 acuerdos de designación y renovación de cargos que ostentan la representación legal, de los cuales el 60% corresponde a organizaciones empresariales y el 40% a sindicales.



Modificaciones estatutarias según el tipo de organización.

Durante el año 2024 se han emitido 340 certificados, de ellos 95 son certificados de personalidad jurídica, 39 de vida y los 206 restantes son certificados de cargos que ostentan la representación legal.



Certificados emitidos.

## REGISTRO DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DEL TRABAJO AUTÓNOMO DE ANDALUCÍA

Las Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo se crearon mediante la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y a nivel andaluz culminaron con la aprobación del Decreto 362/2009, de 27 de octubre, por el que se crea el Registro de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo de Andalucía y se aprueba su reglamento de organización y desarrollo. El artículo 1 del citado Decreto, además de crear el Registro de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo de Andalucía, establece que el mismo depende orgánicamente de la Consejería competente en materia de Empleo y lo adscribe al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Se trata de un registro que no tiene ningún límite territorial dentro de nuestra comunidad autónoma, dado que es compe-

tente para tramitar dentro de su territorio las solicitudes de registro de las organizaciones de ámbito infra local, local, comarcal, provincial, interprovincial y regional. Este registro entró en funciones a finales del año 2009.

## ACTUACIONES REGISTRALES REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2024

En el año 2024 se han tramitado 3 altas de nuevas organizaciones. De ellas dos son organizaciones de la Sección I (Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo) y una de la Sección II (Federaciones, Confederaciones y Uniones de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo) establecidas en el citado Decreto 362/2009, de 27 de octubre.

De estas Organizaciones dos son de ámbito autonómico y una provincial, concretamente de la provincia de Almería.

Cada una de las organizaciones de trabajo autónomo registradas corresponde a un sector diferente de actividad económica.

# 7.

## ASOCIACIONES SINDICALES EMPRESARIALES Y DE AUTÓNOMO



## GESTIÓN PRESUPUESTARIA, ECONÓMICA Y FINANCIERA

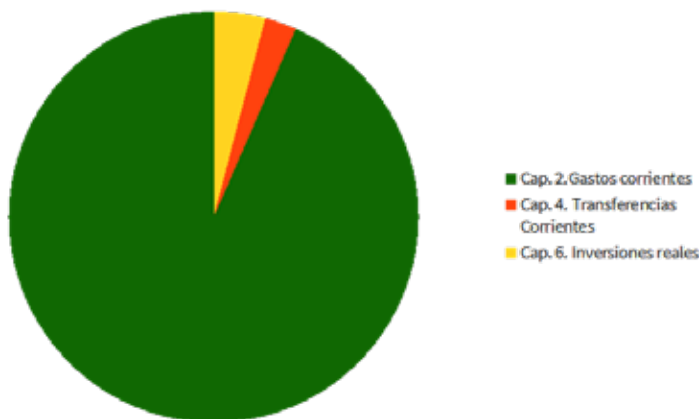
### EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

En el año 2024, el CARL contó, para el cumplimiento de sus fines, con los recursos económicos que al efecto se consignaron en la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024.

### EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

El presupuesto definitivo de gastos del CARL programa 31M, exceptuando el capítulo I de gastos de personal el cual es gestionado directamente por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, para el ejercicio de 2024 se situó en 1.631.391 euros.

Respecto a la composición del presupuesto de gastos, el 93,43 % corresponde al capítulo 2 (gastos corrientes en bienes y servicios); 2,51 % al capítulo 4 (transferencias corrientes); 4,06 % al capítulo 6 (inversiones reales).



Ejecución del presupuesto por tipo de gasto

El nivel de ejecución del Presupuesto de Gastos en capítulos II, IV Y VI del CARL, medido a través del porcentaje que suponen las obligaciones reconocidas frente a las previsiones definitivas en el ejercicio, 1.642.976,84 euros, lo que representa el 99,04 % del total para los citados capítulos del presupuesto que era 1.656.269,21 euros. El mayor nivel de realización se ha dado en el capítulo 2 (gastos corrientes en bienes y servicios) donde se imputan los gastos de mantenimiento del edificio, limpieza, seguridad, edición de publicaciones, jornadas, cursos y conferencias realizadas por el organismo y el importe más alto, corresponde a las indemnizaciones a las organizaciones sindicales y empresariales por su participación en el CARL y el SERCLA.

En lo que respecta a la variación interanual, el nivel de ejecución del presupuesto del ejercicio 2024, aumenta respecto de los dos ejercicios anteriores, en el año 2023, se obtuvo un porcentaje de ejecución del 93,42% siendo este superior al obtenido en ejercicio 2022 del 92,44 %.

## CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE EXPEDIENTES DE GASTO

En materia de contratación y debido a la competencia otorgada al CARL por Orden de 14 de octubre de 2022, por la que se delegan competencias en órganos directivos y entidades de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, se han tramitado y adjudicado un total de 75 expedientes de contratación. Asimismo, se han tramitado por parte de la Consejería de Empleo, Empresa y trabajo Autónomo dos expedientes abiertos simplificados y uno menor con cargo al presupuesto del CARL, entre los que cabe destacar los siguientes:

Contratación menor de los servicios necesarios para la organización del evento denominado XLI Jornadas Universitarias Andaluzas del derecho del trabajo y relaciones laborales a realizar en Osuna los días 20, 21 y 22 noviembre 2024.

Contratación menor de obras para la instalación de dos equipos de climatización de la planta alta de la sede del CARL.

Contratación menor de servicios para la realización de trabajos urgentes y necesarios de impermeabilización de la azotea de la sede del consejo andaluz de relaciones laborales, debido a los daños acaecidos por el temporal del mes de abril, donde se filtró agua por varios despachos de la sede del CARL.

Contratación menor del suministro e instalación técnica de audio fijo para la sala de plenos del edificio sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), este contrato ha permitido modernizar el sistema de audio de la sala de plenos, permitiendo una mejora en las reuniones que se celebran en esta sala.

Contrato menor de servicios de estudio urgente de seguridad de superficie y falsos techos de la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, realizado con el fin de evaluar la situación y estado de los techos de la sede y en atención a esto acometer las reformas necesarias para brindar seguridad al personal y los usuarios.

Contratación menor de servicio de prevención de riesgos laborales ajeno en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos laborales y sus disposiciones de desarrollo o complementarias, en el marco de los servicios de prevención técnica y de vigilancia de la salud individual y colectiva contratados, se realizaron las siguientes actividades:

- Planificación de la actividad preventiva.
- Informe de evaluación de riesgos.
- Información y formación al personal del CARL en materia de prevención de riesgos laborales.

Contratación menor de obras para realización de los trabajos de adecuación y cerramiento, reforma de la sala de plenos de la sede del CARL.















**Junta de Andalucía**